



dossier

Diritto ecclesiastico & Diritto canonico

ADEC
eReprint
Per Edoardo Dieni

Confessioni religiose

CELI - Luterani
Chiesa avventista
Chiesa cattolica
Concordati Giovanni Paolo II
Islam
UBI - Buddhisti
UCEBI - Battisti

Libertà religiosa

Cibo, Religione e Diritto
Macellazione rituale
Simboli religiosi
Crocefisso
Velo islamico

Lavoro e Religione

La previdenza dei ministri di culto

Scuola e Religione

Insegnanti di religione
Scuola e Multiculturalismo

Tutela dati personali

Unione europea

Lotta alla discriminazione

Paesi Unione europea

Spagna
Regno Unito

Altri Paesi

Turchia

Associazioni & Centri studi

CESEN
La Chiesa cattolica in Italia.
Normativa pattizia

Analisi & Commenti

Incontri & Convegni

in evidenza

ultimi documenti

i più letti

documenti

indietro

newsletter

ricerca avanzata elenco argomenti elenco documenti stampa ShareThis

Sentenza 19 marzo 2013, n. 536

Francia: illegittimità del licenziamento per avere indossato il velo islamico (caso Baby Loup)

Autore: Corte di Cassazione

Data: 19 marzo 2013

Argomento: Divieto di discriminazione, Lavoro, Libertà religiosa, Simboli religiosi

Dossier: Lotta alla discriminazione, Simboli religiosi, Lavoro e Religione, Libertà religiosa, Paesi Unione europea, Unione europea, Velo islamico

Nazione: Francia

Parole chiave: Libertà religiosa, Luogo di lavoro, Islam, Velo islamico, Discriminazione, Licenziamento, Giustificazione, Proporzionalità, Convinzioni religiose, Laicità, Libertà di coscienza, Impiego, Settore privato

Abstract: *Nel settore privato, e in particolare in ambienti che non offrono un servizio pubblico (un asilo privato, nel caso di specie) il principio di laicità non può essere invocato per giustificare una restrizione dei diritti fondamentali dei lavoratori, garantiti dal Code du Travail. In base alle norme del Codice, è possibile stabilire alcune limitazioni ai diritti dei lavoratori dipendenti, e quindi anche al diritto di libertà religiosa, quando necessario per la natura e il contesto del lavoro e per una finalità legittima. Nel caso dell'asilo privato "Baby Loup", il regolamento interno vietava di indossare simboli e capi d'abbigliamento religiosi, ma tale clausola generale risulta essere illegittima perché non giustificata dal lavoro svolto dalla ricorrente. In particolare, il principio di laicità - che giustifica il divieto di portare il velo islamico o altri simboli religiosi - impone la neutralità a chi svolge un servizio pubblico ma non a chi lavora in uno stabilimento privato con mansioni diverse dal servizio pubblico (v. in questo senso anche la sentenza, emessa lo stesso giorno, Mme X. c. Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis). Il licenziamento della ricorrente, che aveva rifiutato di togliere il velo, è perciò discriminatorio sulla base della religione e illegittimo (Stella Coglievina).*

France, Cour de cassation, Chambre sociale: Arrêt n° 536 du 19 mars 2013 (11-28.845): "Illegittimità del licenziamento per aver indossato il velo islamico. Il principio di laicità non è applicabile agli impiegati del settore privato (caso Baby Loup)".

(omissis)

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 ;

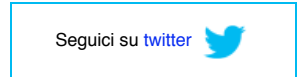
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X... épouse Y... a été engagée en qualité d'éducatrice 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'œuvrer 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

email

L'iscrizione è finalizzata all'invio gratuito della Newsletter

[archivio newsletter](#)



Tweets Follow

28 May
vaticaninsider_it
@vat_insider_it
Vaticano-Israele, c'è l'accordo su tasse e Cenacolo fb.me/K6wHBNIZ
Retweeted by OLIR.it
Expand

28 May
Tweet to @olir_info

UFFICIO STUDI E RAPPORTI ISTITUZIONALI
SERVIZIO RAPPORTI
CON LE CONFESIONI RELIGIOSE



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 ;

Président : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président
Rapporteur : M. Huglo, conseiller
Avocat général : M. Aldigé
Avocat(s) : SCP Waquet, Farge et Hazan ; SCP Lyon-Caen et Thiriez

Demandeur(s) : Mme Fatima X..., épouse Y...
Défendeur(s) : L'association Baby Loup