



LA DISCRIMINATION RELIGIEUSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Analyse de la jurisprudence de la CJUE et de la Cour européenne des droits de l'homme

Application de la législation antidiscrimination de l'UE

Séminaire pour les juristes

Trèves, 10-11 mai 2019



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

Eugenia Relaño Pastor, Membre senior,
Département Droit et Anthropologie



Religion et croyances : un problème sur le lieu de travail

> Comment définir la "religion" et les "convictions" ?

→ Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi, Charte des droits fondamentaux de l'UE et CEDH

→ *Forum internum & forum externum* : une définition large

→ Que devrait être une "croyance" ? Et une "non-croyance" ?

> Qu'est-ce qu'une identité religieuse ?

> Qu'est-ce qu'une manifestation de la religion ?

→ Un lieu de travail est un endroit où de nombreuses personnes manifestent leurs convictions (...) Rapporteurs spéciaux des Nations unies sur la liberté de religion

> Qu'est-ce qu'une discrimination religieuse ?

→ Discrimination directe et indirecte, traitement différent, harcèlement et discrimination multiple



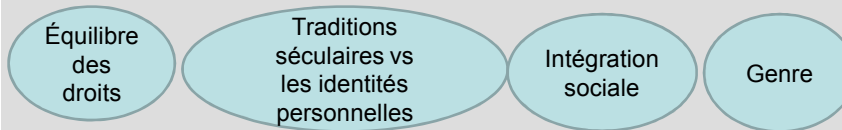
Conflits sur le lieu de travail la médiation et l'intervention judiciaire

> Affaires judiciaires impliquant des salariés

- Concernant les **symboles religieux** et la tenue vestimentaire
- Concernant les demandes de **congés** pour l'accomplissement **d'obligations religieuses**
- Concernant **les exemptions d'obligations professionnelles** contraires à la religion
- Concernant les **droits à l'autonomie** des organisations religieuses

> Existe-t-il un droit à un aménagement raisonnable sur le lieu de travail fondé sur la religion ou les convictions ? Est-ce une obligation pour l'employeur ?

> Quels sont les enjeux dans les litiges devant les tribunaux ?



Contextualiser la discrimination religieuse

La discrimination dans l'UE (Eurobaromètre 2019)

- * Selon le motif de l'origine ethnique : 59% mais Roms (61%)
- * Selon le motif de la **religion** : de 51 % en 2015 à 47 % en 2019
 - Travailler avec un collègue juif 96% aux Pays-Bas à 64% en Autriche
 - Travailler avec un collègue musulman : 93% au Royaume-Uni et 35% en République tchèque
 - Travailler avec un collègue chrétien 97% en Grèce et 74% en Roumanie
 - Travailler avec un collègue athée 95% aux Pays-Bas à 68% en Hongrie

Rapport ENAR 2016 : "Les femmes oubliées : l'impact de l'islamophobie sur les femmes musulmanes"

- * Perception de la "musulmaneté" au travail : Les candidatures avec le voile dans les photos du CV
- * Noms ou questions lors des entretiens d'embauche
- * L'islamophobie comme symptôme de la désintégration des valeurs humaines



Contextualiser la discrimination religieuse

Conseil de l'Europe

"Les pays européens semblent être confrontés à une autre crise que celle des déficits budgétaires : la désintégration des valeurs humaines. Un des symptômes est l'expression croissante de l'intolérance envers les musulmans et la culture islamique" (T. Hammarberg, Conseil de l'Europe, CHR, 2010)

Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA)

Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination, 2009

Nations Unies

___ Rapport annuel 2014 du rapporteur spécial des Nations Unies sur la liberté de religion ou de conviction : la religion sur le lieu de travail



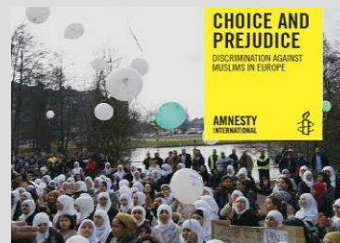
Contextualiser la discrimination religieuse

