

Décisions récentes de la CJUE concernant le port du voile religieux sur le lieu de travail : Les affaires *WABE* et *Müller*

Prof. Dr. Christa Tobler, LL.M.
Universités de Bâle (Suisse) et de Leiden (Pays-Bas)

La non-discrimination : Jurisprudence récente de la CJUE et de la CEDH
Séminaire en ligne de l'ERA, 14 décembre 2022

Sujet de la présentation

Notre focus : une décision importante de la CJUE

- Affaires jointes C-804/18 et C-341/19 *IX contre WABE eV et MH Müller Handels GmbH contre MJ*, ECLI:EU:C:2021:594, décision rendue le 15 juillet 2021.
- Décision de la "Grande Chambre", ce qui indique son importance.
- Question : règlements intérieurs des employeurs concernant le port de signes politiques, philosophiques ou religieux sur le lieu de travail.



- A noter : la décision **ne concerne pas seulement le voile islamique**.
- Toutefois, dans de tels cas, on **soupçonne toujours que la véritable cible est**, en fait, le voile islamique ...

Structure de la présentation

Ordre des points discutés

- Faits des deux affaires.
- Arguments juridiques devant les tribunaux nationaux.
- Questions posées à la CJUE dans le cadre de la procédure de renvoi préjudiciel.
- Réponses de la Cour :
 - CJUE sur la discrimination directe et indirecte fondée sur le motif de la religion ou des convictions ;
 - CJUE sur la justification de la discrimination indirecte ;
 - CJUE sur la protection minimale en droit européen.
- Enfin, qu'en est-il de la discrimination multiple ?



ERE, 14.12.2021

Université de Bâle 3

Les faits des deux affaires

L'affaire WABE (C-804/18)

- WABE : une association qui gère des centres de soins pour enfants.
- L'employée IX, une éducatrice spécialisée, décide de porter le voile islamique en 2016.
- En 2018, WABE donne des instructions à tous les employés qui sont en contact avec des enfants ou des parents :
 - ne pas faire de déclarations politiques, philosophiques ou religieuses et ne pas exprimer de coutumes connexes vis-à-vis des enfants, des parents et des tiers ;
 - de ne pas porter de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.
- Alors qu'elle porte toujours son voile, IX reçoit un avertissement, puis est suspendue temporairement. Elle saisit le tribunal.

L'affaire Müller (C-341/19)

- Müller : une chaîne de pharmacies.
- L'employée MJ, une vendeuse, décide de porter le voile islamique en 2014.
- En 2016, Müller demande à MJ de se rendre sur son lieu de travail **sans signes ostensibles et de grande taille concernant ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses.**
- Selon M. Müller, il existe un règlement intérieur indiquant cette exigence.
- En réponse à l'instruction susmentionnée, MJ saisit le tribunal.

Titel Vortrag, Autor, DD.MM.YY

Université de Bâle 4

Arguments juridiques devant les tribunaux nationaux

L'affaire *WABE* (C-804/18)

- Selon l'employé IX :
 - La discrimination est triple :
 - Discrimination directe fondée sur la **religion**, puisque la règle vise directement le port du voile islamique ;
 - Discrimination directe fondée sur le **genre (sexe)** ;
 - Discrimination indirecte fondée sur l'**origine ethnique**, puisque la règle a un impact plus important sur les femmes issues de l'immigration.
 - La jurisprudence pertinente de la CJUE sur le droit communautaire ne concerne que des **normes minimales**. Le droit allemand exige un risque établi et spécifique pour autoriser l'interdiction du voile.
- Selon la *WABE*, une politique de neutralité appliquée de manière cohérente et systématique et limitée aux employés qui sont en contact avec les clients est acceptable au regard de la législation européenne.

L'affaire *Müller* (C-341/19)

- Selon l'employé MJ :
 - Elle invoque sa **liberté de religion** selon la constitution allemande ;
 - Affirme qu'une politique de neutralité n'est possible que si la mesure prise est **proportionnée**.
- Selon M. Müller, sa règle est bonne car elle vise à prévenir les conflits entre les employés.

Questions posées à la Cour de justice de l'UE

Procédure de renvoi préjudiciel

- Que prévoit le droit communautaire dans de tels cas ?
- Dans les deux cas d'espèce, les juridictions nationales font usage de la procédure de renvoi préjudiciel (art. 267 TFUE) et s'adressent à la CJUE pour des questions d'interprétation du droit de l'Union, en particulier de la directive 2000/78.
- Ces questions portent essentiellement sur :
 - La nature de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions : **discrimination directe ou indirecte ?**
 - **Justification** de la discrimination indirecte, notamment :
 - Le rôle des **souhaits des clients** dans l'établissement d'une politique de neutralité ;
 - Le rôle des **droits fondamentaux contradictoires** en vertu de la Charte de l'UE et de la CEDH, notamment l'art. 10 de la Charte et l'art. 9 CEDH (liberté de pensée, de conscience et de religion), l'art. 14 de la Charte (droit à l'éducation) et l'art. 16 de la Charte (liberté d'entreprise).
 - Marge de manœuvre laissée aux États membres étant donné que la directive 2000/78 prévoit un simple **minimum de protection** contre la discrimination.



