

# **La religion sur le lieu de travail**

**Professeuse Gwyneth Pitt**

# Liberté de religion

- La liberté de pensée, de conscience et de religion est reconnue parmi les droits de l'homme
- Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), article 18
- Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), article 9
- Charte des droits fondamentaux (CDF) de l'UE, article 10
- Distinction entre « approche de l'égalité » et « approche des droits de l'homme »

# Difficultés sur le lieu de travail

- Prescriptions sur la tenue vestimentaire et les soins corporels
- Arrêt du travail pour l'accomplissement de rites religieux
- Demandes d'exemption de tâches spécifiques
- Expression des convictions et prêches
- Exigence d'adhésion à l'éthique de l'entreprise émise par l'employeur

# Contexte juridique

- Directive 2000/78
- Interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions
- Article 4, paragraphe 2 : exception spécifique pour les organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions

# Convention européenne des droits de l'homme – article 9

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.

# Convention européenne des droits de l'homme

- L'article 14 mérite également l'attention :  
La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

# Charte des droits fondamentaux – article 10

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. Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.

# Charte des droits fondamentaux

- L'article 21 peut aussi être remarqué : interdiction générale de la discrimination
- Article 52, paragraphe 3 : le sens des droits correspondant à la CEDH est le même



# ***Eweida et autres c. Royaume-Uni*** **(2013)**

- La Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) renonce à la règle de l'« acceptation volontaire »
- Autrement dit, la liberté n'est pas garantie simplement parce que le travailleur est libre de démissionner
- Néanmoins, cet élément doit être pris en considération dans l'appréciation de la proportionnalité

# Le contentieux *Eweida*

- *Eweida c. Royaume-Uni* - port d'une croix, employeur du secteur privé
- *Chaplin c. Royaume-Uni* - port d'un crucifix, employeur du secteur public
- *McFarlane c. Royaume-Uni* - refus de tâches, employeur du secteur privé
- *Ladele c. Royaume-Uni* - refus de tâches, employeur du secteur public

# *Eweida et autres c. Royaume-Uni*

- Conclusions de la Cour EDH dans les trois premières affaires :
- Apparence d'ingérence dans la liberté de religion contraire à l'article 9, paragraphe 1
- TOUTEFOIS : motif valable conformément à l'article 9, paragraphe 2, pour Chaplin et McFarlane, mais pas pour Eweida
- Ladele : pas de violation de l'article 14

# Leçons de l'affaire *Eweida c. Royaume-Uni*

- L'accent est mis sur la justification au titre de l'article 9, paragraphe 2
- La règle de l'acceptation volontaire est revue
- Les exigences imposées par la religion ou les convictions sont un critère subjectif
- Un changement des exigences en cours d'emploi n'est pas déterminant
- **Marge d'appréciation** – il faut tenir compte des circonstances locales

# CJUE – Les « affaires du foulard »

- Affaire C-157/15,  
*Achbita / G4S Secure Solutions*
- Affaire C-188/15,  
*Bougnaoui / Micropole SA*
- Arrêts du 14 mars 2017

# ***Achbita / G4S Secure Solutions NV***

- Réceptionniste travaillant dans les locaux du client de son employeur
- Règle « non écrite » selon laquelle des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ne pouvaient pas être portés sur le lieu de travail
- Licenciement pour refus de respecter la règle
- S'agissait-il d'une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions ?

# La religion est-elle une affaire de choix ?

- AG Kokott : distinction entre les « particularités inséparables de la personne » et les « comportements reposant sur une décision ou une conviction subjective »
- AG Sharpston : « on aurait tort de supposer que, en quelque sorte, tandis que le sexe ou la couleur de peau suivent une personne partout, la religion ne le ferait pas »

# Conclusions de l'AG Kokott

- Pas de discrimination directe
- Éventuellement discrimination indirecte
- Facteurs pertinents pour la justification :
  - Taille du signe religieux
  - Nature de l'activité
  - Contexte dans lequel l'activité est exercée
  - Identité nationale de l'État



# *Achbita* – Arrêt de la CJUE

- Pas de discrimination directe car toutes les convictions religieuses, politiques et philosophiques étaient traitées de manière identique
- Discrimination indirecte potentielle
- La politique de neutralité religieuse etc. était bien un objectif légitime
- La règle pouvait être proportionnée si elle était limitée aux travailleurs en contact avec les clients
- Était-il possible de proposer à M<sup>me</sup> Achbita un poste sans contact visuel avec les clients ?

