



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

email

L'iscrizione è finalizzata all'invio gratuito della Newsletter

[archivio newsletter](#)

Seguici su [twitter](#)

Tweets Follow

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

OLIR.it 28 May
Tweet to @olir_info

Sentenza 19 marzo 2013, n. 537

Francia: licenziamento per uso del velo islamico e tutela della laicità dello Stato nello svolgimento di un servizio pubblico

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, Dipendenti, Islam, Velo islamico, Foulard, Discriminazione, Licenziamento, Giustificazione, Convinzioni religiose, Laicità, Impiego pubblico

Abstract: Non è discriminatorio vietare di indossare simboli che mostrano l'appartenenza religiosa, politica o ideologica in luoghi di lavoro dove si fornisce un servizio pubblico. Nel caso di specie, è legittimo il licenziamento di un'impiegata musulmana che aveva indossato il velo, considerata la natura e il contesto delle mansioni svolte. La ricorrente, infatti, era dipendente di un ente che, pur essendo di diritto privato, offriva un servizio pubblico; di conseguenza prevedeva, nel regolamento interno, un divieto di portare simboli religiosi, al fine di garantire la neutralità del servizio pubblico. La tutela della laicità dello Stato e della neutralità del servizio pubblico giustifica, quindi, la restrizione della libertà religiosa dei dipendenti, tutelata in termini generali dagli articoli L. 1121-1 e L. 1321-3 del Code du travail. (Cfr. anche la sentenza, emessa lo stesso giorno, Mme Fatima X. c. Association Baby Loup) (Stella Coglievina).

Francia, Cour de cassation (Chambre sociale): Arrêt n° 537 du 19 mars 2013 (12-11.690): "Mme X c. La caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis, et autres. Licenziamento per uso del velo islamico e tutela della laicità dello Stato nello svolgimento di un servizio pubblico."

(omissis)

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

UFFICIO STUDI E RAPPORTI ISTITUZIONALI
SERVIZIO RAPPORTI
CON LE CONFESIONI RELIGIOSE

CESEN
CENTRO STUDI RUOLI ENTI ECCLESIASTICI

CLARS

StatoeChiese.it

CONSORCIO LATINOAMERICANO DE LIBERTAD RELIGIOSA

FIDR
Forum Internazionale
Democrazia & Religioni
Centro Interdipartimentale
dell'Università del Piemonte
Orientale "Amedeo Avogadro"

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 appartenant 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 ;

Président : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président
Rapporteur : M. Huglo, conseiller
Avocat général : M. Aldigé
Avocat(s) : SCP Fabiani et Luc-Thaler ; SCP Gatineau et Fattaccini

Demandeur(s) : Mme X...
Défendeur(s) : La caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis ; et autres