AJDA 2013 p. 1069

La gestion d'un service public conditionne l'application des principes de neutralité et de laïcité aux organismes privés

Arrêt rendu par Cour de cassation, soc.

19-03-2013
n° 12-11.690

Sommaire :
Mettant un terme à l'affaire de la crèche *Baby-Loup*, la Cour de cassation a affirmé que les principes de neutralité et de laïcité ne trouvent à s'appliquer que si l'organisme privé employeur de la personne refusant de retirer son voile gère un service public.

***

Texte intégral :
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 appartenance 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 ;

Défendeur : Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis

Mots clés :
SERVICE PUBLIC (GENERALITES) * Principe * Neutralité
DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Liberté de culte * Laïcité * Signes religieux * Salarié d'un organisme privé gérant un service public

AJDA 2013 p. 1069

La gestion d'un service public conditionne l'application des principes de neutralité et de laïcité aux organismes privés

Arrêt rendu par Cour de cassation, soc.

19-03-2013
n° 11-28.845

Sommaire :
Mettant un terme à l'affaire de la crèche *Baby-Loup*, la Cour de cassation a affirmé que les principes de neutralité et de laïcité ne trouvent à s'appliquer que si l'organisme privé employeur de la personne refusant de retirer son voile gère un service public.

*
**

Texte intégral :
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 ;

Défendeur : Baby-Loup (Assoc.)

Mots clés :
SERVICE PUBLIC (GENERALITES) * Principe * Neutralité
DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Liberté de culte * Laïcité * Signes religieux * Salarié d'un organisme privé gérant un service public

AJDA 2013 p. 1069

La gestion d'un service public conditionne l'application des principes de neutralité et de laïcité aux organismes privés

Jean-David Dreyfus, Professeur de droit public à l'université Paris-Dauphine, Institut droit Dauphine

*
**

Comme le rappelait la commission Stasi de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République (décembre 2003), le code du travail est très protecteur des droits personnels et des libertés individuelles des salariés : les seules restrictions aux libertés autorisées sont celles qui sont justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché. 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 nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 C. trav.). Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale ».

On ne saurait dès lors être véritablement surpris par la position adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt n° 536 (n° 11-28.845) du 19 mars 2013 dans l'affaire *Baby-Loup*. Sur le double fondement du code du travail (qui reprend les dispositions de la directive de l'Union européenne du 27 novembre 2000 prohibant les discriminations fondées notamment sur les convictions religieuses) et de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif à la liberté de pensée, de conscience et de religion, elle considère comme discriminatoire le licenciement pour faute d'une salariée aux motifs qu'elle portait un voile islamique laissant voir le visage, mais couvrant les cheveux (en contravention à une disposition du règlement intérieur de l'employeur).

En d'autres termes, le principe de laïcité n'a pas sa place dans l'entreprise privée et la liberté d'exprimer sa religion est fondamentale : l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ne proclame-t-il pas que nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ? Quant au principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution, il n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public et ne peut être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail (en conséquence, 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 être proportionnées au but recherché). Et la Convention européenne des droits de l'homme ne semble pas ici pouvoir être mobilisée pour permettre l'extension de façon générale du principe de laïcité ou de neutralité (CEDH 23 févr. 2010, *Ahmet Arslan c/ Turquie*, req. n° 41135/98, AJDA 2010. 362 et 997, chron. J.-F. Flauss ; D. 2010. 682 , note J.-P. Marguénaud et 561, édito. F. Rome).

Tout change en revanche, et c'est l'apport du second arrêt n° 537 (n° 12-11.690, AJDA 2013. 597) du même jour de la chambre sociale, si un service public est en cause. Les principes de neutralité et de laïcité retrouvent leur pleine et entière majesté. Les principes de neutralité et de laïcité du service public, nous dit la chambre sociale, 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.

En l'espèce, la salariée (« technicienne de prestations maladie ») exerçait 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. On retrouve cet attachement du juge judiciaire à la nature de l'activité qu'il avait déjà manifesté (v. dans le cadre de la responsabilité pénale des personnes morales de droit public : Crim. 3 avr. 2002, n° 01-83.160, D. 2003. 243 , obs. G. Roujou de Boubée ; RSC 2002. 810, obs. B. Bouloc et 838, obs. G. Giudicelli-Delage et 2004. 341, obs. E. Fortis ; RTD com. 2002. 734, obs. B. Bouloc : « l'activité en cause, à savoir la maintenance électrique sur des bâtiments publics, est, par nature, susceptible de faire l'objet d'une délégation de service public »).

