

## Affaire Baby-loup

### Arrêt de la Cour de cassation (communiqué)

Arrêt du 25 juin 2014 n° 612 Assemblée plénière n° de pourvoi : 13-28369

Par arrêt du 25 juin 2014, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par Mme X..., épouse Y..., directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby-Loup, licenciée par son employeur à la suite du refus d'ôter son voile, contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris ayant rejeté son recours<sup>1</sup>.

L'Assemblée plénière précise les conditions auxquelles une personne privée, en l'espèce une association, peut restreindre la liberté de ses salariés de manifester leurs convictions religieuses sur leur lieu de travail.

Elle rappelle qu'en application des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Le règlement intérieur d'une entreprise privée ne peut en effet instaurer de restrictions générales et imprécises à une liberté fondamentale.

L'association Baby-Loup avait inscrit dans son règlement intérieur la règle selon laquelle « 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, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche ». Le licenciement de Mme Y... avait été prononcé sur le fondement de la violation de cette règle.

L'Assemblée plénière approuve la cour d'appel d'avoir déduit du règlement intérieur que la restriction à la liberté de manifester sa religion qu'il édictait ne pré-

sentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché.

La cour d'appel a, en effet, apprécié de manière concrète les conditions de fonctionnement de l'association, laquelle était de dimension réduite, puisqu'employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents.

Il n'en résulte pas pour autant que le principe de laïcité, entendu au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, est applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

L'Assemblée plénière constate, en revanche, que l'association Baby-Loup ne pouvait être qualifiée d'entreprise de conviction, dès lors qu'elle avait pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes, sans distinction d'opinion politique et confessionnelle.

Mettant ainsi un terme au litige opposant Mme Y... à l'association Baby-Loup, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation juge, en conséquence, que la cour d'appel a pu retenir que le licenciement de Mme Y... était justifié.

Cet arrêt a été rendu sur avis conforme du procureur général.

1. NDLR : la salariée concernée avait été recrutée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association. La crèche était financée par des subventions publiques (versées notamment par l'Etat, la région Ile-de-France, le département des Yvelines, la commune de Chanteloup-les-Vignes et la caisse d'allocations familiales).

## Comité des droits de l'Homme de l'ONU Constataion du 16 juillet 2018 – Extraits

.../...

8.9 Pour ce qui est de la proportionnalité de la mesure, le Comité prend note des arguments de l'État partie soulignant qu'il est important que les États parties jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure une ingérence est nécessaire ; ainsi que du fait que la restriction imposée ne s'appliquait pas en dehors du champ d'activités de la crèche et se limitait aux activités entraînant le contact du personnel avec les enfants. Toutefois, le Comité note également que, selon l'auteure, qui avait utilisé un foulard depuis 1994, même au travail, la restriction qui lui a été imposée

n'était pas proportionnée puisqu'elle a donné lieu, sans autre motif que son refus de retirer son foulard, à son licenciement pour « faute grave », qualification particulièrement stigmatisante et privative de toute indemnité de rupture. Il note que les informations fournies par l'État partie ne permettent pas de conclure que l'interdiction du port du foulard dans les circonstances du cas d'espèce pouvait contribuer aux objectifs de la crèche ou à ce qu'une communauté religieuse ne soit pas stigmatisée. Le Comité rappelle enfin que le port d'un foulard ne saurait en soi être considéré comme constitutif d'un acte de prosélytisme. Le Comité considère donc que la restriction imposée et son application dans le cas de l'auteure

ne sont pas une mesure proportionnée à l'objectif recherché. Au regard de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation imposée à l'auteure de retirer son foulard lors de sa présence à la crèche et son licenciement pour faute grave qui a suivi son refus d'agir en ce sens ne sauraient être considérés comme conformes aux principes du paragraphe 3 de l'article 18 du Pacte. Il conclut donc que la restriction établie par le règlement intérieur de la crèche et sa mise en œuvre constituent une restriction portant atteinte à la liberté de religion de l'auteure en violation de l'article 18 du Pacte.

.../...

8.13 Le Comité doit, en conséquence, décider si le traitement différencié de l'auteure a un but légitime prévu par le Pacte et remplit les critères du caractère raisonnable et d'objectivité. Le Comité note l'argument de l'État partie selon lequel la restriction imposée à l'auteure ainsi que son licenciement étaient fondés sur le règlement intérieur de la crèche et le Code du travail et selon lequel le règlement intérieur n'était pas discriminatoire puisqu'il ne visait aucune religion, croyance ou sexe en particulier, mais avait pour but de protéger les enfants de l'exposition à une quelconque influence religieuse autre que la leur. L'État partie déclare en termes généraux que le traitement différencié se basait sur un critère objectif qui n'était ni arbitraire ni déraisonnable, sans expliquer suffisamment en quoi le port du foulard empêcherait l'auteure de mener à bien ses fonctions et sans examiner la proportionnalité de cette mesure. Le Comité note néanmoins que l'auteure a été licenciée sans indemnité de rupture parce qu'elle portait un foulard, sans qu'il lui soit donné une justification satisfaisante sur comment ce foulard l'empêchait de mener à bien ses fonctions et sans évaluer la proportionnalité de cette mesure. En conséquence, le Comité considère que l'État partie n'a pas suffisamment étayé la façon dont le licenciement de l'auteure en raison du port du voile avait un but légitime ou était proportionné à ce but. Le Comité

conclut donc que le licenciement de l'auteure basé sur le règlement intérieur de la crèche, qui prévoit une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches, et sur le Code du travail ne reposait pas sur un critère raisonnable et objectif et constitue donc une discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion, en violation de l'article 26 du Pacte.

9. Le Comité, agissant en vertu du paragraphe 4 de l'article 5 du Protocole facultatif se rapportant au Pacte, constate donc que les faits qui lui ont été présentés font apparaître une violation des articles 18 et 26 du Pacte (voir ci-après).

10. Conformément au paragraphe 3 a) de l'article 2 du Pacte, l'État partie est tenu d'assurer à l'auteure un recours utile. Cela signifie qu'il doit accorder une réparation complète aux personnes dont les droits reconnus par le Pacte ont été violés. Dans le cas d'espèce, l'État partie est tenu, entre autres : d'indemniser l'auteure de manière adéquate et de prendre des mesures de satisfaction appropriées, incluant une compensation pour la perte d'emploi sans indemnités et le remboursement de tout coût légal, ainsi que pour toute perte non pécuniaire encourue par l'auteure en raison des faits de l'espèce. L'État partie est également tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir des violations similaires à l'avenir.

11. Étant donné qu'en adhérant au Protocole facultatif, l'État partie a reconnu que le Comité avait compétence pour déterminer s'il y avait eu ou non violation du Pacte et que, conformément à l'article 2 de celui-ci, il s'est engagé à garantir à tous les individus se trouvant sur son territoire et relevant de sa juridiction les droits reconnus dans le Pacte et à assurer un recours utile et exécutoire lorsqu'une violation a été établie, le Comité souhaite recevoir de l'État partie, dans un délai de cent quatre-vingts jours, des renseignements sur les mesures prises pour donner effet aux présentes constatations. L'État partie est invité, en outre, à rendre publiques les présentes constatations.

## Pacte international relatif aux droits civils et politiques

### Article 18

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.
2. Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.
3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.

4. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

### Article 26

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. •