

# DEFINITION DES CONCEPTS FONDAMENTAUX

ERA - 11 mars 2019 - Trèves

Alexia GARDIN, Professeure à l'Université de Lorraine



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.



## RELIGION ET CONVICTIONS

## LE DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

### Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

#### Article premier : Objet

*La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur **la religion ou les convictions**, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.*

### Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

#### Article 10 : 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. (...)

3

## LE DROIT DU CONSEIL DE L'EUROPE

### Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales

#### 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. »

#### Article 2 du Protocole n° 1 – Droit à l'instruction

« Nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction. L'État, dans l'exercice des fonctions qu'il assumera dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement, respectera le droit des parents d'assurer cette éducation et cet enseignement conformément à **leurs convictions religieuses et philosophiques**. »

4

## **L'ACCEPTION LARGE DE LA NOTION DE RELIGION**

### **Une notion commune à deux facettes**

**CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15, Achbita, pt 28/CJUE 14 mars 2017, aff. C-188/15, Bougnaoui, pt 30**

*« Ainsi qu'il ressort des explications relatives à la charte des droits fondamentaux (JO 2007, C 303, p. 17), le droit garanti à l'article 10, paragraphe 1, de celle-ci correspond au droit garanti à l'article 9 de la CEDH et, conformément à l'article 52, paragraphe 3, de la Charte, il a le même sens et la même portée que celui-ci ».*

*« Dans la mesure où la CEDH et, par la suite, la Charte donnent une acception large de la notion de « religion », en ce qu'elles incluent dans cette notion la liberté des personnes de manifester leur religion, il y a lieu de considérer que le législateur de l'Union a entendu retenir la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78, de sorte qu'il convient d'interpréter la notion de « religion » figurant à l'article 1<sup>er</sup> de cette directive comme couvrant tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse. »*

5

## **L'ACCEPTION LARGE DE LA NOTION DE RELIGION**

### **Une protection à deux niveaux**

**CEDH 12 avril 2007, n° 52435/99, Ivanova c/ Bulgarie**

*« A la différence du second paragraphe des articles 8, 10 et 11, qui englobe l'ensemble des droits mentionnés en leur premier paragraphe, celui de l'article 9 ne vise que la "liberté de manifester sa religion ou ses convictions". Il constate de la sorte que dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir cette liberté de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun. Dans le même temps, il souligne l'importance primordiale du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion et du fait que l'Etat ne peut dicter à l'individu ce qu'il doit croire ou prendre des mesures visant à le faire changer de convictions par la contrainte. »*

6

## **LA NOTION DISTINCTE DE CONVICTIONS (PHILOSOPHIQUES)**

**CEDH 25 février 1982, n° 7511/76, Campbell et Cosans c/ Royaume-Uni**

« Considéré isolément et dans son acception ordinaire, **le mot "convictions"** n'est pas synonyme des termes "opinion" et "idées" tels que les emploie l'article 10 (art. 10) de la Convention qui garantit la liberté d'expression; on le retrouve dans la version française de l'article 9 (art. 9) (en anglais "beliefs"), qui consacre la liberté de pensée, de conscience et de religion. Il **s'applique à des vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance.** »

Eu égard à la Convention toute entière, y compris l'article 17 (art. 17), l'expression "**convictions philosophiques**" vise en l'occurrence, aux yeux de la Cour, des convictions qui **méritent respect dans une "société démocratique", ne sont pas incompatibles avec la dignité de la personne** et, de plus, ne vont pas à l'encontre du droit fondamental de l'enfant à l'instruction, la première phrase de l'article 2 (P1-2) dominant l'ensemble de cette disposition ».

7

## **LA NOTION DISTINCTE DE CONVICTIONS (PHILOSOPHIQUES)**

**CEDH 7 juillet 2011, n° 23459/03, Bayatan c/ Arménie**

« [La Cour] considère toutefois que l'opposition au service militaire, lorsqu'elle est motivée par un conflit grave et insurmontable entre l'obligation de servir dans l'armée et la conscience d'une personne ou ses convictions sincères et profondes, de nature religieuse ou autre, constitue **une conviction atteignant un degré suffisant de force, de sérieux, de cohérence et d'importance pour entraîner l'application des garanties de l'article 9** ».

8

# DISCRIMINATION DIRECTE/INDIRECTE

9

## LES DEFINITIONS

### Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000

#### Article 2 : Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

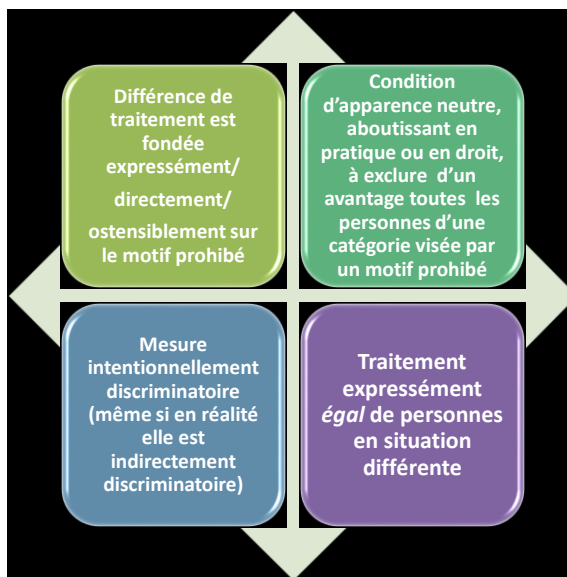
a) une **discrimination directe** se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) 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:

i) 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 (...)

