



Arrêt du 25 juin 2014
n° 612
Assemblée plénière
n° de pourvoi : E1328369

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.

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 présentait 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^{er} 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.