

## Discrimination religieuse sur le lieu de travail et jurisprudence de la CJUE relative au voile

Marie Mercat-Bruns  
CNAM/Ecole de droit de SciencesPo  
ERA 19 juin 2023



Organisé dans le cadre du programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs 2021-2027 » de la Commission Européenne

## Plan de l'exposé

- 1) Introduction:
  - CEDH, CJUE et la religion dans les Etats membres
  - La liberté religieuse v. la discrimination religieuse (différentes normes mobilisées)
- 2) Les différentes affaires sur le voile au travail: quels sont les faits?
- 3) Les contours de la religion comme critère prohibé dans l'emploi: le voile comme signe religieux dans la jurisprudence CJUE
- 3) Discrimination directe au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE
- 4) Discrimination indirecte au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE
- 5) L'évolution jurisprudentielle relative à la nature de la règle interne de neutralité: quelle influence des termes sur le contrôle judiciaire?
- 6) L'évolution jurisprudentielle relative à la mise en balance de la liberté de religion et d'autres droits fondamentaux
- 7) Conclusion: Articulation complexe entre la discrimination directe et indirecte, les récits des plaignantes voilées et le risque de discriminations intersectionnelles

# 1) Introduction

---

- Complexité du droit en Europe et discrimination religieuse au travail : comment réconcilier l'égalité et la liberté? Individus ou groupes?
- Différents cadres juridiques se combinent pour protéger la pratique religieuse comme droit fondamental notamment:
- Le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion: article 9 de la CEDH et voir aussi Avis (2018) Comité des droits de l'homme des Nations Unies Pacte int. Relatif aux droits civils et politiques sur l'affaire Babyloyp
- Le cadre UE (liberté et non discrimination): Charte des droits fondamentaux UE (art.10,21), Directive 2000/78
- Constitutions des Etats membres reflète différents traditions : par exemple, différentes perspectives en France et Allemagne?

# 2) Les différentes affaires sur le voile au travail: quels sont les faits?

---

- CJEU 14 Mars 2017 **Achbita** Case C-157/15: Licenciement d'une salariée belge voilée dans une entreprise de sécurité qui a adopté une règle de neutralité religieuse, politique et philosophique au travail.
- CJEU 17 Mars 2017 **Bougnaoui** Case C-188/15: Licenciement d'une ingénieure suite à une plainte d'un client de l'entreprise qui ne souhaitait pas les services de cette salariée voilée CJEU
- CJUE 15 juil. 2021 **MÜLLER** C-341/19: caissière/vendeuse voilée dans un commerce (drugstore) qui reçoit une injonction de retirer son voile en raison d'une règle interne de neutralité philosophique, religieuse qui interdit le port de signes politiques, philosophiques ou religieux ostentatoires et de grande taille signes
- CJUE 15 juil. 2021 **WABE** C-804/18: éducatrice spécialisée qui reçoit des avertissements dans une crèche en Allemagne ayant adopté une politique de neutralité politique, religieuse et philosophique qui interdit toute expression et tout signe ostensible
- CJUE 13 oct. 2022 **L.F.** C-344/20: Candidature spontanée comme stagiaire voilée à une société gérant des logements sociaux. Absence de prise en considération de la candidature spontanée car, lors d'un entretien, L.F a indiqué qu'elle refuserait d'ôter son foulard pour se conformer à la politique de neutralité. Quelques semaines plus tard, elle a renouvelé sa demande de stage auprès de S.C.R.L. en proposant de porter un autre type de couvre-chef, ce qui lui a été refusé au motif qu'aucun couvre-chef n'était autorisé, que ce soit une casquette, un bonnet ou un foulard.