10

## LES CATEGORIES DE DISCRIMINATION DIRECTE



### CJUE 22 janvier 2019, aff. C-193/17, Cresco Investigation

« L'article 1<sup>er</sup> et l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'une législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, **le Vendredi saint n'est un jour férié que pour les travailleurs qui sont membres de certaines églises chrétiennes** et, d'autre part, seuls ces travailleurs ont droit, s'ils sont amenés à travailler durant ce jour férié, à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée **constitue une discrimination directe en raison de la religion.** »

## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION DIRECTE

### → Une différence de traitement entre travailleurs sur la base de leur religion

« À cet égard, il y a lieu de relever que l'article 7, paragraphe 3, de l'ARG reconnaît aux seuls travailleurs qui sont **membres de l'une des églises** visées par l'ARG le droit à un jour férié le Vendredi saint. Il s'ensuit que l'indemnité de jour férié que peut faire valoir, en vertu de l'article 9, paragraphe 5, de l'ARG, le travailleur qui est appelé à exercer son activité professionnelle au cours d'un jour férié n'est due aux travailleurs qui exercent leur activité professionnelle le Vendredi saint que si ceux-ci sont membres de l'une de ces églises.

Dès lors, la législation en cause au principal instaure une différence de traitement qui est directement fondée sur la religion des travailleurs. En effet, **le critère de différenciation auquel a recours cette législation procède directement de l'appartenance des travailleurs à une religion déterminée.** »

13

## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION DIRECTE

### → Des catégories de travailleurs se trouvant dans une situation comparable

« l'article 7, paragraphe 3, de l'ARG accorde, le Vendredi saint, une période de repos continue de 24 heures aux seuls travailleurs qui sont membres de l'une des églises visées par l'ARG. Cette disposition établit ainsi une différence de traitement quant à l'octroi d'un jour férié **entre ces travailleurs et l'ensemble des autres travailleurs** ».

(...) il ressort de la décision de renvoi, l'octroi d'un jour férié le Vendredi saint à un travailleur membre de l'une des églises visées par l'ARG n'est pas soumis à la condition de l'accomplissement, par le travailleur, d'une obligation religieuse déterminée au cours de cette journée, mais **est soumis uniquement à l'appartenance formelle dudit travailleur à l'une de ces églises**. Ce travailleur demeure ainsi libre de disposer à son gré, par exemple à des fins de repos ou de loisirs, de la période afférente à ce jour férié.

**La situation d'un tel travailleur ne se différencie pas, à cet égard, de celle des autres travailleurs souhaitant disposer d'une période de repos ou de loisirs un Vendredi saint sans qu'ils puissent toutefois bénéficier d'un jour férié correspondant** ».

14

## CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15, Achbita

« (...) la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. **Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes.**

À cet égard, il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que l'application de la règle interne en cause au principal à M<sup>me</sup> Achbita ait été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur.

Partant, **il convient de conclure qu'une règle interne telle que celle en cause au principal n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.** »

15

## CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15, Achbita

« **une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte** au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. »

16



## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION INDIRECTE

→ **Un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données**

« En l'occurrence, il n'est pas exclu que la juridiction de renvoi puisse arriver à la conclusion que la règle interne en cause au principal instaure une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, s'il est établi, **ce qu'il lui appartient de vérifier, que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.** »

17

## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION INDIRECTE

→ **L'existence d'un objectif légitime**

« (...) **la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime.**

En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à **la liberté d'entreprise**, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur. »

18

## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION INDIRECTE

### → Le caractère approprié de la mesure

« il y a lieu de constater que le fait d'interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique ».

### → Le caractère nécessaire de la mesure

« il convient de vérifier si cette interdiction se limite au strict nécessaire. En l'occurrence, il faut vérifier si l'interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d'être associé à une croyance religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de G4S qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi. »

19

## LA CARACTERISATION DE LA DISCRIMINATION INDIRECTE

### → Un aménagement raisonnable ?

« En l'occurrence, s'agissant du refus d'une travailleuse telle que M<sup>me</sup> Achbita de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de G4S, **il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à G4S, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement.** Il incombe à la juridiction de renvoi, eu égard à tous les éléments du dossier, de tenir compte des intérêts en présence et de limiter les restrictions aux libertés en cause au strict nécessaire »

20

## **EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DETERMINANTE**

21

### ***LE CADRE DE L'EXCEPTION***

**Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000**

#### **Article 4 : Exigences professionnelles**

1. 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.

22

## CJUE 14 mars 2017, aff. C-188/15, Bougnaoui

« il convient de rappeler que la Cour a itérativement jugé qu'il ressort de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 que c'est non pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais **une caractéristique liée à ce motif** qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il convient, par ailleurs, de souligner que, conformément au considérant 23 de la directive 2000/78, ce n'est que **dans des conditions très limitées** qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il importe également de souligner que, selon les termes mêmes de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, la caractéristique en cause ne peut constituer une telle exigence **qu'« en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice »**.

23

## CJUE 14 mars 2017, aff. C-188/15, Bougnaoui

« Il résulte de ces différentes indications que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de cette disposition, renvoie à **une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause**. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

Il convient par conséquent de répondre à la question posée par la juridiction de renvoi que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que **la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition**.

24