

Vers un aménagement raisonnable pour des motifs religieux dans le droit de l'UE ?

Académie de droit européen
Trier, 11-12 mars 2019

**Stéphanie Hennette Vauchez (Université Paris
Nanterre)**

stephanie.hennette-vauchez@parisnanterre.fr



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

- La notion d'aménagement
- La notion de raisonnable

Aménagement raisonnable: de quoi parle-t-on?

- Les spécificités de certains postes de travail peuvent entrer en conflit avec certaines prescriptions religieuses (manipulation de denrées interdites ou « impures » ou accomplissement de gestes et actes condamnés).
- Certaines règles internes aux organisations de travail, telles que des règles vestimentaires, peuvent générer des restrictions à la liberté religieuse des personnes (choix de couvre-chefs, Tsitsits juifs etc).
- L'organisation sociale du temps, à travers tant le calendrier social général que le calendrier interne à l'entreprise, peuvent aussi véhiculer certaines traditions religieuses et porter préjudice à d'autres.
 - Voir CJUE 12 nov. 1996, RU v. Conseil, §37: « S'agissant de l'article 5, deuxième alinéa, de la directive, il convient de relever que, si la question de l'inclusion éventuelle du dimanche dans la période de repos hebdomadaire est certes laissée, en définitive, à l'appréciation des États membres, compte tenu, notamment, de la diversité des facteurs culturels, ethniques et religieux dans les différents États membres (article 5, deuxième alinéa, lu en combinaison avec le dixième considérant), il n'en demeure pas moins que le Conseil est resté en défaut d'expliquer en quoi le dimanche, comme jour de repos hebdomadaire, présenterait un lien plus important avec la santé et la sécurité des travailleurs qu'un autre jour de la semaine. Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande subsidiaire du gouvernement requérant et d'annuler l'article 5, deuxième alinéa, de la directive, qui est détachable des autres dispositions de la directive ».
 - Intéressant de voir que la « diversité des facteurs culturels, ethniques et religieux » compte parmi les éléments pris en compte
 - Version finale de la directive: il échoit aux États membres de s'assurer que tous les travailleurs ont 24h de repos hebdomadaire –mais le texte ne dit plus rien sur le jour concerné: Dir. 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 5: « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 ».

Aménagement raisonnable: pourquoi?

- Art. 5 Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : Article 5- 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. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».
- Comp. USA, Civil Rights Act de 1964: obligation d'aménagement raisonnable (jusqu'au « undue hardship ») joue aussi en matière religieuse (ex.: employé juif de la TWA transféré à un nouveau poste où son manque d'expérience rend impossible toute accommodation sur les jours hebdomadaires de repos: Trans World Airlines, Inc. v Hardison, 432 U.S. 63 (1977))

Aménagement raisonnable: cadre juridique

- Art. 4§2b) directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : « 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, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique ».

De la DI à l'aménagement raisonnable

- CJUE, 27 Oct. 1976, C-130/75: un citoyen britannique se porte candidate à un concours pour le recrutement d'experts linguistiques pour l'UE. Lorsqu'elle reçoit notification des dates de l'une des épreuves, elle informe le Conseil que la date lui pose problème au regard de sa coïncidence avec celle d'une fête juive (Shavuot). Elle demande une date alternative, mais se voit opposer un refus. Portant son affaire devant la CJUE, elle invoque la violation du Statut des fonctionnaires de l'UE qui interdit la discrimination sur le fondement du sexe, de la race ou des croyances, et des articles 9 et 14 de la CEDH. La Cour rejette sa requête: « que s'il est souhaitable que l'autorité investie du pouvoir de nomination s'informe, de façon générale, des dates qui pourraient ne pas convenir pour des motifs d'ordre religieux, et tache d'éviter de fixer les épreuves à de telles dates, on ne saurait, pour les raisons indiquées ci-dessus, considérer que le statut des fonctionnaires ou les droits fondamentaux déjà mentionnés font obligation à l'autorité investie du pouvoir de nomination d'éviter de méconnaître une obligation religieuse de l'existence de laquelle elle n'a pas été informée ». En l'espèce en effet, tous les candidat-es avaient été informé-es de la date de l'épreuve au moment où la requérante faisait valoir le conflit au Conseil; la Cour estime que le Conseil a alors la discrétion de ne pas organiser de nouvelle épreuve à une autre date.
 - Références: Alidadi, K. (2012), 'Reasonable Accommodations for Religion and Belief: Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment?', *European Law Review*, vol. 6, no. 37, p. 693; Bribosia, E., Ringelheim, J. (2009), 'Aménager la diversité: le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse', *Revue trimestrielle de droit europ.*, no. 78, p. 319; Vickers, L. (2006), *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU law*, European Commission, p. 22.

Vers l'aménagement raisonnable en matière de religion?

Groupe France Télécom - Orange**Aménagements des horaires**

Orange accorde très largement des Autorisations Spéciales d'Absence rémunérées pour tenir compte des souhaits de pratique religieuse lors de fêtes non fériées quand les nécessités de service le permettent.

