

Rappel des affaires Baby Loup et Micropole

Podcast Genre, etc. « [L'intersectionnalité et le droit français](#) »

avec Marie Mercat-Bruns, professeure affiliée à l'École de droit de Sciences Po

Rappel de l'affaire Baby Loup

Le Conseil de Prud'hommes de Mantes du 13 décembre 2010 considère que le licenciement d'une femme voilée salariée d'une crèche est justifié par une cause réelle et sérieuse en présence d'une clause de « laïcité » dans le règlement intérieur de la crèche. **La Cour d'Appel de Versailles (27 octobre 2011)** confirme la décision. **La Cour de Cassation (le 19 mars 2013)** casse la décision de la Cour d'appel de Versailles et réaffirme : « le principe de laïcité n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé. La clause générale de laïcité et de neutralité figurant dans le règlement intérieur étant invalide, le licenciement de la salariée constitue une discrimination en raison des convictions religieuses. La décision est renvoyée devant **la Cour d'Appel de Paris qui résiste le 27 novembre 2013** et donne raison de nouveau à la crèche Baby Loup. Après un nouveau pourvoi en cassation, **la Cour de cassation (le 25 juin 2014 N° 13-28369)** statue de nouveau, en sens inverse, donnant raison à la crèche Baby Loup sans se référer aux règles de la non-discrimination cette fois-ci : les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. **Ayant épuisé les recours internes, la plaignante a ensuite présenté une communication devant le Comité des droits de l'homme de l'ONU (Comité) en juin 2015** en affirmant que l'État français avait violé les droits qu'elle tient des articles 18 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte). **Le Comité considère notamment que le règlement intérieur de la crèche affecte de façon disproportionnée les femmes musulmanes choisissant de porter un foulard, qu'il constitue donc une « discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion ».**

Rappel de l'affaire Micropole

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a jugé que le licenciement d'une salariée voilée selon l'exigence de la clientèle était justifié par une cause réelle et sérieuse. **La Cour d'appel confirme le jugement.** Compte tenu de l'affaire précédente, **la Cour de cassation (le 9 avril 2015, n° 13-19.855)**, sursoit à statuer (suspend le procès) et pose la question préjudicielle suivante à la CJUE (demandant ainsi un éclaircissement de la Cour de justice de l'Union Européenne sur l'interprétation du droit européen en matière de discrimination religieuse) : « L'article 4 §1 de la directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 doit-il être interprété en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ?" **La Cour de justice (le 14 mars 2017 C-188/15 Micropole c. Bougnaoui)** donne raison à la salariée rejetant l'application de cette exception à la discrimination. **La Cour de cassation le 22 nov. 2017 n° 13-19.855** tire les conséquences des deux arrêts européens rendus le 14 mars 2017 (CJUE, Asma Bougnaoui, aff. C-188/15 ; 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, aff. C-157/15 (affaire belge), donne raison à la salariée voilée sur la présence d'une discrimination directe qui ne peut être justifiée par le souhait de la clientèle en l'absence d'une **clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail. Si une telle clause générale et indifférenciée existe, elle ne doit être appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.**