

# La discrimination religieuse sur le lieu de travail

Sylvaine Laulom



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

## Le cadre juridique

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Traité TFUE
- Directive 2000/78
- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

# La Charte

- Chapitre II – Libertés

Art. 10 - Liberté de pensée, de conscience et de religion

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.

# La Charte

- Chapitre III – Egalité

Article 20 – Egalité en droit

Toutes les personnes sont égales en droit

Article 21 - Non-discrimination

1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite.

## Traité TFUE

- Article 10

Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

## Traité TFUE

Art. 19

1. Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

## Directive 2000/78

- Article premier- Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée **sur la religion ou les convictions**, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

## Directive 2000/78

- Article 4 - Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

## La CEDH

- Article 9 – Liberté de pensée, de conscience et de religion
  1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
  2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

## Cadre juridique

- Sources plurielles (Droit de l'UE, Convention européenne des droits de l'homme, Pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail)
- Pluralités d'interprètes
- Question très sensible dans certains pays
- L'appréhension des discriminations liées à la religion est complexe :
  - liberté fondamentale et un droit (à ne pas être discriminé)
  - Peut mettre en jeu d'autres discriminations liées au genre, à l'origine
  - Droit à ne pas être discriminé, Droit à ce que les opinions religieuses soient prises en compte

## Les questions

- La définition de la « religion » et des convictions
- Le champ des exceptions
  - interprétation de l'article 4 § 1 de la directive : l'exigence professionnelle essentielle et déterminante
  - interprétation de l'article 4 § 2: Entreprise de tendance
- Les frontières entre discrimination directe et indirecte
- Une discrimination intersectionnelle

## Les arrêts

- CJUE, gde ch. 14 mars 2017, C-157/15, Samira Achbita c. G4S Secure Solutions NV
- CJUE, gde ch. 14 mars 2017, C-188/15, C- Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) contre Micropole SA
- CJUE, gde ch. 17 avril 2018, C- 414/16, Vera Egenberger contre Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV.
- CJUE, gde ch. 11 sept. 2018, C-68/17, IR c. JQ
- CJUE, gde ch., 22 janv. 2019, C-193/17, Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi

## Une définition (arrêt G4 secure)

- Pour la Cour de Justice, il faut retenir une définition large
- A partir du préambule de la directive, la Cour se réfère à la CEDH et à la Charte et elle admet qu'une interprétation commune de la notion de religion doit prévaloir
- Il faut retenir une conception large qui s'entend comme couvrant « tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse »

## Discrimination directe et indirecte

- Si une règle interne interdit le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses, il ne s'agit pas d'une discrimination directe.
- Mais il peut s'agir d'une discrimination indirecte
- Dès lors la règle est analysée: elle doit poursuivre un objectif légitime et elle doit être nécessaire et proportionnée
- Ainsi, « Le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte et revêt, en principe, un caractère légitime » (arrêt G4S)

## Discrimination directe et indirecte

- Sur la proportionnalité : les clauses doivent concerner les seuls salariés qui sont en contact avec la clientèle; la politique de neutralité de l'employeur doit être poursuivie de manière cohérente et systématique; en tenant compte des contraintes de l'entreprise, et sans que cela constitue une charge supplémentaire, l'employeur doit rechercher s'il n'existe pas un autre poste pour la salariée
- Vers une obligation d'aménagement raisonnable allégée?

## Discrimination directe

- S'il s'agit d'une discrimination directe, analyse des exceptions autorisées
  - Art. 4 § 1 de la directive (arrêt Bougnaoui)
  - Art. 4 § 2 de la directive (Egenberger, IR)
  - Art. 2 § 5 et Art. 7 § 2 de la directive (Cresco)



## À suivre

Affaires pendantes :

C-344/20

C-341/19

C-804/18