Rapport 2013 d'Amnesty International

Choix et préjugés : Discrimination contre les musulmans en Europe

Recommandations faites à tous les gouvernements, entre autres :

- (1) Recueillir des données sur les discriminations multiples dont sont victimes les femmes musulmanes
- (2) Assurer l'existence d'une législation nationale qui lutte contre la discrimination au travail





Spécificités de la discrimination religieuse : cadre juridique

> Le droit communautaire et le Conseil de l'Europe

- Liberté de religion et de croyance (FORB) : Art. 10 Charte des droits fondamentaux de l'UE et Art. 9 CEDH
- Limites de la FORB : articles 9.2 et 9.3 de la CEDH et article 52.1 de la Charte
Art. 9.2 : prévu par la loi et l'art. 52.1 : prévu par la loi
Nécessaire dans une société démocratique : un besoin social pressant

Objectifs légitimes (art. 9.2), proportionnés et nécessaires

marge d'appréciation

> Droit de ne pas être discriminé

- Notion de discrimination directe et indirecte dans l'UE et Art. 2 et 21.1 de la Charte
- Art. 14 CEDH et Protocole 12 à la CEDH (seulement 10 États)



Vêtements et symboles religieux au travail

Etat des lieux dans les États membres de l'UE (Réseau européen
d'experts juridiques en matière d'égalité des sexes et de non-
discrimination, 2017)

État membre	Législation en vigueur ?	Proposition législative ?	Des débats ?	La jurisprudence ?
Autriche	Oui, en vigueur : 1er octobre 2017	Non	Oui	Oui
Belgique	Oui, au niveau national et au niveau de l'État	Non	Oui	Oui
Bulgarie	Oui	Non	Pas beaucoup	Non
Croatie	Non	Non	Oui, en ce qui concerne les écoles et les hôpitaux et l'indignation du public après les décisions de la CJUE	Non
Chypre	Non	Non	Non	Non
République tchèque	Non	Non	Non, mais indignation à propos d'une étudiante musulmane qui n'a pas été autorisée à porter le voile	Non
Danemark	Uniquement en ce qui concerne les juges	Pas encore de projet de loi, mais des interdictions sont discutées	Oui	Oui, un cas
Estonie	Non	Non	Non	Non
Finlande	Non	Non	Non	Oui, deux cas
France	Oui, au niveau national et local	Non	Oui	Oui



Vêtements et symboles religieux au travail

État membre	Législation en vigueur ?	Proposition législative ?	Des débats ?	La jurisprudence ?
Allemagne	Oui, au niveau d'un état (Länder)	Non	Oui	Oui
Grèce	Non	Non	Non	Non
Hongrie	Non	Non	Non, sauf pour un cas	Oui, un cas
Irlande	Non	Non	Débat académique uniquement	Oui
Italie	Non	Non	Non	Oui
Lettonie	Non	Oui	Oui, sur le projet de loi	Oui
Lituanie	Non	Non	Non	Non
Luxembourg	Non	Oui, il a été demandé au ministre de préparer un projet de loi	Seulement sur le port du voile	Non
Malte	Non	Non	Non	Non
Pays-Bas	Non	Oui	Oui	Oui
Pologne	Non	Non	Non, mais une recherche par l'organisme pour l'égalité de traitement est prévue	Oui
Portugal	Non	Non	Non	Non
Roumanie	Non	Non	Non	Non
Slovaquie	Non	Proposé mais rejeté	Quelques débats après la proposition	Non
Slovénie	Non	Proposé mais rejeté	Non	Non
Espagne	Non	Non	Oui	Oui
Suède	Non	Non	Non	Oui
Royaume-Uni	Non	Non	Oui	Oui



La discrimination religieuse selon la CJEU

Jurisprudence de la Cour de Luxembourg

> Vêtements religieux sur le lieu de travail

Achbita (2017)

Bouganaoui (2017)

