

La discrimination religieuse sur le lieu de travail et la jurisprudence récente de la CJUE concernant le voile

Professeur Erica Howard, Université de Middlesex

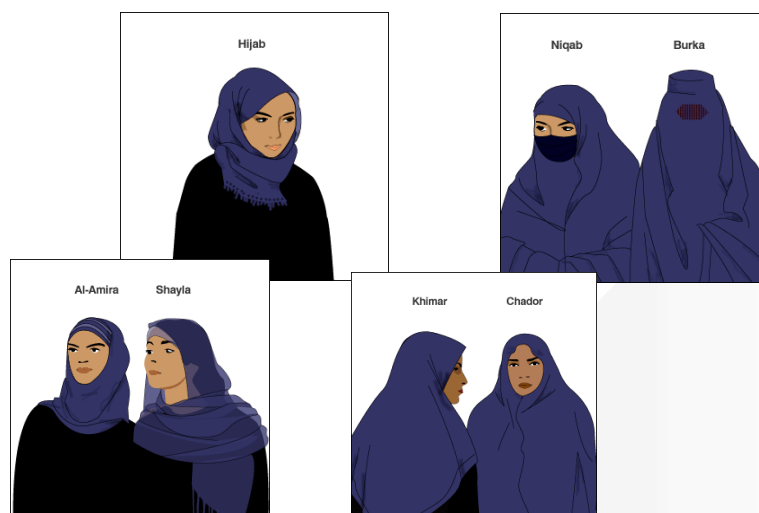
E.howard@mdx.ac.uk



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

Foulards et voiles pour le visage

Photos : <http://www.bbc.co.uk/newsround/24118241>



Dispositions juridiques contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions de l'UE

Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [2000] JO L 303/16.

Religion ou conviction,
handicap, âge et
orientation sexuelle

S'applique dans les
domaines de l'emploi et
de la profession

Article 2 de la directive 2000/78/CE

- 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 1^{er} (religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle) ;
- 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**.

CJUE : affaires relatives au voiles

C-157/15 *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203 ;

C-188/15 *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers SA*, EU:C:2017:204 ;

Affaires jointes **C-804/18** *IX contre Wabe eV*. et **C-341/19** *MH Müller Handels GmbH contre MJ*, EU:C:2021:594.



Image de : www.mdx.ac.uk

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 5

Achbita et Bougnaoui



- Les deux femmes voulaient porter un **hijab** pour travailler.
- Toutes deux ont refusé de le retirer et ont été licenciés.
- Achbita était réceptionniste. Le règlement intérieur de l'employeur stipulait que les employés ne pouvaient pas porter de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail. Question : **s'agit-il d'une discrimination directe ?**
- M. Bougnaoui était une ingénier d'études qui allait occasionnellement travailler sur les sites de ses clients. Après s'être rendu chez l'un d'eux, il lui a été demandé d'enlever son hijab car un membre du personnel du client s'en était plaint. Question : **le souhait d'un client de ne plus voir les services fournis par un employé portant un voile était-il une exigence professionnelle réelle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE ?**

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 6

Les affaires *Achbita* et *Bouagnaoui* de la CJUE

- *Achbita* : CJUE : **pas de discrimination directe** :
 - s'applique à tous les employés de manière égale.
 - Mais c'était à la cour nationale de décider.
- La CJUE a donné des indications sur la **justification** de la discrimination indirecte :
- **Un objectif légitime ?** Oui, Art. 16 de la Charte.
- **Des moyens appropriés et nécessaires ?** Oui, à condition que :
 - l'interdiction était véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique ;
 - la règle était limitée aux employés en contact avec la clientèle ; et,
 - l'employeur avait examiné si l'employé pouvait être déplacé vers un emploi sans contact avec les clients.
- *Bouagnaoui* : le souhait du client **n'est pas une exigence professionnelle réelle et déterminante**.

Diap
ositiv
e 7

Faits *Wabe* et *Müller*

- IX était une éducatrice spécialisée dans une crèche gérée par Wabe. À son retour de congé parental, il lui a été demandé de ne pas porter son voile au travail. Wabe avait introduit une politique de neutralité prescrivant aux employés de s'abstenir de porter tout signe visible de convictions politiques, idéologiques ou religieuses. IX a refusé d'enlever son voile et a été licenciée de son travail. IX a contesté cette décision en la qualifiant de discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions et de discrimination fondée sur le sexe et l'origine ethnique.
- Müller gère plusieurs pharmacies. À son retour de congé parental, MJ a commencé à porter un voile en raison de ses convictions religieuses. Müller lui a demandé d'enlever le voile, car il était contraire à la politique de l'entreprise de porter des signes visibles et de grandes tailles de convictions religieuses, philosophiques et politiques. Après avoir refusé à deux reprises d'enlever son voile, MJ a été renvoyée chez elle. Elle a contesté ce traitement en le qualifiant de violation de son droit à la liberté de religion et de discrimination religieuse.