### 3) Les contours de la religion comme critère prohibé dans l'emploi: le voile comme signe religieux dans la jurisprudence CJUE

- PAS DE DÉFINITION :
- 25 En ce qui concerne la signification du terme "religion" à l'article 1er de la directive 2000/78, il convient de noter que la directive ne contient pas de définition de ce terme.
- INDIVIDU OU GROUPE :
- 26 Néanmoins, le législateur de l'Union s'est référé, dans le premier considérant de la directive 2000/78, aux droits fondamentaux, tels que garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui prévoit, à son article 9, que toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ce qui implique notamment la liberté de manifester sa religion ou ses convictions, individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
- RÉFÉRENCE AUX CONSTITUTIONS, art. 9 CEDH ET art. 10 DE LA CHARTE DE L'UE
- 27 Dans le même considérant, le législateur européen a également fait référence aux traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit de l'UE. Parmi les droits résultant de ces traditions communes, qui ont été réaffirmés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, figure le droit à la liberté de conscience et de religion consacré à l'article 10, § 1, de la Charte. «Ce droit comprend la liberté de changer de religion ou de conviction et la liberté de manifester sa religion ou ses convictions, individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. Comme il ressort des explications relatives à la Charte des droits fondamentaux, le droit garanti à l'article 10, paragraphe 1, de la Charte correspond au droit garanti à l'article 9 de la CEDH et, conformément à l'article 52, § 3, de la Charte, a le même sens et la même portée.
- LA NOTION DE CROYANCE ET DE MANIFESTATION/PRACTIQUE, DE PUBLIC/PRIVÉ, DE SUBJECTIF/OBJECTIF, DOIT-ELLE ÊTRE PRISE EN COMPTE ?
- 28 Dans la mesure où la CEDH et, par la suite, la Charte utilisent le terme "religion" dans un sens large, en ce qu'elles y incluent la liberté des personnes de manifester leur religion, il y a lieu de considérer que le législateur de l'Union a entendu adopter la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78,
- De sorte que la notion de "religion" figurant à l'article 1er de cette directive doit être interprétée comme couvrant à la fois le **forum internum**, c'est-à-dire le fait d'avoir une croyance, et le **forum externum**, c'est-à-dire la manifestation de la foi religieuse en public.

### 3) Les contours de la religion comme critère prohibé dans l'emploi: le voile ou autre couvre chef comme signe religieux dans la jurisprudence CJUE (motif « religion ou convictions »)

- Toutefois, en ce qui concerne les contours du motif interdit de la religion, dans l'affaire plus récente Belgium LF de 2022
- Rappel: une candidate à un stage dans une société gérant des logements sociaux était disposée à porter un autre couvre-chef à la place d'un foulard mais la société a refusé tout couvre-chef
- la Cour indique que l'article 1er de la directive 2000/78 (formulation similaire de l'art. 19 TFUE et de l'art. 21 de la Charte) doit être interprété en ce sens que les termes "religion ou convictions" qu'il contient constituent un motif unique de discrimination couvrant à la fois les convictions religieuses et les convictions philosophiques ou spirituelles.
- Elle rappelle à cet égard qu'il ressort de sa jurisprudence que le motif de discrimination fondé sur la "religion ou les convictions" doit être distingué de celui fondé sur les "opinions politiques ou toute autre opinion".
- Dans le cas contraire, le cadre général de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévu par le droit communautaire, en particulier par la directive 2000/78, sera mis à mal (ce qui entraînerait la création de sous-groupes de travailleurs (ceux qui ont des convictions religieuses et ceux qui ont d'autres convictions).

### 3) Discrimination directe au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE (pas d'exception par injonction de la clientèle)

- *EUCJ Bougnaoui* Case C-188/15
- Directive 2000/78 : Discrimination directe :
- Article 2(2)(a) : la discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre 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, pour l'un des motifs visés à l'article 1er ;-
- **La discrimination directe ne peut être justifiée qu'en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou de la nature de l'emploi ou du contexte dans lequel elles s'exercent**; une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, **pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée**. Article 4(1)

### 3) Discrimination directe au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE (pas d'exception par injonction de la clientèle)