Par ailleurs, lors de jeûnes traditionnels, les managers d'Orange ont une approche souple de l'organisation de l'activité pour tenir compte de la fatigue générée : les salariés concernés compensant ultérieurement les aménagements proposés.

Art. L. 1321-2-1 Code du travail : « Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

Les interdictions alimentaires

- Ce que l'entreprise peut envisager de faire :
 - prendre en compte les contraintes alimentaires liées aux différentes religions dans leurs cantines et restaurants pour les salariés
- Ce que l'entreprise ne peut pas accepter de la part d'un employé :
 - quand le salarié refuse de s'asseoir à une table collective qui ne fournirait pas une alimentation conforme aux obligations religieuses
 - quand le salarié refuse d'être à côté de quelqu'un qui a consommé un animal qui n'est pas sacré
 - quand le salarié refuse certaines tâches qui figurent pourtant dans ses attributions (par exemple, un salarié responsable de la manutention qui refuse de manipuler certains aliments)

Les pratiques vestimentaires

- Ce que l'entreprise peut envisager de faire :
 - proposer des alternatives d'adaptation d'un signe religieux dans la situation où il peut y avoir la volonté de créer une image collective
- Ce que l'entreprise ne peut pas accepter de la part d'un employé :
 - quand le salarié veut porter des signes religieux qui peuvent entraîner des risques de sécurité et d'hygiène

PSA Peugeot Citroën**Mesures ponctuelles**

Etant donné la présence forte de communautés religieuses (ex : musulmans...) sur certains sites industriels du Groupe, des mesures ponctuelles sont prises pour garantir la prise en compte de la diversité religieuse.

Elles s'articulent autour de quatre axes principaux :

- mise à disposition le cas échéant d'un lieu de culte (pour la prière des musulmans pratiquants)
- aménagement des pauses en respectant autant que possible le programme de production
- sensibilisation des managers (consigne de non-refus d'un jour de congé pour une fête religieuse, session de formation "manager la diversité"...)
- vigilance apportée sur les produits alimentaires (sandwichs...) dans les distributeurs automatiques afin de proposer une gamme de choix suffisante pour respecter les interdictions alimentaires de certaines religions.

Aménagements: possibles mais non obligatoires

(source: Observatoire de la Resp. Sociétale des Entreprises)

- **La politique de neutralité religieuse philosophique et politique peut-elle constituer une discrimination indirecte?**
- 37 S'agissant, en premier lieu, de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, il convient de relever que 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.
- 38 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.
- 39 L'interprétation selon laquelle la poursuite d'un tel objectif permet, dans certaines limites, d'apporter une restriction à la liberté de religion est d'ailleurs corroborée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 9 de la CEDH (arrêt de la Cour EDH du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni, point 94).

CJUE, GC, 14 mars 2017 Achbita, C-157/15

- 40 En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère approprié d'une règle interne telle que celle en cause au principal, 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 (voir, en ce sens, arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, point 55, et du 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, point 53).
- 41 À cet égard, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si G4S avait établi, préalablement au licenciement de M^{me} Achbita, une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres de son personnel en contact avec ses clients.
- 42 S'agissant, en troisième lieu, du caractère nécessaire de l'interdiction en cause au principal, 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.
- 43 En l'occurrence, s'agissant du refus d'une travailleuse telle que M^{me} 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.

CJUE, GC, 14 mars 2017 Achbita, C-157/15

- EComHR, *X c. RU*, 12 Mars 1981, n°8160/78: le requérant a accepté les obligations d'enseignement mentionnées dans son contrat « of his own free will »; c'est donc en conséquence de ce contrat de travail qui ne peut tout à la fois travailler et assister aux prières du vendredi
- EComHR, 9 avril 1997, *Stedman c RU*, n°29107/95: une femme employée dans une agence de voyage était tenue de travailler certains dimanches selon un système de roulement. Après un certain temps, elle informe son employeur qu'en tant que chrétienne, elle n'était plus disposée à travailler le dimanche; mais la réponse de l'employeur fut d'amender son contrat afin de faire du dimanche un jour normalement travaillé selon un système de roulement, sans prime. Ici encore, la Commission note simplement que 'the applicant was dismissed for failing to agree to work certain hours rather than her religious belief'.
- CEDH, 13 avril 2006, *Kosteski c. Yougoslavie*, n°55170/00 : 'there is no right as such under article 9 to have leave from work for particular religious holidays'. De manière générale, la Cour défère aux évaluations des employeurs pour ce qui de savoir ce que nécessite le bon fonctionnement de l'entreprise

CEDH: de la liberté de démissionner à l'exigence de proportionnalité

- CEDH, 15 Jan. 2013, *Eweida and others c RU*, no. 4820/10, 59842/10.

CEDH: de la liberté de démissionner à l'exigence de proportionnalité