Diap
ositiv
e 8

CJUE : interprétation religion ou convictions

Religion et conviction

Comprend la manifestation de la foi religieuse en public.

Correspond à l'interprétation de l'art. 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui garantit la liberté de religion et le droit de manifester sa religion.

Doit être interprété largement pour couvrir les croyances religieuses et philosophiques ou spirituelles.

Doit être interprétés conformément à l'art. 10 de la Charte et de l'art. 9 de la CEDH.

L'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions ne se limite pas aux différences de traitement entre les personnes ayant une religion et des convictions particulières et celles qui n'en ont pas.

Le traitement moins favorable doit être subi du fait de la religion ou des convictions.

© Middlesex University Diapositive 9

Discrimination directe ou indirecte - *Wabe*

Cour de renvoi *Wabe* : il s'agit d'une **discrimination directe** ; Cour de renvoi *Müller* : il s'agit d'une **discrimination indirecte** ;

Dans l'affaire *Wabe*, la CJUE suit l'affaire *Achbita* et explique davantage :

- Le règlement interne interdisant tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses **ne** constitue **pas** une **discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions** au sens de la Dir. 2000/78/CE ;
- La règle doit couvrir toute manifestation de ces croyances sans distinction ;
- La règle doit traiter tous les travailleurs de la même manière ; (dem *Achbita*) ;
- Une telle règle n'est pas inextricablement liée à la religion ou aux convictions, malgré le fait que certains travailleurs observent des préceptes religieux qui imposent le port de certains vêtements et que l'application d'une telle règle interne est susceptible de **causer des désagréments particuliers** à ces travailleurs.
- IX ne sont pas traités différemment par rapport à tout autre employé.
- Il appartient à la **juridiction de renvoi** de procéder à l'appréciation factuelle nécessaire et de déterminer si la règle interne a été appliquée de manière générale et indifférenciée à tous les travailleurs.

© Middlesex University Diapositive 10

Discrimination directe ou indirecte - *Müller*

- CJUE : étant donné que la politique de neutralité interdit uniquement le port de signes ostensibles de grandes tailles, cela constitue une **discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions**, car certains travailleurs seront traités moins favorablement que d'autres en raison de leur religion ou de leurs convictions.
- La CJUE se réfère à l'argument de la Commission européenne selon lequel cette règle :

est susceptible d'avoir un effet plus important sur les personnes ayant des convictions religieuses, philosophiques ou non confessionnelles qui exigent le port d'un signe de grande taille, tel qu'un couvre-chef.

- **Incompatibilité** avec le jugement selon lequel il n'y a pas de discrimination directe dans l'affaire *Wabe* ?

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 11

Arguments en faveur de la discrimination directe dans l'affaire *Wabe*, 1

1. Interdiction susceptible d'avoir un effet plus important sur les personnes ayant des convictions religieuses, philosophiques ou non confessionnelles qui exigent le port de symboles particuliers (*Müller*).
2. **C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v Firma Feryn NV***, EU:C:2008:397, paras 23-25 : la déclaration d'un employeur selon laquelle il n'emploierait pas d'"immigrants" parce que ses clients ne voulaient pas leur donner accès à leurs maisons, constituait une **discrimination raciale directe** à l'encontre de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique [2000] JO L 180/22. CJUE : une telle déclaration est susceptible de dissuader certains candidats de postuler auprès de cet employeur. On peut dire la même chose des règles de neutralité dans *Wabe* et *Müller*.

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 12

Arguments en faveur de la discrimination directe dans l'affaire *Wabe*, 2

3. C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c/ Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, EU:C:2015:480, para. 76 : une pratique constitue une discrimination directe si le motif de discrimination protégé a déterminé la décision du traitement discriminatoire ou si une mesure a été introduite et/ou maintenue pour des raisons liées à un motif de discrimination protégé. La règle dans l'affaire *Wabe* avait-elle un effet négatif explicite lié à la caractéristique de la religion ? Dans l'affirmative, il s'agit d'une **discrimination directe**.
4. Les **stéréotypes et les préjugés** peuvent conduire à la conclusion d'une discrimination directe (*CHEZ*, paragraphe 82). La CJUE aurait dû au moins examiner ce point.

Conclusion : Les tribunaux devraient prendre en compte la discrimination directe.

La CJUE a une nouvelle chance d'examiner cette question : Affaire C-344/20 *LF c. SCRL*, renvoi préjudiciel.

Discrimination indirecte *Wabe*

- Juridiction de renvoi : la règle de neutralité concerne, statistiquement, presque exclusivement les travailleuses qui portent un voile en raison de leur foi musulmane. Ainsi, la CJUE part du principe que la règle de neutralité de *Wabe* constitue une discrimination religieuse indirecte.
- Il pourrait s'agir d'une **discrimination indirecte fondée sur le sexe** si elle affecte statistiquement " presque exclusivement " les travailleurs féminins, mais la CJUE estime qu'il n'est pas nécessaire d'examiner s'il y a une discrimination fondée sur le sexe, et qu'elle ne relève pas de la directive 2000/78/CE.

