

Liberté de religion sur le lieu de travail en Europe

[Prof. Lucy Vickers](#)
[Université Oxford Brookes](#)

Irvickers@brookes.ac.uk



Cette session de formation est financée au titre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020 de la Commission européenne.

Droit de l'UE en matière d'égalité et Cour EDH

Directive européenne 2000/78 sur l'égalité – inclut
les motifs de la religion et des convictions

Charte des droits fondamentaux de l'Union
européenne – article 10

Convention européenne des droits de l'homme –
article 9

Traité de Lisbonne de 2009

Droit de l'UE en matière d'égalité et Cour EDH

CEDH – énumération de droits sous surveillance internationale

Droit de l'UE – finalité économique s'élargissant à une préoccupation sociale

CEDH – Article 9

Liberté de pensée, de conscience et de religion

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Eweida et al. c. Royaume-Uni (2013)

Droit de démissionner : Ahmad c. Royaume-Uni (1981) ; Stedman c. Royaume-Uni (1997)

Eweida c. Royaume-Uni (2013)

Inclus : Eweida c. British Airways ; Chaplin c. Royal Devon & Exeter NHS Foundation Trust ; Ladele c. Islington Borough Council ; McFarlane c. Relate Avon Ltd

Aspects juridiques d'Eweida et al.

- Règle de la « situation particulière »/droit de démissionner
- Qu'est-ce que la « manifestation » d'une religion ?
Faut-il un commandement de la religion ?

Droit de démissionner / règle de la situation particulière

« Vu l'importance que revêt la liberté de religion dans une société démocratique, la Cour considère que, dès lors qu'il est tiré grief d'une restriction à cette liberté sur le lieu de travail, plutôt que de dire que la possibilité de changer d'emploi exclurait toute ingérence dans l'exercice du droit en question, il vaut mieux apprécier cette possibilité parmi toutes les circonstances mises en balance lorsqu'est examiné le caractère proportionné de la restriction. »

Paragraphe 83

Manifestation

« Pour être qualifié de « manifestation » au sens de l'article 9, l'acte en question doit être étroitement lié à la religion ou à la conviction. Des actes du culte ou de dévotion relevant de la pratique d'une religion ou d'une conviction sous une forme généralement reconnue en constitueraient un exemple. Toutefois, la manifestation d'une religion ou d'une conviction ne se limite pas aux actes de ce type : l'existence d'un lien suffisamment étroit et direct entre l'acte et la conviction qui en est à l'origine doit être établie au vu des circonstances de chaque cas d'espèce. En particulier, le requérant n'est aucunement tenu d'établir qu'il a agi conformément à un commandement de la religion en question »

Paragraphe 82

Application à Eweida et Chaplin – Codes vestimentaires

Eweida :

Les droits religieux peuvent être invoqués au travail, mais l'employeur peut limiter la manifestation d'une religion par un travailleur si elle perturbe d'autres droits.

Dans cette affaire, la restriction en cause était injustifiée.

Chaplin :

« La raison pour laquelle elle a été priée d'ôter sa croix, à savoir la protection de la santé et de la sécurité dans un service hospitalier, est par nature plus importante que celle invoquée dans le cas de M^{me} Eweida. De plus, il s'agit d'un domaine dans lequel une marge d'appréciation étendue doit être accordée aux autorités internes. »

Paragraphe 99

Autres affaires concernant un code vestimentaire

Dahlab c. Suisse (2001)

Sahin c. Turquie (2005)

Ebrahimian c. France (2015)

- La liberté de religion n'a pas été violée.
- Comme dans d'autres affaires, la Cour a fait remarquer l'absence de consensus sur cette question en Europe. Elle a également évoqué le contexte national.
- La Cour a laissé entendre qu'une tenue religieuse portée dans le milieu hospitalier pourrait donner l'impression aux patients qu'ils ne peuvent se voir garantir un service impartial.
- Opinion dissidente : interrogation sur l'impartialité. Le nom permettrait également de déduire l'appartenance religieuse.

Utilisation de la marge d'appréciation

Pour formuler ses conclusions, la Cour s'appuie sur la marge d'appréciation étendue accordée aux États lorsqu'ils traitent de matières pour lesquelles il n'existe pas de consensus au niveau européen.

Au sujet de la marge d'appréciation : voir *S.A.S. c. France* (2014)

Protection de la religion et des convictions par la directive de l'UE

La directive 2000/78 de l'UE interdit :

Sur la base de la religion et des convictions

- La discrimination directe
 - Cf. article 4, paragraphes 1 et 2, et exigences professionnelles essentielles

- La discrimination indirecte
 - « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions (...) donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires »

Article 4 et exigences professionnelles essentielles

L'article 4, paragraphe 1, s'applique lorsque l'appartenance à une religion donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante de l'emploi.

L'article 4, paragraphe 2, s'applique aux organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions.

Cas d'application : par la nature des activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

La discrimination indirecte devant les tribunaux nationaux

Royaume-Uni - Azmi c. Kirkless M.C. (2007)

France - Baby Loup

Protection de la religion et des convictions par la directive de l'UE

Conclusions des AG

Achbita / G4S Secure Solutions NV

- « Une inégalité de traitement directe peut aussi être parfaitement justifiée à certaines conditions » (point 27)
- La proportionnalité doit être appréciée en prenant en compte :
 - la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux ;
 - la nature de l'activité de la travailleuse ;
 - le contexte dans lequel elle doit exercer cette activité ;
 - l'identité nationale de l'État membre concerné.
- On peut attendre d'un travailleur « une certaine retenue pour ce qui concerne l'exercice du culte au travail » (point 116)

Protection de la religion et des convictions par la directive de l'UE

Conclusions des AG

Bougnaoui / Micropole SA

- Il est évident que les raisons économiques et le choix des clients peuvent être suspects et dissimuler des stéréotypes et des préjugés
- La religion suit une personne partout
- Différents niveaux de protection ne peuvent être appliqués à différents motifs d'égalité

Protection de la religion et des convictions par la directive de l'UE

Conclusions des AG

Achbita / G4S Secure Solutions NV

- Recours à une marge d'appréciation
- Constat que la religion est différente/peut être laissée au vestiaire

Bougnaoui / Micropole SA

- Constat que la religion ne peut pas être laissée au vestiaire
- Reconnaissance de l'égalité entre les caractéristiques protégées pour l'égalité

Lecons pour le droit de l'UE contre la discrimination ?

À la fois le droit de l'UE en matière d'égalité et le droit européen des droits de l'homme adoptent une approche de recherche d'un équilibre

- Comparer la mise en balance opérée à l'article 9 et l'exercice de recherche d'équilibre réalisé au sujet de la discrimination indirecte

La Cour EDH s'appuie fortement sur la marge d'appréciation

- Comment cela pourrait-il fonctionner dans le contexte de l'UE ?

Lecons pour le droit de l'UE contre la discrimination ?

- Place de la religion : à « laisser au vestiaire » ou « partie intégrante de l'être même »
- Rôle des pratiques/coutumes nationales

Lecons pour le droit de l'UE contre la discrimination ?

- Un commentaire ? Une question ?

[Prof. Lucy Vickers](#)

[Université Oxford Brookes](#)

Irvickers@brookes.ac.uk