

Discrimination religieuse sur le lieu de travail et jurisprudence de la CJUE concernant le voile



Jean-Philippe LHERNOULD, Professeur de droit,
Université de Poitiers (FR)



Financé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté »
2021-2027 de la Commission européenne

1

1

Règles clés

- [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
 - [Cadre général de lutte contre la discrimination fondée sur la religion](#) ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail (art. 1)
 - Il y a [discrimination directe](#) 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 [en raison de la religion] (article 2, paragraphe 2, point a)).
 - [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 ayant une religion donnée (...) par rapport à d'autres personnes (article 2, paragraphe 2, point b)).

2

Règles clés

- **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**
 - Article 10 : Liberté de pensée, de conscience et de religion
 - = Toute personne a droit à la **liberté de pensée, de conscience et de religion**.
 - = Liberté de **manifester sa religion ou sa conviction par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites**. (...)

3

CJUE 14 mars 2017, affaire C-157/15,
Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV

Cas 1

4

Faits : expression de la religion vs. lignes directrices sur la neutralité

- L'**employée, de confession musulmane**, a commencé à travailler comme réceptionniste pour une entreprise privée.
- À l'époque, l'entreprise avait une **règle non écrite interdisant aux employés de porter des signes visibles** de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail.
- Au cours de son contrat, la salariée a informé ses supérieurs qu'**elle avait désormais l'intention de porter un voile islamique pendant les heures de travail**.
- En réponse, **la direction l'a informée que le port du voile ne serait pas toléré**, car l'affichage visible de symboles politiques, philosophiques ou religieux est contraire à la **neutralité** à laquelle l'entreprise s'est engagée.
- Après une période d'arrêt de travail, elle a informé son employeur qu'elle reprendrait le travail en portant un voile islamique.
- Le **comité d'entreprise a ensuite approuvé une modification du règlement intérieur** stipulant qu'*"il est interdit aux salariés de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses, ainsi que d'accomplir les rites qui en découlent"*.
- La salariée ayant persisté à vouloir porter le voile sur le lieu de travail, elle a été licenciée.

5

Sens du mot "religion" : interne/externe

- 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**.
 - Dans la mesure où la CEDH et, par la suite, la Charte utilisent le terme "religion" dans un sens large, en ce sens qu'elles y incluent la liberté des personnes de manifester leur religion, **il faut considérer que le législateur européen a voulu adopter la même approche lors de l'adoption de la directive 2000/78**.
- + La "religion ou les convictions" sont deux facettes d'un seul et même critère protégé.

6

Règle interne de l'entreprise : discrimination directe ?

- La **règle interne en cause** se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et couvre donc toute manifestation de ces convictions sans distinction.
 - La règle doit être considérée comme **traitant de la même manière tous les travailleurs de l'entreprise** en leur imposant, de manière **générale et indifférenciée**, entre autres, une tenue vestimentaire neutre, ce qui exclut le port de tels signes
 - = **étant donné que chaque personne est susceptible d'avoir une religion/des croyances, aucune n'est particulièrement visée lorsque tous les signes religieux sont exclus.**
 - = la mesure de neutralité couvre toutes les religions dans l'abstrait.
 - + **dans la pratique, la règle interne n'a pas été appliquée différemment à Mme Achbita par rapport à tout autre travailleur**
- = Pas de discrimination directe

7

...discrimination indirecte ?

- Différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions par la règle de l'entreprise **si l'obligation apparemment neutre qu'elle recouvre aboutit, en fait, à désavantager particulièrement les personnes adhérant à une religion ou à des convictions déterminées".**
- 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.**

8

...discrimination indirecte ?

- La volonté d'afficher, dans les relations avec les clients du secteur public et du secteur privé, **une politique de neutralité religieuse doit être considérée comme un objectif légitime.**
 - La volonté d'un employeur de projeter une image de neutralité à l'égard des clients **relève de la liberté d'entreprise reconnue par l'article 16 de la Charte** et est, en principe, légitime,
 - ...notamment lorsque l'employeur n'implique dans la poursuite de cet objectif **que les travailleurs qui sont amenés à entrer en contact avec les clients de l'employeur**

9

...discrimination indirecte ?

