

# Protection de l'enfance : licenciement discriminatoire en raison de la religion



© 2025 Les Echos Publishing

Les employeurs ne peuvent pas prononcer de sanctions disciplinaires (avertissement, mise à pied, licenciement...) à l'encontre de leurs salariés pour des faits commis dans le cadre de leur vie personnelle, soit en dehors du temps et du lieu du travail, sauf notamment lorsque ces agissements constituent un manquement aux obligations découlant de leur contrat de travail (obligation de loyauté, obligation de sécurité...).

Dans une affaire récente, une salariée engagée en tant qu'agente de service dans une association spécialisée dans la protection de l'enfance avait été licenciée pour avoir remis une bible à une adolescente hospitalisée. La salariée avait alors contesté en justice son licenciement estimant qu'il constituait une discrimination en raison de sa religion.

La cour d'appel avait validé le licenciement de la salariée. Elle avait, en effet, estimé que l'association, qui accueillait des mineurs fragiles et influençables, se devait d'être un espace neutre et ne pouvait accepter de prosélytisme. Pour les juges, le licenciement de la salariée était justifié par un abus de sa liberté d'expression et de manifestation de ses convictions religieuses.

Mais la Cour de cassation n'a pas suivi cette argumentation. Elle a, en effet, constaté d'une part, que la salariée n'était pas éducatrice mais agente de service et d'autre part, que la remise de la bible était survenue en dehors du temps et du lieu de travail de la salariée.

La Cour de cassation en a conclu que le licenciement de la salariée, prononcé pour des faits de sa vie personnelle relevant de l'exercice de sa religion, était discriminatoire et donc nul.

[Cassation sociale, 10 septembre 2025, n° 23-22722](#)

© 2025 Les Echos Publishing