- Pas un motif mais une caractéristique comme exigence professionnelle essentielle/véritable et déterminante
- 37 Cela étant, il convient de rappeler que la Cour a jugé à plusieurs reprises qu'il ressort de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 que ce n'est pas le motif sur lequel est fondée la différence de traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante (voir arrêts du 12 janvier 2010, *Wolf*, C-229/08, EU : C:2010:3, point 35.)
- DANS DES CIRCONSTANCES TRÈS LIMITÉES
- 38 Il convient, en outre, de rappeler que, conformément au considérant 23 de la directive 2000/78, ce n'est que dans des circonstances très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- NATURE DE LA PROFESSION OU DU CONTEXTE DANS LEQUEL ELLE EST EXERCÉE : INGÉNIEUR D'ÉTUDES
- 39 Il convient également de souligner que, selon le libellé même de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, une telle caractéristique ne peut constituer une telle exigence qu'"en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées".
- OBJECTIVEMENT DICTÉE PAR LA PROFESSION OU LE CONTEXTE DE L'EMPLOI, PAS DE CONSIDÉRATION SUBJECTIVE, VOLONTÉ DE L'EMPLOYEUR DE TENIR COMPTE DES SOUHATS DU CLIENT
- 40 Il résulte des éléments exposés ci-dessus que la notion d'"exigence professionnelle essentielle et déterminante", au sens de cette disposition, se réfère à une exigence objectivement dictée par la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

#### 4) Discrimination indirecte au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE

---

- DIRECTIVE 2000/78 ARTICLE 2 :
- 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
- CJCE Achbita §34 une obligation apparemment neutre aboutit, en fait, à ce que des personnes adhérant à une religion ou à des convictions particulières soient particulièrement désavantagées

#### 4) Discrimination indirecte au travail et le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE

---

- EUCJ Achbita § 30
- En l'espèce, la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et couvre donc toute manifestation de ces convictions sans distinction. Dès lors, cette règle doit être considérée comme traitant de la même manière tous les travailleurs de l'entreprise en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment, une tenue vestimentaire neutre, ce qui exclut le port de tels signes.

## 4) Discrimination indirecte au travail at le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE

- EUCJ Achbita § 35
- En vertu de l'article 2(2)(b)(i) de la directive 2000/78, une telle différence de traitement ne constitue toutefois pas une discrimination indirecte si elle est objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires au sens de l'article 2(2)(b) de la directive.
- 37 **S'agissant, en premier lieu, de la condition relative à l'existence d'un but légitime**, il convient de préciser que la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant du secteur public que du secteur privé, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime.
- **Image de neutralité justifiée par la liberté d'entreprise et uniquement pour les travailleurs en contact avec les clients**
- 38 La volonté d'un employeur de projeter **une image de neutralité à l'égard des clients relève de la liberté d'entreprise** reconnue à l'article 16 de la charte et est, en principe, légitime, notamment lorsque l'employeur n'associe à la poursuite de cet objectif que les travailleurs appelés à entrer en contact avec les clients de l'employeur.

## 4) Discrimination indirecte au travail at le voile à la lumière de la jurisprudence de la CJUE

- **Une politique menée de manière cohérente et systématique**
- 40 **S'agissant, en second lieu, du caractère approprié** d'une règle interne telle que celle en cause au principal, il y a lieu de considérer que le fait d'interdire aux travailleurs de porter de manière visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est approprié aux fins d'assurer la bonne application d'une politique de neutralité, pour autant que cette politique soit réellement poursuivie de manière cohérente et systématique
- **Une politique générale et indifférenciée ?**
- 41 À cet égard, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si G4S avait, avant le licenciement de Mme Achbita, mis en place une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres de son personnel qui entrent en contact avec ses clients.
- **Une interdiction limitée au strict nécessaire**
- 42 **S'agissant, en troisième lieu, de la question de savoir si l'interdiction en cause au principal était nécessaire**, il convient de déterminer si cette interdiction est limitée au strict nécessaire. En l'occurrence, il convient de vérifier si l'interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d'être associé à une confession religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de G4S qui interagissent avec les clients. Si tel est le cas, l'interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi
- **Accommodement raisonnable ?**
- **Proportionnalité**...Possibilité d'offrir un poste n'impliquant aucun contact visuel avec les clients
- 43 En l'occurrence, s'agissant du refus d'une travailleuse telle que Mme Achbita de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses fonctions professionnelles auprès des clients de G4S, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, compte tenu des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que G4S soit tenue d'assumer une charge supplémentaire, il aurait été possible à G4S, confrontée à un tel refus, de lui proposer un poste n'impliquant aucun contact visuel avec ces clients, au lieu de la licencier.