- Une **politique de neutralité est correctement appliquée si elle est réellement poursuivie de manière cohérente et systématique**
 - il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si G4S avait, avant le licenciement de Mme Achbita, établi 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 sont en contact avec ses clients.
- Il convient de déterminer si l'**interdiction est limitée à ce qui est strictement nécessaire**
 - Il convient de vérifier si 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 **couvre uniquement les travailleurs de G4S qui interagissent avec les clients.**

10

Principales conclusions

- L'arrêt **valide le principe des clauses de neutralité** dans les entreprises
- Cependant, la rédaction du règlement intérieur de l'entreprise doit être rigoureuse
 - Elle **ne doit pas être rédigée de manière à stigmatiser une** (ou des) **religion(s) donnée(s)**, auquel cas une discrimination directe - sans possibilité de justification - serait caractérisée.
 - La clause de neutralité devrait alors être **réservée au personnel en contact avec les clients**, du moins si l'objectif légitime est la neutralité dans les relations avec les clients.
 - Il est important de veiller à ce que la **politique de neutralité vis-à-vis des clients soit cohérente**, ce qui ne serait pas le cas, par exemple, si l'employeur avait toléré dans le passé l'affichage de symboles religieux en dépit de la règle de neutralité.
 - il appartient au juge du fond de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à supporter une charge supplémentaire, il aurait été **possible, face à un tel refus, de lui proposer un emploi n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients**, plutôt que de la licencier.

11

CJUE 14 mars 2017, affaire C-188/15, Asma Bougnaoui c. Micropole SA

Cas 2

12

Faits : le souhait de neutralité du client

- En octobre 2007, avant d'être engagée par l'entreprise privée, Mme B. a rencontré un représentant de l'entreprise lors d'un salon de l'étudiant, qui l'a informée que le port du voile islamique pourrait poser un problème lorsqu'elle entrerait en contact avec les clients de l'entreprise.
- Lorsqu'elle est arrivée dans l'entreprise pour son stage de fin d'études, elle portait un simple bandana.
- Plus tard, **elle a porté un voile islamique sur son lieu de travail.**
- À l'issue de son stage, l'entreprise l'a engagée en tant qu'ingénieur d'études le 15 juillet 2008.
- Le 15 juin 2009, elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement et a été licenciée.
- La lettre indiquait, entre autres, que "*Nous vous avons demandé de travailler pour le client ... le 15 mai, sur leur site à Suite à ce travail, **le client nous a indiqué que le port d'un voile, que vous portez d'ailleurs tous les jours, avait dérangé un certain nombre de ses employés. Il a également demandé qu'il n'y ait "pas de voile la prochaine fois"**.*"

13

Exigences professionnelles

- Les États membres peuvent prévoir qu'une **différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à [la religion] ne constitue pas une discrimination** lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, **cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante**, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

[Si l'exigence de neutralité n'est pas fondée sur une règle interne écrite, la discrimination serait directe = l'"exigence professionnelle" est le seul moyen de justifier la "mesure relative à la religion"].

14

Exigences professionnelles

- La volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus être servi par une travailleuse qui lui a été affectée par l'employeur et qui porte un voile islamique constitue-t-elle une exigence professionnelle essentielle et déterminante ?
 - ce n'est que dans des circonstances très limitées qu'une caractéristique liée à la religion peut constituer une exigence professionnelle réelle et déterminante
 - la notion d'"exigence professionnelle essentielle et déterminante" ne peut couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

15

Principales conclusions

Ce n'est que dans des circonstances très limitées qu'une caractéristique liée à la religion peut constituer une exigence professionnelle

- la notion d'"exigence professionnelle essentielle et déterminante" ne peut couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client
- la volonté d'un employeur de tenir compte du souhait d'un client de ne plus voir les services de cet employeur assurés par une travailleuse portant un voile islamique ne peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante

16

CJUE 15 juillet 2021, affaires C-804/18 et C-341/19, IX c. WABE eV

Cas 3

17

Les faits

- La première affaire concernait un employé d'une garderie dont le règlement intérieur interdisait à ses employés de porter tout signe visible de nature politique, philosophique ou religieuse lorsqu'ils étaient en contact avec des enfants ou leurs parents.
- S'étant présentée à trois reprises avec un voile islamique, elle a reçu deux avertissements dont elle a contesté la légalité.
- La seconde affaire concerne une société commerciale où une conseillère de vente, qui portait également un voile, avait refusé d'appliquer la nouvelle directive interne interdisant le port de signes ostensibles et de grande taille à caractère religieux, politique ou philosophique sur le lieu de travail.

