

Vêtements et symboles religieux au travail

La jurisprudence de la Cour de justice et de la
Cour européenne des droits de l'homme

Pr. Sophie Robin-Olivier
Ecole de droit de la Sorbonne



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

**1/ Droit de porter des vêtements et symboles
religieux et protection de la liberté religieuse**

2/ Le port de signes religieux dans l'entreprise

**3/ Le port de signes religieux dans les services
publics**

1/ Droit de porter des vêtements et symboles religieux et protection de la liberté religieuse

- Etendue de la protection de la liberté religieuse
- Preuve de l'appartenance religieuse

Etendue de la protection de la liberté religieuse

Article 9 § 1 CEDH : «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 »

=> Le port d'un vêtement ou symbole, motivé par la foi de l'intéressé et par la volonté de témoigner de cette foi, constitue une manifestation de sa conviction religieuse, sous la forme d'un « culte », d'une « pratique » et d'un « rite » : comportement protégé par l'article 9 § 1 CEDH, *Eweida et autres c. Royaume-Uni* (2013), req. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, § 80

Le droit européen protège la droit d'avoir une religion et de la manifester en public : *forum internum* et *forum externum*
CJUE, *Achbita*, C-157/15 et *Bouagnaoui*, C-188/15 (2017) resp. § 28 et §30

Preuve de l'appartenance religieuse

« Il n'est pas requis de celui qui soutient qu'un acte relève de son droit à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions qu'il établisse qu'il a agi conformément à un commandement de la religion en question »

CEDH, Eweida et autres c. Royaume-Uni, § 82

Le fait qu'une pratique soit minoritaire est sans effet sur sa qualification juridique

CEDH, S.A.S. c. France [GC] (2014) § 56

2/ Le port de signes religieux dans l'entreprise

- Protection sur le fondement de la liberté religieuse
- Protection sur le fondement de l'interdiction des discriminations à raison de la religion

Protection de la liberté religieuse

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

Article 9 CEDH – 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. »

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

Faits

Renvoi temporaire d'une employée, agent d'enregistrement de British Airways, pour avoir refusé de dissimuler sa croix chrétienne, alors que certains symboles d'autres religions (le turban ou le hidjab) étaient autorisés

Décision

violation de l'article 9 CEDH

Motifs

Une société commerciale privée peut légitimement imposer à ses employés un code vestimentaire afin de projeter une certaine image commerciale

L'application de ce code peut parfois entraîner des restrictions quant au port de symboles religieux

Les intérêts légitimes de l'employeur doivent être mis en balance avec le droit de l'intéressé de manifester sa religion

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

2^{ème} espèce

Faits

Mme Chaplin, infirmière dans un hôpital public doit retirer son pendentif en forme de croix pour des motifs de sécurité

Décision

pas de violation de l'article 9 CEDH

Motifs

Reconnaissance de l'importance pour la personne concernée la possibilité de manifester sa religion par le port visible de la croix

Mais : importance plus grande de la santé et de la sécurité dans un service hospitalier

Marge d'appréciation étendue des autorités internes

Les responsables hospitaliers sont mieux placés pour prendre des décisions concernant la sécurité dans leur établissement que le juge et, *a fortiori*, un tribunal international

Conclusions sur la jurisprudence de la CEDH (*Eweida*)

➤ La liberté religieuse peut permettre de revendiquer le port de vêtements et symboles religieux dans l'entreprise

Non suffisamment protégée par la possibilité de trouver un autre emploi compatible avec les convictions religieuses du salarié

➤ Justifications possibles des restrictions

- image commerciale de l'entreprise
- protection de la santé et de la sécurité des tiers

Discrimination à raison de la religion

CJUE, *Achbita and Bougnaoui* (2017)

Directive 2000/78

Art. 1er : « La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions... »

Art. 2 (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. »

Les faits (distincts)

Achbita

Réceptionniste dans une société proposant des services en lien avec la sécurité. Licenciée lorsqu'elle décide de porter un foulard islamique, 3 ans après son embauche, en dépit de l'opposition de son employeur, fondé sur la politique de neutralité de l'employeur (interdiction de tout signes extérieurs des convictions politiques, philosophiques ou religieuses)

Bougnaoui

Salariée ayant travaillé comme ingénieur d'étude dans une entreprise pendant un an en portant un voile islamique. Elle est licenciée parce qu'elle refuse de retirer son voile à la suite de la demande d'un client

L'obligation de ne pas porter un vêtement religieux constitue-t-il une discrimination fondée sur la religion?