CJUE sur la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions

Définitions juridiques et délimitation (voir aussi *les graphiques 10/10, 10/11, 10/12*)

- Art. 2(2)(a) de la directive 2000/78 : « 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 1^{er} »
- Art. 2(2)(b) de la directive 2000/78 : « 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 [...] ».
- Qu'en est-il de la frontière entre la discrimination directe et indirecte ?
 - *Müller et Wabe* confirme la jurisprudence antérieure selon laquelle le recours à un critère qui est "inextricablement" lié à un motif de discrimination particulier conduit à une **discrimination directe**.
 - En outre, même des critères apparemment neutres peuvent conduire à une **discrimination directe**, par exemple lorsqu'ils excluent entièrement un groupe. Exemple : le critère du mariage, où les personnes homosexuelles ne sont pas autorisées à se marier ; *Maruko, Hay*.

ERE, 14.12.2021

Université de Bâle 7

CJUE sur la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions

Remarque préliminaire importante : l'épineuse question du choix du bon comparateur.

- La discrimination résulte d'une inégalité de traitement, c'est-à-dire qu'il faut comparer le traitement de différentes personnes ou groupes de personnes. Mais : qui doit être comparé à qui ?
- Par exemple, la religion ou les convictions : peut-on comparer les croyants aux non-croyants, en faisant valoir que toutes les règles qui affectent négativement les premiers constituent une discrimination ?
- Pas selon la CJUE dans les affaires *WABE et Müller* :
 - L'interdiction prévue par la directive ne se limite pas aux différences de traitement entre les personnes ayant une religion et des convictions et ceux qui n'en ont pas.
 - La CJUE fait référence à la Cour européenne des droits de l'homme, selon laquelle l'art. 9 de la CEDH est un élément vital pour les croyants // un atout précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques et les insoucians, et contribue au " pluralisme indissociable d'une société démocratique " (*Dhalab c. Suisse*).
 - La directive européenne veut offrir à chacun une protection efficace contre la discrimination.
- Cela a des conséquences sur l'analyse de la discrimination - voir les slides suivantes.

ERE, 14.12.2021



CJUE sur la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions

WABE et Müller sur la discrimination directe

- Rappelez-vous les règles internes en cause :
 - "Les employés en contact avec la clientèle ne doivent pas porter de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses."
 - "Les employés ne doivent pas porter de signes ostensibles, de grande taille, de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses."
- CJUE sur le premier type de règle (*WABE*) :
 - Il n'y a pas de différence de traitement entre les travailleurs directement fondée sur le motif de la religion ou les convictions lorsqu'une règle couvre toute manifestation de religion ou de convictions sans distinction et est appliquée de manière générale et indifférenciée à tous les travailleurs de l'entreprise.
 - Dans le cas présent : règle générale qui, dans la pratique, a également été appliquée à une femme chrétienne portant une petite croix.
 - [Mais qu'en est-il si la règle vise en fait les femmes musulmanes ? Voir les indices dans la jurisprudence antérieure (*Nikolova*) ...]
- CJUE sur le deuxième type de règle (*Müller*) :

Susceptible d'avoir un effet plus important sur les personnes ayant des convictions religieuses, philosophiques ou non confessionnelles particulières, à savoir celles qui exigent le port d'un signe de grande taille, donc **discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions**.

CJUE sur la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions

WABE et Müller sur la discrimination indirecte

- *WABE* :

Selon le tribunal national, la règle en question concerne, statistiquement, presque exclusivement des travailleuses qui portent un voile en raison de leur foi musulmane - ce qui semble indiquer l'existence d'une **discrimination indirecte *prima facie***.
- *Müller* :

Si aucune discrimination directe n'est trouvée, alors il y a toujours **une discrimination indirecte *prima facie***.
- A noter :

Dans le cadre de la procédure de renvoi préjudiciel, la constatation effective d'une discrimination directe ou d'une discrimination indirecte *prima facie* est laissée à la juridiction nationale au cas par cas.
- Prochaine étape de la décision de la CJUE : la justification. Notez que la CJUE ne traite que de la justification objective de la discrimination indirecte. Les tribunaux nationaux ne se sont pas interrogés sur les motifs de justification légaux (voir **graphique 10/13**).

