

LA SEMAINE DE LA DOCTRINE LA VIE DES IDÉES



LE MOT DE LA SEMAINE



LegalTag

Baby loup

804

Les enfants d'abord !



JEAN-EMMANUEL RAY, professeur à l'École de droit de Paris I – Sorbonne, membre du Club des Juristes

Cinq juges successifs, cinq solutions différentes... Le cocktail pratiques religieuses / secteur éducatif est en France explosif car il touche aux valeurs essentielles de notre République, dans notre société d'individus où cette question n'est plus marginale dans les entreprises.

« Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses ». L'article 10 de la Déclaration de 1789 constituait une révolution pour la « fille aînée de l'Église » depuis le sacre de Clovis en 496, l'adverbe « même » résumant des siècles sanglants de l'Histoire de France ayant connu dans sa chair les guerres les plus atroces : celles de religions. En 1905, le militantisme anticlérical d'Emile Combes aboutissait à la très politique loi de séparation défendue par Aristide Briand, puis l'invention du concept de « laïcité », presque unique au monde.

Ce Yalta religieux s'est, pendant un siècle, appliqué sans difficulté majeure à des religions opérant une séparation entre préceptes religieux et règles juridiques. Mais il se trouve en difficulté lorsque, comme dans le cas de l'Islam fondé en Arabie six siècles après Jésus-Christ dans un tout autre contexte par Mahomet, chef religieux mais aussi politique et militaire, sont édictés des préceptes communs. *A fortiori* s'agissant aujourd'hui de populations en grandes difficultés d'intégration professionnelle mais aussi géographique, se réfugiant donc parfois dans un communautarisme voire un intégrisme envahissants, y compris à l'égard des co-religionnaires.

L'assemblée plénière a rendu le 25 juin un arrêt d'un grand pragmatisme, en forme de discret syllogisme régressif : les enfants d'abord !

Elle recadre d'abord la Cour de Paris (cf. J.-E. Ray, *À propos d'une rébellion (CA Paris, 27 nov. 2013, Baby Loup) : Droit social 2014, p. 4*) s'étant inspirée du bel article de notre regretté collègue Fran-

çois Gaudu (*L'entreprise de tendance laïque : Droit social, 2011, p. 1186*) : des organismes religieux pouvant exiger de leurs salariés une attitude spécifique, une association privée non confessionnelle comme *Baby loup* prônant la laïcité-neutralité pour « vivre ensemble », donc des convictions tout aussi respectables, doit pouvoir faire de même. Mais l'assemblée plénière rappelle le très roide état du droit : « L'association avait pour objet non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais, aux termes de ses statuts, de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé ».

Promis à un avenir radieux, un tel élargissement poserait une question de principe : la laïcité, conviction de certains et non plus valeur commune ?

Puis l'assemblée plénière, qui ne cite pas l'article 9 de la Convention EDH dont on devine partout l'ombre portée, reprend consciencieusement les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail ; et appréciant très, très concrètement « les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents », elle en tire la conclusion souhaitée : « la restriction à la liberté de manifester sa religion ne présentait pas un caractère général mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché », contrairement à ce qu'avait énoncé la chambre sociale le 19 mars 2013.

Nombre de crèches privées et autres institutions chargées de personnes vulnérables ont poussé un immense « ouf » de soulagement. Mais les entreprises classiques à la recherche de règles claires pour gérer au quotidien ces délicates questions restent sur leur faim : leur objet social ne leur permet pas de prétendre être des « entreprises de conviction » au sens de l'assemblée plénière, leur règlement intérieur ne pouvant qu'évoquer l'image de marque ou les relations avec les clients. Or ni la Cour EDH, ni la chambre sociale de la Cour de cassation n'acceptent qu'elles puissent fonder à elle seules des restrictions à une liberté aussi importante que la liberté religieuse, contrairement aux contraintes de santé et de sécurité, du salarié ou des tiers, qui surplombent tout.

Issue de secours possible, classique en droit du travail lorsqu'un fait de vie personnelle du salarié trouble gravement la vie de son entreprise : le licenciement pour « trouble objectif caractérisé », forcément non disciplinaire. Mais la lettre de licenciement évoquant ici des « insubordinations répétées et caractérisées »... ■