## 5) L'évolution jurisprudentielle relative à la nature de la règle interne de neutralité: quelle influence des termes sur le contrôle judiciaire?

- La CJUE a confirmé dans des affaires ultérieures (Luxembourg, 15 juillet 2021, arrêt dans les affaires jointes C-804/18 WABE et MH Müller Handels et une affaire belge plus récente, **2022 LF c. /SCRL**, que les règlements intérieurs des entreprises qui imposent des politiques de neutralité à l'égard des convictions politiques, religieuses et philosophiques, ne constituent pas une discrimination directe **même si, dans l'affaire belge 2022, la politique est plus détaillée et interdit aux travailleurs de manifester, par des paroles, par des vêtements ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles que soient ces convictions si elle s'applique à tous les travailleurs de manière générale et indifférenciée.**
- En effet, dit la Cour, dès lors que toute personne peut avoir une religion ou des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, **pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée**, n'établit pas une différence de traitement fondée sur un critère inextricablement lié à la religion ou à ces convictions. Cela exclut une interdiction de neutralité limitée aux signes ostensibles et de grande taille.
- **La Cour dans l'affaire Müller Handels** souligne qu'une telle interdiction limitée 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.
- **Ainsi, lorsque le critère du port de signes ostensibles et de grande taille des convictions précitées est inextricablement/indissociablement lié à une ou plusieurs religions ou convictions spécifiques, l'interdiction de porter ces signes sur la base de ce critère aura pour conséquence que certains travailleurs seront traités moins favorablement que d'autres sur la base de leur religion ou de leurs convictions, ce qui équivaudrait à une discrimination directe, qui ne peut être justifiée.**

## 5) L'évolution jurisprudentielle relative à la nature de la règle interne de neutralité: quelle influence des termes sur le contrôle judiciaire?

- **Une règle ne s'appliquant qu'aux symboles religieux ostensibles** peut constituer une discrimination directe (Müller, C-341/19 § 76 – 78)
- La CJUE a estimé qu'il serait difficile de justifier des limitations, au nom de la neutralité, aux seuls symboles ostensibles : la "neutralité" ne peut être atteinte que si elle s'applique à tous les signes.

## 5) L'évolution jurisprudentielle relative à la nature de la règle interne de neutralité: quelle influence des termes sur le contrôle judiciaire?

- La CJUE a confirmé dans toutes les affaires récentes relatives au foulard (Wabe, Müller, LF), y compris donc en 2022, la nécessité pour les tribunaux des États membres **de vérifier si les règles internes de neutralité peuvent constituer une discrimination indirecte**;
- La Cour précise qu'une règle interne telle que celle appliquée au sein de SCRI dans la récente affaire 2022 ou dans les affaires Wabe et Muller Handel peut toutefois constituer une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions s'il est établi:
- que l'obligation apparemment neutre qu'elle englobe aboutit, en fait, à désavantager particulièrement les personnes adhérant à une religion ou à des convictions particulières.
- Elle ajoute qu'une différence de traitement ne constituerait pas une discrimination indirecte si elle était objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires,
- LF § 40 : la Cour a également précisé **que la simple volonté** d'un employeur de mener une politique de neutralité, bien que constituant, en soi, un objectif légitime, **ne suffit pas**, comme telle, **à justifier de manière objective** une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié **qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer** (aussi arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 64).
- **Effet économique néfaste** pour justifier la règle de neutralité vis-à-vis de la clientèle?

