

**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<sup>er</sup> 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.