

La liberté de religion sur le lieu de travail

Dr Erica Howard, Université du Middlesex

e.howard@mdx.ac.uk



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

La liberté de religion sur le lieu de travail

- Directive 2000/78/CE
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Définitions de la « religion » et des « convictions »
- Affaires sur le foulard pendants devant la CJUE :
- C-157/15, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV*
- C-188/15, *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers SA*
- Aménagements raisonnables pour résoudre les conflits ?

Directive 2000/78/CE

Actes interdits sur la base de la religion ou des convictions :

- Discrimination directe
- Discrimination indirecte (peut-elle être justifiée ? moyens proportionnés pour réaliser un objectif légitime)
- Harcèlement
- Injonction de discriminer
- Rétorsions



© Université du Middlesex

Tran
spare
nt 3

Liberté de pensée, de conscience et de religion

Article 10 de la Charte de l'UE

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.

Article 9 de la CEDH

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.

© Université du Middlesex

Tran
spare
nt 4

Article 52, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'UE

Dans la mesure où la présente Charte contient des droits correspondant à des droits garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, **leur sens et leur portée sont les mêmes que ceux que leur confère ladite convention.** Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le droit de l'Union accorde une protection plus étendue.

Signification de la « religion » et des « convictions »

- Pas de définition claire à l'article 9
- **Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) :**
 - Une interprétation large doit être donnée à ces concepts
 - Toutes les religions et convictions traditionnelles sont couvertes
 - Y compris : pacifisme, végétalisme, athéisme, Église de scientologie, druidisme, Centre de la lumière divine et Conscience de Krishna. Mais la Cour a statué que
 - La religion doit posséder un système clair d'organisation et de convictions.



EUROPEAN COURT
OF HUMAN RIGHTS

Convictions religieuses ou philosophiques



Cour EDH :

La conviction religieuse ou philosophique doit :

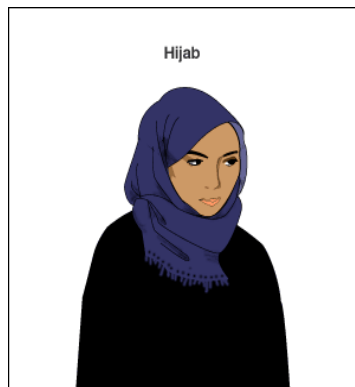
- atteindre un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance
- mériter le respect dans une société démocratique
- ne pas être incompatible avec la dignité de la personne
- avoir trait à un aspect grave et important de la vie et de la conduite de l'homme
- *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, requêtes n^{os} 7511/76 et 7743/76, arrêt du 25 février 1982

7 © Université du Middlesex

CJUE : discrimination fondée sur la religion ou les convictions

Affaire C-157/15 : Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

Affaire C-188/15 : Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers SA



© Université du Middlesex

Tran
spare
nt 8

CJUE : Achbita

- Demande présentée par la Cour de cassation belge
- Musulmane, réceptionniste, détachée à titre permanent auprès d'un tiers
- A informé G4S de sa volonté de porter le foulard islamique
- Contraire à la règle de neutralité stricte sur le lieu de travail de G4S
- Licenciée à la suite de son refus d'enlever son foulard
- Question de la juridiction belge :

Une discrimination directe est-elle commise au sens de la directive s'il est interdit à une musulmane de porter un foulard lorsqu'une règle en vigueur sur son lieu de travail interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ?

Article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE

Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

- Nature de l'activité professionnelle donnée
- Conditions de son exercice
- Existence d'un objectif légitime
- Exigence proportionnée



© Université du Middlesex

Tran
spare
nt 11

Conclusions de l'AG Kokott dans l'affaire *Achbita*

- La notion de « religion » doit être entendue au sens large
- Pas de discrimination directe, mais peut-être discrimination indirecte
- Exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 4, par. 1) ?
 - Les exigences professionnelles ne doivent pas nécessairement avoir été consacrées sous la forme de lois
 - Disposition de stricte interprétation, qui ne s'applique que dans des circonstances très limitées
 - Deux éléments : nature de l'activité et conditions d'exercice
 - L'un ou l'autre doit être présent, pas forcément les deux
 - Nature : l'activité d'une réceptionniste peut être exercée aussi bien avec que sans un foulard
 - Conditions : obligation de renoncer au foulard
- L'interdiction peut donc être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante

© Université du Middlesex

Tran
spare
nt 12

Conclusions de l'AG Kokott dans l'affaire *Achbita*

- Il peut s'agir d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante
- Poursuit un objectif légitime : une politique de neutralité s'impose en raison de la diversité des clients
- Caractère proportionné ? Éléments à prendre 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 son activité
 - L'identité nationale de l'État membre concerné

CJUE : Bougnaoui

- Demande présentée par la Cour de cassation française
- Ingénieur d'études, portait le foulard islamique
- L'employeur lui a demandé d'enlever son foulard quand elle se rendait chez les clients après qu'un client s'est plaint
- Licenciée après son refus d'obtempérer
- Question de la juridiction française :

Le souhait d'un client de ne plus voir les prestations de service assurées par une salariée portant un foulard islamique constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive ?

Conclusions de l'AG Sharpston dans l'affaire *Bougnaoui*

- L'exception prévue pour les exigences professionnelles ne peut pas être employée pour **justifier une exception générale** pour toutes les activités qu'un travailleur peut en théorie exercer.
- Le **caractère limité** de la dérogation se reflète dans la formulation de l'article 4, paragraphe 1 : l'exigence professionnelle doit non seulement être « essentielle », mais aussi « déterminante ». Il s'ensuit que la dérogation doit être limitée à des éléments qui sont absolument nécessaires pour exercer l'activité professionnelle en question.