➤ *discrimination directe ?*

➤ *discrimination indirecte ?*

➤ *Conception étroite de la discrimination directe*

- Comp. la question posée par la Cour de cassation française et sa reformulation par la CJUE (*Bougnaoui*)
 - Pas de prise en compte du fait que la mesure est indissociablement liée au critère prohibé (comp. par ex. : *Dekker*, C-177/88, 1990 ; *Maruko*, C-267/06, 2008)
 - Choix du comparateur (*Achbita*)
- Pas de prise en compte du caractère intentionnel de la discrimination (Comp. CJEU, *CHEZ*, C-83/14, 2015)

➤ *Discrimination indirecte
soumise à des conditions rigoureuses*

« s'il est établi ... que l'obligation en apparence neutre **aboutit, en fait**, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données » (Achbita, § 34)

Comp. Directive 2000/78, art. 2(2) 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... »

Justifications

- *Exigences essentielles (directive 2000/78, art. 4(1))*
- *Politique de neutralité*
- *Proportionnalité (caractère approprié, nécessaire, équilibre entre les intérêts en conflit)*

➤ *Exigence professionnelle essentielle et déterminante*

- Une loi nationale est-elle requise ?
- Le port du voile islamique = une « caractéristique liée à la religion » ?
 - L'interdiction du port du voile = exigence « professionnelle » ?

La notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante » renvoie à une ***exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause***

Elle ne saurait couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client

(Boungaoui, § 40)

➤ *Justification fondée sur une politique de neutralité*

« 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 »

... 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 »

(Achbita, § 37-38)

**Le droit de l'UE distingue certaines organisations
« dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions »**

« dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces 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 »

« Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif »

Directive 2000/78, art. 4(2)

Les entreprises poursuivant un objectif de neutralité sont-elle des entreprises « **dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions** » ?

Nouvelle catégorie d'organisations
Entreprises « neutres » / choisissant de suivre
une politique de neutralité

➤ *Proportionnalité (caractère approprié)*

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 »

=

« **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** »

(Achbita, § 40-41)

➤ *Proportionnalité (nécessité)*

- 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 est considérée comme strictement nécessaire si elle s'applique uniquement aux travailleurs qui sont en relation avec les clients

(Achbita, § 42)

- *Exigence d'aménagements raisonnables ?*

L'employeur doit proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement si cela n'entraîne pas de « charge supplémentaire » et dans la limite des « contraintes inhérentes à l'entreprise »

(Achbita, § 43)

➤ *Proportionalité (équilibre entre les intérêts en conflit)*

Les inconvénients causés par la pratique mise en cause ne sont-ils pas démesurés par rapport aux objectifs poursuivis et cette pratique ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des personnes affectées ?

(Comp. CJUE, *CHEZ*, C-83/14 (2015) § 123)

Ce dernier élément de la proportionnalité n'est pas mentionné dans l'arrêt *Achbita*...

Conclusions sur la jurisprudence de la CJUE (*Achbita* et *Bougnaoui*)

➤ Emergence d'un cadre jurisprudentiel permettant de concilier l'exigence de non-discrimination à raison de la religion et la liberté des entreprises d'être des organisations « neutres »

➤ Conception étroite de la notion de discrimination à raison de la religion
Régression ?