> Dimension collective de la liberté religieuse

- L'éthique des organisations religieuses et l'équilibre des droits

Egenberger (2018)

IR c/ JQ (2018)

- Fêtes religieuses accordées à tous les individus

Cresco Investigation GmbH (2019)



La discrimination religieuse selon la CJEU

Organisations basées sur l'éthique : Exigence professionnelle réelle et déterminante (article 4 2000/78/CE)

- > Art. 4.1 : Lorsque la **nature du travail** ou le **contexte** exige une religion
- > Art. 4.2 : droits des églises, l'éthique fondée sur la religion
 - Agir de *bonne foi* et avec *loyauté* à l'égard de l'éthique de l'organisation
- > L'exigence doit être professionnelle, légitimée et justifiée
 - Qu'en est-il de l'interdiction du voile islamique ?
 - Qu'en est-il des réceptionnistes, des enseignants, du personnel de nettoyage ?



La discrimination religieuse selon la CJEU

Affaire C-414/16, Egenberger (2018) Affaire C 68/17, IR contre JQ (2018)



Juste équilibre entre : le droit d'autonomie des organisations religieuses et le **droit des travailleurs**

Tension entre le droit allemand et le droit européen



Le licenciement d'un médecin catholique pour s'être remarié constitue une discrimination illégale ?

Pas de violation de l'éthique religieuse de l'hôpital



La discrimination religieuse selon la CJEU

Conclusions de la Cour de Luxembourg dans l'affaire *Achbita* (Tenue religieuse sur le lieu de travail)

- La notion de religion interprétée comme par la CEDH
- L'interdiction de porter des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'est pas directement discriminatoire
- Mais ce type de règle interne pourrait être indirectement discriminatoire
- Si elle est justifiée par un but légitime et que les objectifs à atteindre sont nécessaires et appropriés
 - Objectif légitime : image de neutralité
 - La liberté dans la conduite des affaires a prévalu
 - L'interdiction ne concerne que les travailleurs en contact avec les clients
 - La Cour de cassation belge devrait vérifier ces conditions



La discrimination religieuse selon la CJEU

L'arrêt *Achbita*, problématique pour plusieurs raisons :

- Discrimination indirecte ou directe ?
- Recherche de la neutralité ? Une mauvaise comparaison
- Liberté dans la conduite de ses affaires : la religion en dehors du tableau
- Proportionnalité
 - Une alternative moins restrictive
 - Emploi "back office" (pas en contact avec la clientèle)
 - Elle encourage les employeurs à cacher la diversité



La discrimination religieuse à la CJEU

Conclusions de la Cour de Luxembourg dans l'affaire *Bougnoui* :

- Le licenciement n'était pas fondé sur une règle interne antérieure
- Ce n'est que dans des circonstances limitées qu'une exigence professionnelle réelle et déterminante pourrait être appliquée
- Les souhaits des clients ne peuvent être considérés comme une exigence professionnelle réelle et déterminante

La Cour de Luxembourg adopte une approche contradictoire :

- Une discrimination est justifiable pour le personnel en contact avec la clientèle
- Une préférence du client n'est pas valable en tant qu'exigence professionnelle
- Les décisions donnent une plus grande marge de manœuvre aux employeurs pour exercer une discrimination



La discrimination religieuse selon la CJEU

Conclusions de l'avocat général (AG) Kokott :

« Quelle mesure d'altérité et de diversité doit admettre en son sein une société européenne ouverte et pluraliste et quelle mesure d'intégration elle peut exiger en retour de certaines minorités. » (paragraphe 3)

“Alors qu'un travailleur ne peut pas « laisser au vestiaire » son sexe, sa couleur de peau, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son âge ni son handicap dès qu'il pénètre dans les locaux de son employeur, on peut en revanche attendre de lui une certaine retenue pour ce qui concerne l'exercice du culte (...) en matière de tenue vestimentaire.”(paragraphe 116)

Conclusions de l'avocat général (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 » (paragraphe 118)