## 6) L'évolution jurisprudentielle relative à la mise en balance de la liberté de religion et d'autres droits fondamentaux

- La Cour a confirmé que, lors de l'application du test de proportionnalité, pour certains États membres ayant des traditions constitutionnelles différentes, il est possible de mettre en balance la liberté d'entreprise qui justifie la nécessité d'une règle de neutralité interne avec d'autres libertés telles que la liberté religieuse en Allemagne par exemple.
- Dans l'affaire belge la plus récente C-344/20 LF et confirmant l'affaire Wabe Muller Handels, la Cour estime que: les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en compte, en tant que dispositions plus favorables, lors de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions) :
- lorsque plusieurs droits et principes fondamentaux consacrés par les traités sont en cause, l'appréciation du respect du principe de proportionnalité s'effectue en fonction de **la nécessité de concilier** les exigences de la protection des différents droits et principes en cause, en ménageant un juste équilibre entre eux.
- En laissant aux États membres et à leurs juridictions le soin de réaliser cette conciliation, le législateur européen a permis de tenir compte du **contexte spécifique de chaque État membre** et a laissé à chaque État membre une marge d'appréciation pour réaliser cette conciliation.



## 6) L'évolution jurisprudentielle relative à la mise en balance de la liberté de religion et d'autres droits fondamentaux

- La justification d'une règle de neutralité (discrimination indirecte) peut restreindre la liberté de religion. La CJUE a donc confirmé que la directive 2000/78 et l'article 16 de la Charte (liberté d'entreprise) ne s'opposent pas aux règles nationales qui accordent une protection supplémentaire à la liberté de religion ou de conviction.
- La discrimination indirecte doit être non seulement justifiée, mais aussi strictement nécessaire au regard de la liberté de religion. Dans l'arrêt WABE, la Cour laisse aux juridictions nationales une marge d'appréciation dans l'évaluation de la proportionnalité de toute restriction aux symboles religieux, afin de parvenir à la conciliation nécessaire des différents droits et intérêts en cause (liberté de religion, liberté d'entreprise).
- Toute restriction à la liberté de religion doit être strictement nécessaire au regard des normes nationales et constitutionnelles de certains États membres, afin que les juridictions nationales puissent trouver un juste équilibre entre les droits grâce au test de proportionnalité.
- Mais dans LF, la Cour précise, à cet égard, que la marge d'appréciation reconnue aux États membres ne saurait toutefois aller jusqu'à permettre à ces derniers ou aux juridictions nationales de scinder, en plusieurs motifs, l'un des motifs de discrimination énumérés de manière exhaustive à l'article 1er de la directive, sous peine de mettre en cause le texte, le contexte et la finalité de ce même motif et de porter atteinte à l'effet utile du cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail mis en place par le droit de l'Union.

## Conclusion: articulation complexe entre la discrimination directe et indirecte, les récits des plaignantes voilées et le contrôle judiciaire de discriminations intersectionnelles

- Les affaires Achbita et Bougnaoui ont fait date et ont permis aux tribunaux des États membres de mieux apprécier, dans la pratique, la mise en œuvre du droit de la non-discrimination en termes de religion dans les entreprises privées (en montrant l'articulation complexe entre la discrimination directe/indirecte) en ce qui concerne les foulards à la lumière des entreprises qui imposent une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse.
- Malgré la vision initiale plutôt large de la religion adoptée par la Cour dans ces deux affaires en interprétant la directive 2000/78, la discrimination intersectionnelle des travailleuses portant le foulard semble continuer à faire l'objet de litiges nationaux et européens.
- Voir ouvrage: *Entretiens avec les plaignantes Bougnaoui et Babyloyp (Les catégories dans leur genre: genèse, enjeux, productions, Mercat-Bruns, Lechenalier, Ricciardi TESEO 2022)*
- Toutefois, l'espoir d'une clarification plus spécifique subsiste. En effet, la Cour a rappelé dans la dernière affaire belge §59, LF c. SCRL,
- Que "l'interdiction de discrimination prévue par la directive 2000/78 ne se limite pas aux différences de traitement entre les personnes ayant une religion ou des convictions particulières et celles qui n'en ont pas" (WABE et MH Müller Handel).
- En d'autres termes, l'existence d'un critère unique, englobant la religion et les convictions, n'empêche pas les comparaisons entre les travailleurs motivés par des convictions religieuses, d'une part, et ceux motivés par d'autres convictions, d'autre part ; elle n'empêche pas non plus les comparaisons entre les travailleurs motivés par des convictions religieuses différentes. Attendons de voir.