

**Délégué Interministériel à la Lutte
Contre le Racisme et l'Antisémitisme**

**Arrêt n°536 du 19 mars 2013 (11.28-845) -
Cour de cassation - Chambre sociale -
Mme X. c. Association Baby-Loup**

Demandeur(s) : Mme Fatima X..., épouse Y...

Défendeur(s) : L'association Baby Loup

Sur le troisième moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X... épouse Y... a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup ; qu'ayant bénéficié en mai 2003 d'un congé maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008, elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave aux motifs notamment qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X... épouse Y... a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009, à titre principal, en nullité de son licenciement ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé et rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt retient que les statuts de l'association précisent que celle-ci a pour but de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier, qu'elle s'efforce de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles, avec comme objectif la revalorisation de la vie locale, sur le plan professionnel, social et culturel sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle, que conformément à ces dispositions la crèche doit assurer une neutralité du personnel dès lors qu'elle a pour vocation d'accueillir tous les enfants du quartier quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse, que ces enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse, que tel est le sens des dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003, lequel, au titre des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association, prévoit que le principe de la liberté de

conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche, que les restrictions ainsi prévues apparaissent dès lors justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché au sens des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, qu'il résulte des pièces fournies, notamment de l'attestation d'une éducatrice de jeunes enfants, que la salariée, au titre de ses fonctions, était en contact avec les enfants ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le règlement intérieur de l'association Baby Loup prévoit que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », ce dont il se déduisait que la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du code du travail et que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 octobre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Président : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président

Rapporteur : M. Huglo, conseiller

Avocat général : M. Aldigé

Avocat(s) : SCP Waquet, Farge et Hazan ; SCP Lyon-Caen et Thiriez

Source : Legifrance

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027209800&fastReqId=978276840&fastPos=1>

**Arrêt n°537 du 19 mars 2013 (12.11-690) -
Cour de cassation - Chambre sociale -
Mme X. c. Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis et autres**

Demandeur(s) : Mme X...

Défendeur(s) : La caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis ; et autres

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 novembre 2011), que Mme X... a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée le 4 septembre 2001 par la caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis en qualité de technicienne prestations maladie ; que le règlement intérieur de la caisse a été complété le 10 février 2004 par une note de service interdisant « le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit » et notamment « le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet » ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 29 juin 2004 aux motifs qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 24 mai 2005 en nullité de son licenciement en soutenant que celui-ci était discriminatoire au regard de ses convictions religieuses ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que les principes de laïcité et de neutralité n'ont vocation à s'appliquer qu'à l'Etat, aux collectivités publiques, aux personnes morales de droit public et à leurs agents ; qu'en affirmant que ces principes justifiaient en l'espèce le licenciement de Mme X..., en ce que ceux-ci lui interdisaient, dans le cadre de ses fonctions, de porter un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance à la religion musulmane quand celle-ci n'était pas un agent de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'une personne morale de droit public, mais une salariée de droit privé travaillant pour le compte d'une personne morale de droit privé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 1er de la Constitution et par refus d'application les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en affirmant que le licenciement de Mme X..., lequel trouvait son unique cause dans le fait que celle-ci portait, dans l'exercice de ses fonctions un « foulard en bonnet » manifestant son appartenance religieuse, sans rechercher, ainsi que cela lui était demandé, si au regard des fonctions qu'elle exerçait, lesquelles ne la conduisaient pas à être en contact avec les assurés, l'interdiction qui lui était ainsi faite de porter un « foulard en bonnet », était justifiée au regard de la nature des tâches qu'elle avait à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et des articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ qu'en disant que le licenciement était justifié quand elle avait elle-même relevé que la salariée portait un simple « foulard en bonnet », ce dont il résultait que l'interdiction qui lui avait été faite n'était pas proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et les articles 1er de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

4°/ qu'aux termes de l'article L. 1321-3 du code du travail, un règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'à cet égard, un règlement intérieur ne saurait apporter de restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale ; qu'en décidant que le licenciement de Mme X... était fondé dès lors que celle-ci n'avait pas respecté le règlement intérieur de la caisse primaire d'assurance maladie, lequel interdisait pourtant, de façon générale, aux salariés de la caisse le port de vêtements ou d'accessoires manifestement leur appartenant à un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit et comportait ainsi une restriction générale à l'exercice d'une liberté fondamentale, la cour d'appel a violé l'article L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu exactement que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé et que, si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que la salariée exerce ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux de la Seine-Saint-Denis, qu'elle travaille en particulier comme « technicienne de prestations maladie » dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public, la cour d'appel a pu en déduire que la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en oeuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président

Rapporteur : M. Huglo, conseiller

Avocat général : M. Aldigé

Avocat(s) : SCP Fabiani et Luc-Thaler ; SCP Gatineau et Fattaccini

Source : Legifrance

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027209863&fastReqId=1339724832&fastPos=1>

Communiqué relatif aux arrêts n°536 (11-28.845) et 537 (12-11.690) de la chambre sociale

Par deux arrêts rendus le 19 mars 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les contours du principe de laïcité, dans deux affaires de licenciement d'une salariée aux motifs qu'elle portait un voile islamique laissant voir le visage mais couvrant les cheveux et contrevenait ainsi à une disposition du règlement intérieur de l'employeur.

Dans l'affaire concernant la Caisse primaire d'assurance maladie de la Seine Saint-Denis, s'agissant d'une salariée travaillant comme "technicienne de prestations maladie", la Cour de cassation juge pour la première fois que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé. Si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires. Le licenciement de la salariée est dès lors déclaré fondé.

En revanche, dans l'affaire Baby Loup (F 11-28.845), s'agissant d'une crèche privée, qui ne peut dès lors, en dépit de sa mission d'intérêt général, être considérée comme une personne privée gérant un service public, la Cour de cassation rappelle que le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public. Le principe de laïcité ne peut dès lors être invoqué pour priver ces salariés de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail.

Selon les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail intégrant les dispositions de la directive de l'Union européenne du 27 novembre 2000 prohibant les discriminations fondées notamment sur les convictions religieuses, les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Tel n'est pas le cas de la clause générale de laïcité et de neutralité figurant dans le règlement intérieur de l'association Baby Loup applicable à tous les emplois de l'entreprise. Une telle clause étant invalide, le licenciement de la salariée pour faute grave aux motifs qu'elle contrevenait aux dispositions de cette clause du règlement intérieur constitue une discrimination en raison des convictions religieuses et doit être déclaré nul. L'arrêt de la cour d'appel de Versailles qui avait déclaré le licenciement fondé est dès lors cassé.