Conseils pour les affaires à venir

- **Affaires à venir** : allégation de **discrimination fondée sur le sexe est** contre la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) [2006] JO L 204, 23 ; **discrimination religieuse est** contre la directive 2000/78/CE ; et **discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est** contre la directive 2000/43/CE, étant donné que les interdictions touchent principalement les femmes issues de l'immigration.

Les **tribunaux nationaux** devraient également examiner les faits concernant tous les motifs possibles de discrimination et mentionner toute la législation européenne contre ces formes de discrimination lorsqu'ils renvoient des questions à la CJUE.

© Middlesex University

Diap.
ositiv
e 15

Justification de la discrimination indirecte

- La volonté de l'employeur d'afficher, dans les relations avec les clients du secteur public comme du secteur privé, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse est un **objectif légitime** et couvert par la liberté d'entreprise de l'art. 16 de la Charte, en particulier si elle ne s'applique qu'aux travailleurs en contact avec les clients.
- Le simple désir d'un employeur de mener une politique de neutralité **ne suffit pas** à justifier une discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions.
- L'employeur doit démontrer qu'il existe un **besoin réel** : **charge de la preuve pour l'employeur.**

Il doit s'agir d'un besoin réel

© Middlesex University

Diap.
ositiv
e 16

Justification de la discrimination indirecte fondée sur la religion ou la conviction

Ce qui doit être pris en compte :

- Droits et souhaits légitimes des clients ou des utilisateurs.

L'employeur doit prouver :

- un besoin réel ;
- que, sans politique de neutralité, il subirait des conséquences négatives compte tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel elles s'exercent ;
- cette règle est correctement appliquée ;
- que la règle est appliquée de manière cohérente et systématique ;
- cette règle est limitée à ce qui est strictement nécessaire.

Proportionnalité

Proportionnalité Équilibre

Droit de l'individu de manifester sa religion
Art. 10

Liberté de l'employeur de mener ses affaires
Art. 16

Droit à la non-discrimination
Art. 21

Droit des parents
Art. 14(3)



Décision de la CJUE dans l'affaire *Müller*

- La règle est une **discrimination directe**.
- dans le cas où la juridiction de renvoi décide qu'il s'agit d'une discrimination indirecte, la CJUE analyse la justification ;
- CJUE : tant la prévention des conflits sociaux que la présentation d'une image neutre de l'employeur vis-à-vis des clients peuvent correspondre à un besoin réel de l'employeur, mais celui-ci doit le prouver.
- La règle de neutralité n'est limitée au strict nécessaire que si aucune manifestation visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'est autorisée. Le fait d'autoriser le port de symboles de petite taille compromet la capacité de la mesure à atteindre l'objectif poursuivi.
- Ainsi, si la juridiction de renvoi conclut qu'il n'y a pas de discrimination directe mais indirecte, cela **n'est pas justifié**.

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 19

Des dispositions nationales plus favorables

- **Art. 8(1) de la directive 2000/78/CE** : 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.
- La Constitution allemande prévoit que le souhait de l'employeur de mener une politique de neutralité religieuse qui restreint le droit à la liberté de religion d'un employé n'est légitime que si l'employeur peut démontrer un **risque suffisamment spécifique** d'atteinte à cet objectif.
- CJUE : une telle exigence fait **partie du test de justification** de la discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions.
- CJUE : les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte en tant que dispositions plus favorables au titre de l'art. 8(1) lors de l'examen de ce qui constitue une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions.

© Middlesex University

Diap
ositiv
e 20

Signification pratique pour les employeurs et les tribunaux

1. L'employeur peut introduire une politique de neutralité, mais celle-ci doit interdire tous les signes visibles de convictions religieuses, philosophiques et politiques, et pas seulement certains signes.
2. La règle doit être véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique.
3. La règle ne peut pas faire de distinction entre les différentes religions ou convictions.
4. La règle doit être limitée aux employés en contact avec la clientèle.
5. L'employeur doit examiner si l'employé peut être déplacé vers un poste sans contact avec les clients.
6. Les employeurs doivent apporter la preuve d'un besoin réel, notamment que leur entreprise subirait un préjudice réel.
7. Les employeurs doivent tenir compte de la liberté de religion de l'employé et trouver un juste équilibre entre leurs propres intérêts et ceux de l'employé, en tenant compte de tous les droits fondamentaux pertinents.
8. Les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte en tant que dispositions plus favorables dans l'art. 8(1) de la directive Directive 2011/98



MERCI

Professeur Erica Howard, Université de Middlesex

E.howard@mdx.ac.uk



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