Pour le juge suprême, peu importe que la salariée soit ou non directement en contact avec le public ; ce qui compte, c'est 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. C'est en quelque sorte la consécration d'une « théorie des apparences » en matière de neutralité. De façon générale, dans le champ du service et de l'école publics, le juge, tant interne qu'européen, admet des restrictions à la liberté religieuse (v. respectivement, CE, avis, 3 mai 2000, *Mlle Marteaux*, req. n° 217017, Lebon ; AJDA 2000. 673 et 602, chron. M. Guyomar et P. Collin ; D. 2000. 747 , note G. Koubi ; AJFP 2000. 39 ; RFDA 2001. 146, concl. R. Schwartz ; et CEDH 15 févr. 2001, *Mme Dahlab c/ Suisse*, req. n° 42393/98, AJDA 2001. 480 , note J.-F. Flauss ; RFDA 2003. 536, note N. Chauvin). Pour autant, on peut se demander si la décision des juges du tribunal administratif de Montreuil admettant la validité d'une disposition du règlement intérieur d'une école élémentaire en Seine-Saint-Denis imposant aux parents volontaires pour accompagner les sorties scolaires de respecter dans leurs tenues et propos la neutralité de l'école laïque (car collaborateurs occasionnels du service public) ne va pas un peu trop loin (TA Montreuil, 22 nov. 2011, req. n° 1012015, AJDA 2012. 163 , note S. Hennette-Vauchez ; D. 2012. 72, obs. M.-C. de Montecler , note A.-L. Girard ; AJCT 2012. 105, obs. P. Rouquet).

Pour en revenir au cas de la crèche Baby-Loup, la question essentielle était donc de savoir si elle gérait un service public. Fabrice Melleray a montré que le juge judiciaire offrait parfois de la notion de service public une définition surprenante (La notion judiciaire de service public. Développements récents, AJDA 2003. 114) : ainsi, la différence entre un citoyen chargé d'un service public et une personne chargée d'une mission de service public est que le premier dispose de prérogatives de puissance publique au contraire de la seconde qui n'en dispose pas.

Alors que, pour le conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie, dans son jugement du 13 décembre 2010, « la crèche est un établissement privé mais a une activité de service public par l'activité d'une crèche et est financée à plus de 80 % par des fonds publics », pour la cour d'appel de Versailles, seul compte le fait que « 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 » et que « les enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse » ; aucun service public n'est évoqué. La Cour de cassation a donc pu censurer l'arrêt du 27 octobre 2011 sans avoir à se poser la question de la présence ou non du service public.

Même si le Conseil d'Etat a reconnu l'existence d'un service public malgré l'absence de prérogatives de puissance publique (CE, sect., 22 févr. 2007, *Association du personnel relevant des établissements pour inadaptés [APREI]*, req. n° 264541, Lebon avec conclusions ; AJDA 2007. 793 , chron. F. Lenica et J. Boucher).

Bien que l'avocat général Aldigé ait considéré que la crèche pouvait être qualifiée d'« entreprise de tendance » et que, par conséquent, la restriction vestimentaire imposée à la salariée soumise à une obligation particulière de loyauté était d'autant plus justifiée dans son principe, comme tendant à assurer la protection de la liberté religieuse d'autrui, que proportionnée au but poursuivi, compte tenu du jeune âge des enfants confiés à la salariée et de leur caractère influençable, la chambre sociale rejette cette argumentation sans allusion à l'âge des enfants.

La balle est désormais dans le camp du législateur. Le Sénat a adopté le 17 janvier 2012, en première lecture, une proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité. L'article L. 2324-1 du code de la santé publique serait modifié et imposerait aux établissements et services accueillant des enfants de moins de six ans une obligation de neutralité en matière religieuse lorsqu'ils bénéficient d'une aide financière publique. De plus, les établissements et services ne bénéficiant pas d'une aide financière publique pourraient apporter certaines restrictions à la liberté d'expression religieuse de leurs salariés au contact d'enfants. Ces restrictions, régies par l'article L. 1121-1 du code du travail, figureraient dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de service. L'Assemblée nationale n'a toujours pas examiné, pour sa part, ce texte mais il est probable que la situation évolue rapidement à la suite de ces deux arrêts du 19 mars 2013.

Mots clés :
SERVICE PUBLIC (GENERALITES) * Principe * Neutralité
DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Liberté de culte * Laïcité * Signes religieux * Salarié d'un organisme privé gérant un service public

Copyright 2014 - Dalloz - Tous droits réservés.