Conclusions de l'AG Sharpston dans l'affaire *Bougnaoui*

- Aucune base à ce que l'employeur avance : l'intérêt commercial de l'entreprise dans ses relations avec la clientèle pourrait justifier l'application de la dérogation prévue à l'article 4, paragraphe 1.
- Accepter le point de vue de l'employeur **risquerait de banaliser la dérogation**, ce qui ne saurait être correct. La dérogation n'est appelée à s'appliquer que dans des circonstances très limitées.
- Rien ne suggère que le fait de porter un foulard islamique empêchait en quoi que ce soit M^{me} Bougnaoui d'accomplir ses tâches en tant qu'ingénieur d'études.
- **La consigne de ne pas porter un foulard ne pouvait pas constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

Questions posées

Achbita / G4S :

Une discrimination directe est-elle commise au sens de la directive s'il est interdit à une musulmane de porter un foulard lorsqu'une règle en vigueur sur son lieu de travail interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ?

Bougnaoui / Metropole :

Le souhait d'un client de ne plus voir les prestations de service assurées par une salariée portant un foulard islamique constitue-t-il une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive ?

© Université du Middlesex

fran
spare
nt 17

Article 4 de la directive 2000/78/CE : Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

- Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des **aménagements raisonnables** sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une **charge disproportionnée**.
- Affaire C-130/75, *Vivien Prais / Conseil de l'UE*

© Université du Middlesex

Obligations existantes

UE : obligation en matière de handicap
Charge disproportionnée

États-Unis : obligation en matière de religion et de handicap
Préjudice injustifié

Canada : obligation pour tous les motifs de discrimination
Préjudice injustifié

Dans les trois cas, lien avec un constat de discrimination si l'obligation n'est pas satisfaite

© Université du Middlesex

Proportionnalité

Proportionnalité
Mise en balance

Droit du travailleur de manifester des pratiques religieuses ou autres

Intérêts de l'employeur et exercice/gestion de ses activités



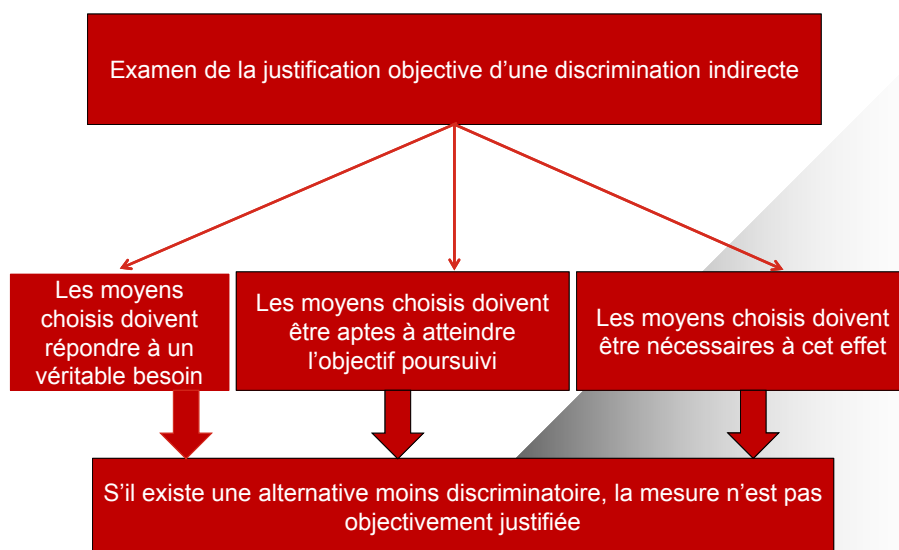
© Université du Middlesex

La discrimination indirecte dans le droit de l'UE

Article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE : une discrimination indirecte se produit 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, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle 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**

© Université du Middlesex

Affaire C-170/84, *Bilka Kaufhaus GMBH / Karin Weber von Hartz*, point 36



© Université du Middlesex

Jurisprudence

- Affaires jointes C-335/11 et C-337/11, *HK Danmark / Dansk Almennyttigt Boligselskab et HK Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening* (conclusions de l'AG et arrêt de la CJUE)
- Affaire C-595/12, *Napoli / Ministero della Giustizia, Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria*

© Université du Middlesex

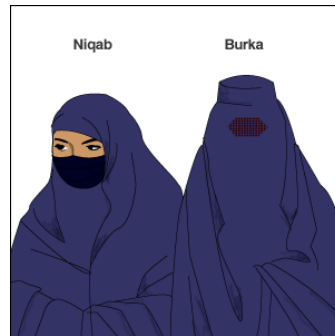
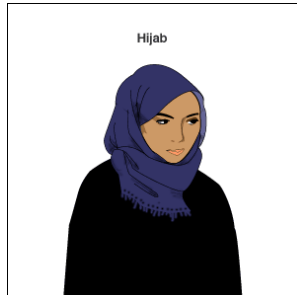
Obligation d'aménagements raisonnables ?

Indications de la jurisprudence :

- Le principe de nécessité impose d'étudier la possibilité d'alternatives qui portent moins atteinte au droit à la non-discrimination
- Proche d'une obligation d'aménagements raisonnables

© Université du Middlesex

Exemple d'aménagements religieux



- *Azmi / Kirklees Metropolitan Borough Council* [2007] IRLR 484 (EAT)

© Université du Middlesex

Examen de l'équilibre



© Université du Middlesex