La CJUE sur la justification objective

Objective justification

Can discrimination in the workplace be justified?



Justification objective de la discrimination indirecte

- L'art. 2(2)(b) de la Directive 2000/78 exige un objectif légitime et une mesure proportionnée. Dans la jurisprudence de la CJUE, une grande part est laissée à l'appréciation de la juridiction nationale.
- *WABE* en relation avec l'objectif :
 - L'employeur invoque la volonté de mener une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard des clients, afin de tenir compte de leurs souhaits légitimes.
 - CJUE :
 - Le désir en tant que tel est couvert par l'art. 16 de la Charte.
 - Mais : il y a un objectif **légitime** au titre de l'art. 2(2)(b) de la directive 2000/78 que lorsque l'employeur démontre un besoin réel à cet égard, par exemple en citant les droits et les souhaits légitimes des clients (ici : les parents en ce qui concerne l'éducation religieuse de leurs enfants) ou en apportant la preuve de conséquences négatives en l'absence de la mise en place de la règle.
- *WABE* en relation avec la proportionnalité - seulement des déclarations générales. La mesure doit être :
 - Appropriée/adaptée au regard de l'objectif et être réellement poursuivie de manière cohérente et systématique.
 - Nécessaire, en réalité strictement nécessaire [rappelez-vous la jurisprudence précédente concernant les emplois sans contact avec les clients].

La CJUE sur la justification objective

Justification objective de la discrimination indirecte

- *Müller* par rapport à l'objectif poursuivi :
 - L'employeur invoque la volonté d'éviter, par une politique de neutralité, les conflits sociaux entre les salariés de l'entreprise, compte tenu notamment des tensions survenues dans le passé en relation avec des convictions politiques, philosophiques ou religieuses.
 - CJUE : peut être légitime.
- CJUE dans l'affaire *Müller* en relation avec la proportionnalité - ici une conclusion claire :
Une politique de neutralité **ne** peut être effectivement poursuivie **que si aucune manifestation visible** de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'est autorisée.
- En d'autres termes :
Les règles telles que celles en cause dans l'affaire *Müller* **ne** sont **pas proportionnées** et constituent donc une **discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions**.

La CJUE sur la protection minimale en droit européen

Une protection accrue en droit national

- Art. 8 de la directive 2000/78 sur les "exigences minimales" : "Les États membres **peuvent introduire ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection** du principe de l'égalité de traitement que celles prévues par la présente directive. [...]"
- En vertu du droit allemand, l'employeur accusé de discrimination indirecte doit non seulement démontrer l'existence d'un objectif légitime, mais également démontrer un risque spécifique suffisamment grave d'atteinte à l'objectif légitime, par exemple le risque de perturbations spécifiques dans l'entreprise ou le risque spécifique de perte de revenus. (Rappelons le droit européen indique : "un besoin réel").
- CJUE :
 - Le droit national peut établir des règles plus strictes, par exemple en soumettant la justification de la discrimination indirecte à des exigences plus élevées.
 - Ces règles peuvent être prises en compte en tant que "dispositions plus favorables" lors de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement.
- (D'ailleurs : au début de cette partie, la CJUE revient ici sur le test de proportionnalité et se réfère aux différents droits et libertés qui doivent être équilibrés et conciliés entre eux. Pourquoi ?)

Enfin, qu'en est-il de la discrimination multiple ?

Un défi évité par la CJUE ...

- Rappelons que l'employé IX dans l'affaire *WABE* a fait valoir qu'il existe **trois types de discrimination**, à savoir en la discrimination fondée sur la religion, le sexe et l'origine ethnique. L'un des tribunaux nationaux mentionne également le sexe en plus de la religion et des convictions.
- La CJUE évite le défi qui lui est posé d'une manière plutôt "cheap" (facile), à savoir en déclarant que les questions des tribunaux nationaux portent exclusivement sur la directive 2000/78, qui ne couvre pas le sexe.
- La jurisprudence de la CJUE sur la discrimination multiple (voir notamment *Parris*) :
 - La discrimination cumulative est couverte par la législation européenne - elle aurait pu être appliquée dans ce cas !
 - La discrimination intersectionnelle n'est pas couverte.

– **Trouvez-vous que les arrêts *WABE* et *Müller* sont convaincants sur ce point et sur d'autres ?**



Universität
Basel

Nous vous remercions pour votre attention !

Contact :

christa.tobler@unibas.ch ou r.c.tobler@law.leidenuniv.nl

**Les graphiques mentionnés dans cette présentation et inclus dans le matériel du séminaire
sont tirés de :**

Christa Tobler/Jacques Beglinger, *Essential EU Law in Charts and Text*, 5e édition, Budapest : HVG-ORAC 2020 (voir www.eur-charts.eu).