3/ Port de signes religieux dans les services publics

- Restrictions fondées sur le principe de laïcité/ neutralité de l'Etat
- Absence de discrimination (sexe ou sexe et religion)

CEDH, *Dahlab c. Suisse* (déc.) req. 42393/98 (2001)

Faits

Une institutrice d'une école primaire publique, chargée d'une classe d'enfants en bas âge (entre quatre et huit ans), ne peut porter un foulard islamique dans le cadre de son activité d'enseignement

Décision

pas de violation de l'article 9 CEDH, pas de violation de l'article 14 (discrimination à raison du sexe)

Motifs

l'État peut soumettre les membres de la fonction publique, en raison de leur statut, à une obligation de discrétion dans l'expression publique de leurs convictions religieuses, mais les personnes travaillant dans la fonction publique sont protégées par l'article 9 CEDH

Prise en compte de la nature de la profession d'enseignant de l'école publique, détenteur de l'autorité scolaire et représentant de l'État devant les élèves, et de l'éventuel effet prosélyte que le port des vêtements ou des symboles litigieux pourrait avoir sur eux

L'âge des élèves est un facteur important à prendre en considération : les enfants en bas âge se posent beaucoup de questions tout en étant plus facilement influençables que d'autres élèves se trouvant dans un âge plus avancé

Port du foulard islamique : un « signe extérieur fort », difficilement conciliable avec le message de tolérance, de respect d'autrui, d'égalité des sexes et de non-discrimination que, dans une démocratie, tout enseignant doit transmettre à ses élèves

CEDH, *Kurtulmuş c. Turquie* (déc.) req. 65500/01, (2006)

Faits

Sanction disciplinaire infligée à une professeuse associée d'une université publique en Turquie, pour avoir porté un foulard islamique dans le cadre de son activité d'enseignante contrairement à la réglementation relative à la tenue vestimentaire des fonctionnaires

Décision

Pas de violation de l'article 9 CEDH, pas de violation de l'article 14 CEDH (discrimination fondée à la fois sur l'appartenance religieuse et le sexe)

Motifs

- Un État démocratique est en droit d'exiger de ses fonctionnaires qu'ils soient loyaux envers les principes constitutionnels sur lesquels il s'appuie
Le principe de laïcité est l'un des principes fondateurs de l'État turc
Une représentante de l'État ayant librement adhéré au statut de fonctionnaire, doit respecter les règles qui l'obligent à faire preuve de discrétion dans l'expression publique de ses convictions religieuses
- Des règles analogues existant à l'égard des hommes en vue d'assurer la discrétion dans l'expression de leurs convictions religieuses

CEDH, *Ebrahimian c. France*, req. 64846/11 (2015)

Faits

Non-renouvellement du contrat de travail d'une femme musulmane employée comme assistante sociale dans le service de psychiatrie d'un hôpital public français à la suite de son refus, après avertissement, de retirer son voile

Décision

pas de violation de l'article 9 CEDH

Motifs

La volonté de l'État de garantir une **stricte neutralité religieuse** afin de préserver les droits et les intérêts des usagers des services publics, surtout dans les cas où ces derniers sont vulnérables, est un but légitime de protection « des droits et libertés d'autrui » (article 9§2)

Préservation du **respect des croyances religieuses et orientations spirituelles des usagers** qui doivent bénéficier d'une égalité de traitement sans distinction de religion

Si l'ordre constitutionnel de l'État subordonne les relations de l'État avec les cultes **au principe de laïcité-neutralité**, possibilité d'accorder plus de poids à ce principe et à l'intérêt de l'État qu'à l'intérêt de l'agent de ne pas limiter l'expression de ses croyances religieuses

Pas d'obligation d'adapter l'exigence de neutralité aux fonctions concrètes exercées

Les autorités hospitalières ont examiné soigneusement le refus de la salariée de se conformer à la décision exigeant qu'elle retire son voile

La salariée a eu la possibilité de contester la sanction devant les tribunaux nationaux et de se prévaloir effectivement de son droit la liberté de religion