



“Il n’est nullement question de faire gouverner la société par les femmes mais bien de savoir si elle ne serait pas mieux gouvernée par les hommes et par les femmes.”

John STUART MILL

Une association pour
ré-agir au féminin

Regards de femmes après l’arrêt de cassation Baby-loup: Halte au harcèlement religieux dans les entreprises et associations !

L’arrêt de la Cour de Cassation renvoie à la Cour d’Appel de Paris la décision quant au licenciement de la salariée provocatrice de Baby-loup. La Cour de cassation invoque l’article 1321-3 du Code du travail selon lequel le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions

« - *apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature et la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, -discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de [...] leurs convictions religieuses* »

La Cour d’Appel de Paris sur le fondement même de cet article doit confirmer la légitimité des dispositions invoquées par Baby-loup.

Il est affirmé par la salariée provocatrice elle-même que le port ostentatoire du voile est une proclamation religieuse. Est-il disproportionné au regard du respect des usagers (enfants et parents) et des collègues de travail, ainsi que de l’association, de demander à la salariée de ne pas exhiber ses opinions de façon permanente et insolente dans le temps de l’exécution du contrat de travail, au point de consacrer d’évidence ses efforts à cette exhibition plutôt qu’à leurs missions ? Surement pas.

Aucun élément de fait ou de droit ne permet d’affirmer que le port d’une coiffe religieuse soit condition du libre exercice d’une religion.

La dissimulation des cheveux n’est pas une liberté publique établie dans le droit de la République. Au mieux un goût, une fantaisie, un caprice pseudo-métaphysique qui n’a pas à perturber l’exécution loyale du contrat de travail par le ou la salarié-e.

Il n’y a donc eu, à la crèche Baby-loup, aucune discrimination pour conviction religieuse, mais sanction normale d’une salariée oubliant le devoir d’exécution de ses tâches pour consacrer ses efforts à la proclamation de supposées obligations religieuses.

Le Code du Travail exige l’exécution loyale de contrat de travail, laquelle ne peut tolérer que les missions, **ici de garde, soin et éducation de très jeunes enfants**, soient perturbés et absorbés par le prosélytisme intégriste.

Ajoutons que le droit européen considère que le cadre historique national et social doit être pris en compte dans le cadre de chaque cas. Elle a ainsi jugé que la prohibition du voile par la République de Turquie à l’université pouvait être parfaitement justifiée.

Mais le harcèlement religieux dans les entreprises et associations et services publics doit être regardé en face et combattu frontalement : demandes dérogatoires, nourriture, horaires, salles de prière, prosternations, exhibitions diverses, refus de considérer les collègues ou cadres femmes comme égales troublent les organisations publiques et privées avec un absolu mépris pour les collègues de travail, les usagers et les entreprises.

Organisations professionnelles et syndicats de salariés comme d’employeurs, juristes doivent se mobiliser contre ces obscurantismes antisociaux et anti économiques.

Le cadre légal devrait suffire mais pour éviter des errements jurisprudentiels et des hésitations d’application, une loi sur la neutralité et la laïcité des organisations et entreprises doit être envisagée.