# ***Bouagnaoui / Micropole SA***

- Ingénieur d'études travaillant dans les locaux du client de son employeur
- Le client a demandé « pas de voile la prochaine fois »
- Licenciement pour refus d'obéir à la demande de ne pas porter de foulard islamique lors des contacts avec les clients
- Le souhait du client pouvait-il constituer une exigence professionnelle essentielle ?

# ***Bouagnaoui / Micropole SA***

- AG Sharpston : c'**est** une discrimination directe
- La « religion » inclut les manifestations de cette religion – comme le port d'un foulard
- La préférence d'un client N'EST PAS une exigence professionnelle essentielle
- Si discrimination indirecte – improbable que l'interdiction du foulard soit proportionnée

# ***Bougnaoui* – Arrêt de la CJUE**

- La CJUE admet que la « religion » inclut les manifestations de cette religion
- MAIS l'interdiction de tous les signes religieux etc. n'est pas une discrimination directe
- Une EPED doit être objectivement nécessaire – pas fondée sur un facteur subjectif comme la préférence d'un client
- Il est rare que la religion ou les convictions soient une EPED

# Critique des arrêts de la CJUE

- La justification peut être établie trop facilement
- Il n'a pas été examiné suffisamment si les employeurs devaient réellement insister sur la neutralité
- Il n'a pas été examiné suffisamment si l'interdiction du foulard était indispensable pour assurer la neutralité
- Approche indûment ethnocentrique ?

# Implications – Codes vestimentaires

- Que se passe-t-il si le code d'un employeur n'est pas neutre entre les convictions ?
- Discrimination directe ou indirecte ?
- Différences possibles entre le secteur public et privé
- Remarque : la problématique de la justification fondée sur la neutralité peut être différente dans d'autres États membres

## Tweet de G4S :

*« Nous avons pour principe de respecter les lois locales dans tous les pays où nous exerçons nos activités et cela s'applique aussi au port de signes ou d'habits religieux. Dans de nombreux pays, comme le Royaume-Uni, qui n'ont pas une tradition bien ancrée de neutralité religieuse et politique, G4S autorise le port d'accessoires religieux comme le foulard islamique. »*

# Implications – Temps d'absence

- L'arrêt du travail pour l'accomplissement de rites religieux serait une manifestation de la religion
- Les règles de neutralité sont susceptibles d'entraîner des soupçons de discrimination indirecte, soulevant des questions sur la justification et la proportionnalité
- Remarque : pas d'obligation d'aménagements raisonnables



# Implications – Refus de tâches

- Problèmes de discrimination indirecte
- Remarque : CDF, article 16 : liberté d'entreprise
- *Ladele c. Royaume-Uni* et *McFarlane c. Royaume-Uni*
- Droit à l'objection de conscience ?
- CDF, article 10, paragraphe 2

# Implications – Expression d'une opinion

- Un employeur peut-il interdire les discussions sur la religion ou les convictions ?
- La liberté d'expression est également en jeu : CEDH, article 10, et CDF, article 11
- Une responsabilité pourrait être engagée pour harcèlement
- Cour EDH : le prosélytisme est une manifestation de la religion
- Importance du contexte de l'emploi

# Employeurs dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions

Directive 2000/78, article 4, paragraphe 2 :

- La discrimination fondée sur la religion ou les convictions est permise si :
- C'est une « exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée » en raison de la nature de l'emploi ou du contexte dans lequel il est exercé
- Eu égard à l'éthique de l'organisation

## Article 4, paragraphe 2

- Il peut être demandé aux travailleurs de faire preuve de loyauté envers l'éthique de l'organisation
- MAIS
- (i) Cette exception doit être prévue par la législation nationale
- (ii) Elle ne justifie pas une discrimination fondée sur un autre motif que la religion ou les convictions

# Définition de la religion ou des convictions

- Jurisprudence extrêmement abondante de la Cour EDH à ce sujet – Les religions/convictions reconnues incluent :
- Église de scientologie, secte Moon, végétalisme, communisme, etc.
- Interprétation libérale aux fins de l'article 9, paragraphe 1, de la CEDH
- Accent mis sur l'article 9, paragraphe 2
- Conception pas nécessairement appropriée pour la CJUE