

C'était attendu. La cour d'appel de Versailles a donné raison à la direction de Baby-Loup. La crèche de Chanteloup-Les-Vignes avait licencié pour faute grave, en 2008, une salariée qui refusait d'enlever son foulard islamique. Les mesures du règlement intérieur de la crèche, interdisant le port de signes religieux, sont « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées », estime la cour dans son jugement rendu ce jeudi.

La salariée qui contestait son licenciement avait été déboutée une première fois en décembre 2010. Et [lors de l'audience en appel, le 12 septembre](#), l'avocat général avait laissé imaginer cette issue : représentant le Parquet, il avait lui-même jugé licite le règlement intérieur de la crèche, au nom du « principe de laïcité » et de « la vulnérabilité des enfants ». Les juges estiment également que les enfants accueillis à la crèche, « compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse ».

La question était sensible, car le droit ne tranche pas sur la possibilité pour un employeur d'interdire une tenue vestimentaire. En matière de signes religieux, la loi impose une stricte neutralité aux salariés du public. Mais pas du secteur privé, auquel appartient la crèche associative.

« C'est une grande victoire pour la laïcité », a réagi l'avocat de la crèche, Me Richard Malka. « On peut choisir d'imposer la neutralité religieuse, il n'y a pas de discrimination ».

Le sujet n'est pas complètement clos. La plaignante peut se pourvoir en cassation. Et surtout, après la justice, le politique doit encore se saisir de cette question de droit. En septembre, le Haut conseil à l'intégration préconisait un nouveau cadre législatif et réglementaire : « le principe de laïcité régissant les services publics doit être étendu aux structures privées des secteurs social, médico-social, ou de la petite enfance », écrivait-il.