18

Discrimination directe ? (1)

- lorsque le critère du port de **signes religieux ostensibles et de grande taille est inextricablement lié à une ou plusieurs religions ou convictions spécifiques**, l'interdiction imposée par un employeur à ses employés 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
 - la discrimination directe n'est pas totalement exclue en présence d'une règle interne de neutralité = elle suppose qu'une **distinction soit faite entre les signes interdits**
= Une **discrimination directe** peut donc être établie.

19

Discrimination indirecte ? (2)

- Si la règle interne interdisant aux employés de WABE de porter des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses lorsqu'ils sont en contact avec des parents ou des enfants, **concerne en pratique certaines religions plus que d'autres...**
 - selon les constatations de cette juridiction, la règle **concerne, statistiquement, presque exclusivement les travailleuses qui portent un voile en raison de leur foi musulmane** : cette règle constitue donc une différence de traitement indirectement fondée sur la religion

20

Discrimination indirecte ? (3)

- (a) La simple volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité n'est pas suffisante, en tant que telle, pour justifier objectivement une différence de traitement indirectement fondée sur la religion.
- (b) afin d'établir l'existence d'une justification objective, il peut être tenu compte des droits et des souhaits légitimes des clients ou des utilisateurs
 - le droit des parents d'assurer l'éducation et l'enseignement de leurs enfants conformément à leurs convictions religieuses, philosophiques et pédagogiques ou leur souhait de voir leurs enfants encadrés par des personnes qui ne manifestent pas leur religion ou leurs convictions lorsqu'elles sont en contact avec les enfants

21

Discrimination indirecte ? (3)

- (c) La politique de neutralité est-elle justifiée par le risque de conséquences négatives ?
 - La prévention des conflits sociaux au sein de l'entreprise et la présentation d'une image neutre de l'employeur vis-à-vis des clients peuvent correspondre à un besoin réel de l'employeur.
 - Il convient encore de vérifier si la règle interne est appropriée pour atteindre le but poursuivi et si cette interdiction est limitée à ce qui est strictement nécessaire

22

CJUE 13 octobre 2022, affaire C-344/20, L.F. c. SCRL

Cas 4

23

Faits : rédaction de la clause de neutralité

- La requérante, de **confession musulmane et portant un voile islamique**, a présenté une candidature spontanée à SCRL en vue d'y effectuer un stage non rémunéré de six semaines.
- la requérante a participé à un entretien avec les responsables de SCRL, qui lui ont demandé si elle pouvait accepter de se conformer à la règle de neutralité promue au sein de SCRL : *les travailleurs "veilleront à ne manifester en aucune manière, ni par la parole, ni par l'habillement, ni par aucun autre moyen, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, quelles qu'elles soient"*.
- la requérante a refusé, a renouvelé sa demande en proposant de porter un autre type de couvre-chef.
- SCRL a informé la requérante qu'il **n'était pas en mesure de lui proposer un tel stage**

24

Discrimination indirecte ?

- La justification n'est objective que lorsqu'il existe un besoin réel de la part de l'employeur.
- Cette interprétation est inspirée par le souci d'encourager, par principe, la tolérance et le respect, ainsi que l'acceptation d'une plus grande diversité, et d'éviter qu'une politique de neutralité établie au sein d'une entreprise ne soit détournée au détriment des travailleurs qui observent des préceptes religieux exigeant le port de certains vêtements.
- Cet arrêt confirme :
 - Contrôle étroit que les juges doivent exercer sur les règles internes de l'entreprise en matière religieuse + l'esprit de neutralité ne doit pas ignorer la recherche de la diversité
 - La directive 2000/78 ne couvre pas les convictions politiques ou syndicales, ni les convictions ou préférences artistiques, sportives, esthétiques ou autres.