La discrimination religieuse selon la CJEU

Quelques conclusions de ces deux affaires

- ✓ Dignité humaine et autonomie personnelle dans le droit européen
- ✓ Une image neutre de l'entreprise n'est pas de la laïcité
- ✓ Il faut prévoir un aménagement : la proportionnalité
- ✓ L'obligation de l'UE d'aménager la religion ?
 - Essentiel à sa religion ?
 - Type de pratique et taille de l'entreprise
 - Activité et contexte : justification de l'exigence



La discrimination religieuse selon la CEDH

La liberté de pensée, de conscience et de religion dans la CEDH

- La CEDH fait partie des principes généraux du droit de l'UE
- Article 52 (3) de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Une protection plus étendue
- Article 9 et article 14

Vêtements et symboles religieux dans la CEDH

- De nombreux contextes différents : Éducation et secteur public
- Seuls deux cas ont été jugés comme une violation de la liberté de religion (*Eweida* et *Ahmet*)
- Les principales restrictions ont été fondées sur la laïcité et la neutralité des pouvoirs publics (*Ebrahimian c. France*)



La discrimination religieuse selon la CEDH

Les symboles religieux dans le secteur privé

- *Eweida c/ Royaume-Uni (2013)* : *Eweida c/ British Airways* ; *Chaplin c/ Royal Devon & Exeter NHS Foundation Trust* ; *Ladele c/ Islington Borough Council* ; *McFarlane c/ Relate Avon Ltd*
- Qu'est-ce qu'une manifestation de la religion ?
 - “ La manifestation d'une religion ou d'une croyance ne se limite pas à de tels actes ; l'existence d'un lien suffisamment étroit et direct entre l'acte et la croyance sous-jacente doit être déterminée en fonction des faits de l'espèce. En particulier, il n'est pas nécessaire que le demandeur établisse qu'il a agi dans l'accomplissement d'un devoir prescrit par la religion en question” (paragraphe 82)
- Un droit de démissionner ?
- Préférences des clients ou des collègues (*Ladele*)



La discrimination religieuse à la CEDH

Cour de Strasbourg (*Eweida*) contre Cour de Luxembourg (*Achbita*)

Principales différences :

- Droits de l'homme et intérêts/droits des entreprises
- Le test de nécessité, le test de proportionnalité
- Absence de preuve du préjudice
- Cacher l'employé n'est pas une option
- Les symboles chrétiens et les symboles musulmans
- Marge d'appréciation
- Identité personnelle (*Bouganaoui*)



La discrimination religieuse selon la CEDH

Autonomie des groupes religieux sur le lieu de travail selon la CEDH

Licenciement d'un employé travaillant pour une église :

Obst c. Allemagne (2010)
Shüth c. Allemagne (2010)
Siebenhaar c. Allemagne (2011)

Fernandez Martinez c. Espagne (2014) : l'"exemption ministérielle".

- Les organisations religieuses sont-elles absolument exemptées des lois sur la non-discrimination ?
- Y a-t-il un critère d'équilibre ?
- Comparaison entre *Fernández Martínez* et *Schüth c. Allemagne*
- Dimension collective de la liberté de religion c/ droit individuel de l'homme



Remarques finales : comparaison des tribunaux de Strasbourg et de Luxembourg

Vêtements et symboles religieux sur le lieu de travail

- > Une occasion manquée de protéger la diversité au sein de la CJUE
- > L'égalité matérielle sapée selon la CJUE
- > Encourage les employeurs à rejeter les femmes voilées musulmanes
- > Un équilibre plus équitable des droits dans la CEDH

Ethos des organisations religieuses et non-discrimination

- > La CJUE offre aux salariés une protection plus large et plus raisonnable que la Cour de Strasbourg



**La discrimination religieuse sur le lieu de travail :
Analyse de la jurisprudence de la CJUE et de la
CEDH**

Merci

Eugenia Relaño Pastor
pastor@eth.mpg.de