



Les docs de
JurisAnimation
Par David Leseigneur

LA DECISION BABY-LOUP : QUELLES CONSEQUENCES POUR LES ACM ?





LA DECISION BABY-LOUP : QUELLES CONSEQUENCES POUR LES ACM ?

Par deux arrêts rendus le 19 mars 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les contours du principe de laïcité. Si la première décision s'est plutôt faite discrète sur le plan médiatique, la seconde a en revanche défrayé les médias et la chronique.

Dans cette fameuse affaire (dite affaire « Baby-Loup), une salariée est licenciée aux motifs qu'elle portait un voile islamique laissant voir le visage mais couvrant les cheveux, contrevenant ainsi à une disposition du règlement intérieur de l'employeur.

Si la décision de la cour de cassation a surpris voire choqué une grande partie de l'opinion publique et de la classe politique, il ne s'agit pourtant pas d'une surprise pour les spécialistes. **Il y a en effet ici une application stricte du concept de service public plus qu'une remise en cause ou une mauvaise interprétation de la laïcité.**

On notera pour l'anecdote que la Cour de cassation, ayant pressenti la polémique que risquait de provoquer ses décisions, a décidé de rédiger un communiqué dans lequel elle précise ses intentions et justifie son positionnement juridique.

Sans tomber dans une surinterprétation ou une exagération comme celle utilisée ces derniers jours par les politiques et les journalistes, nous vous proposons de revenir sur cette décision afin de comprendre le raisonnement juridique utilisé.

Par ailleurs, au-delà de la compréhension du raisonnement juridique, il peut également être intéressant de contextualiser cela au secteur de l'animation, en se demandant notamment les conséquences d'une telle décision pour nos ACM.

2

I/ Comprendre l'apport de la décisions Baby-Loup

Avant de s'attacher à comprendre la décision « Baby-Loup », il semble d'abord opportun de rappeler que le même jour, la Cour de cassation a rendu un arrêt portant également sur le thème de la laïcité dans le travail.

En effet, dans une 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. »**

Par conséquent, dans la mesure où les agents de la CPAM participent à une mission de service public, l'interdiction de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires, est valable. Dès lors, le licenciement de la salariée fut déclaré fondé.



Dans l'affaire Baby Loup, il en va en revanche autrement. **Une crèche privée ne peut, en dépit de sa mission d'intérêt général¹, être considérée comme une personne privée gérant un service public.**

La Cour de cassation rappelle ici que le principe de neutralité n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé, qui ne gèrent pas un service public, quand bien même leurs missions seraient d'intérêt général.

Dès lors, le principe de laïcité ne peut être invoqué pour priver ces salariés de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail.

D'après le code du travail², 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,
- être proportionnées au but recherché.

Tel n'est pas le cas de la clause de laïcité et de neutralité figurant dans le règlement intérieur de l'association Baby Loup, qui instaure une restriction « générale et imprécise » applicable à tous ses employés.

Une telle clause étant invalide, le licenciement de la salariée pour faute grave ne peut être que déclaré nul. La décision de la Cour de cassation n'est alors ni discriminatoire ni anti-laïque, mais ne fait que rappeler le cadre de la laïcité en France. **La haute juridiction a donc tranché non pas sur l'expression des convictions religieuses au travail, mais bien sur la mauvaise rédaction d'un règlement intérieur insuffisamment précisé.**

II/ Des conséquences pour les animateurs ?

Si cette décision de la Cour de cassation suscite aussi des réactions dans le secteur de l'animation, c'est sans doute parce que nombreuses sont les personnes qui se posent la question de savoir quelles sont les conséquences pour nos ACM et les animateurs ?

Il est donc important de préciser que la décision Baby-Loup n'a en tant que telle pas de conséquences nouvelles pour les ACM. Elle réaffirme en revanche certaines règles qu'on peut tout à fait transposer à certains organisateurs d'ACM.

En l'occurrence, **les organismes privés (associations, entreprises...) gérant des ACM se trouvent exactement dans la même situation que cette crèche associative, à savoir qu'ils ne peuvent, en dépit de leur mission d'intérêt général, être considérés comme des personnes privées gérant un service public (exception faite des ACM gérés par délégation de service public !).**

Dès lors, il leur appartient d'appliquer les règles fixées par le code du travail, tout en retenant les indications données par la Cour de cassation. Ils doivent donc notamment respecter les trois

¹La mission d'IG est une mission qui participe au bon fonctionnement de la société, et ne sert pas uniquement une ou plusieurs personnes privées.

² 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



conditions cumulatives vues ci-dessus s'ils souhaitent restreindre la liberté religieuse de leurs salariés.

Il semble à cet égard qu'une disposition du règlement intérieur prévoyant un devoir général de neutralité pour tous les salariés ne respecte pas ces conditions et pourrait donc être considérée comme illégale.

En revanche, des restrictions proportionnées et réellement justifiées par l'obligation d'assurer la sécurité physique, morale et affective des mineurs, apparaissent comme tout à fait valables.

Il est important de retenir que ce sont ces obligations de sécurité, de surveillance, de prudence et de diligence qui primeront pour le juge. Si elles ne peuvent être assurées par un animateur du fait de ses pratiques religieuses, des restrictions semblent justifiées.

Pour en savoir plus sur ces aspects, nous vous conseillons de vous reporter au dossier « **Vivre la laïcité en ACM** », publié dans le n°116 du Journal de l'animation et rédigé par Matthieu Garnier.