

Discrimination religieuse sur le lieu de travail

LA JURISPRUDENCE DE LA CJUE EN MATIÈRE DE VOILES RELIGIEUX

PROF. ANNA ŚLEDZINSKA-SIMON, UNIVERSITÉ DE WROCLAW

SÉMINAIRE ERA « APPLICATION DE LA LOI ANTIDISCRIMINATOIRE DE L'UE » CRACOVIE,
1^{ERE} ET 2 SEPTEMBRE 2025

CADRE JURIDIQUE

Article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme Article 10 de la
Charte des droits fondamentaux Article 21 de la Charte des droits
fondamentaux de l'UE (CDFUE)
Article 16 de la Charte des droits fondamentaux Directive 2000/78/CE

ARTICLE 10 CDFUE

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.

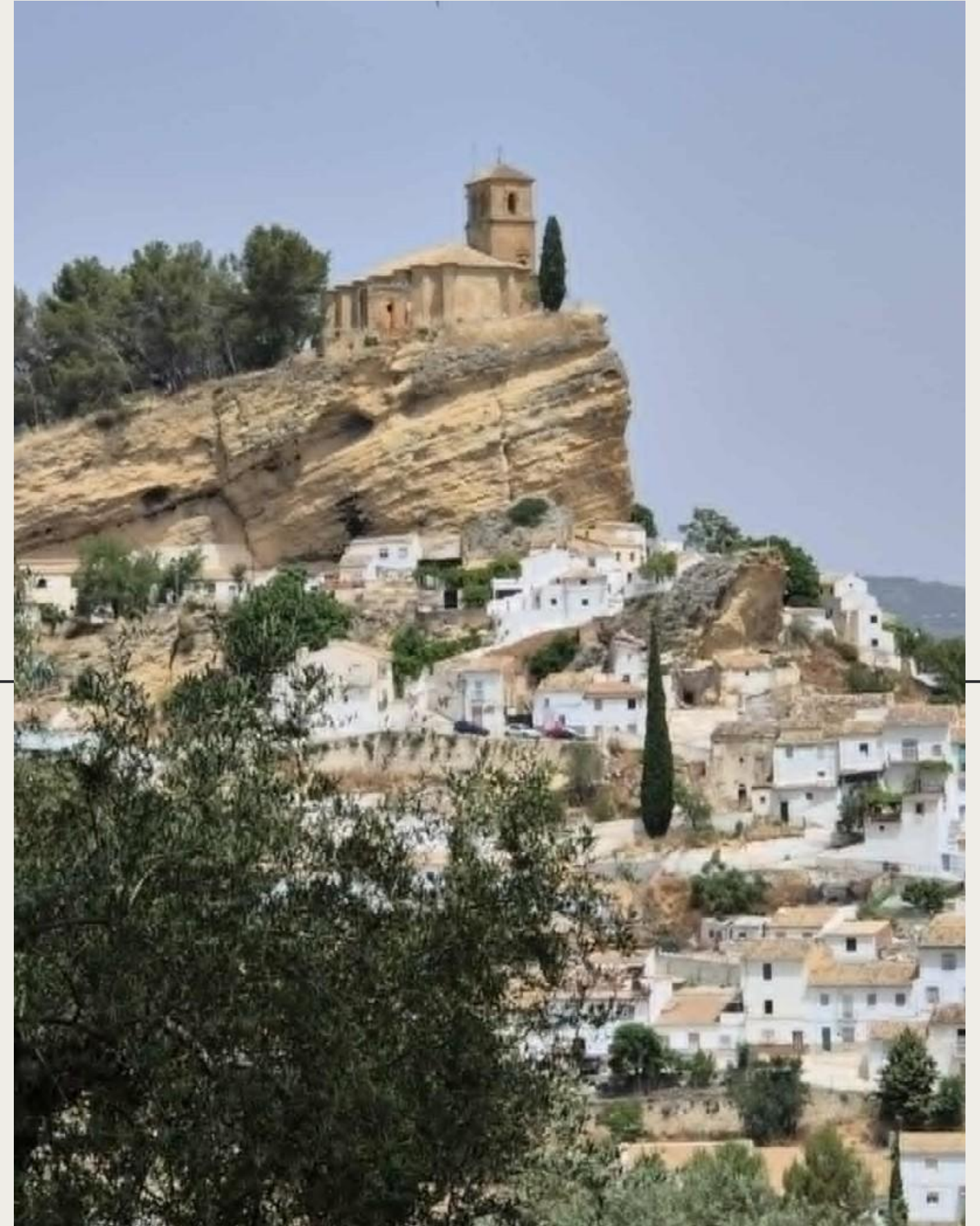
L I M I T A T I O N S

Article 52, paragraphe 1, de la CDFUE

Toute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par la présente Charte doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel de ces droits et libertés. Dans le respect du principe de proportionnalité, les limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de la protection des droits et libertés d'autrui.

RELIGION

la notion de « religion » devant être comprise à cet égard 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 (Cresco, paragraphe 58).



INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION RELIGIEUSE

Directive-cadre sur l'égalité (directive 2000/78/CE)

Article 2, paragraphe 2, point a) La discrimination directe

peut être justifiée dans des cas exceptionnels, à interpréter de manière

- restrictive : Article 2, paragraphe 5, mesures nationales visant à protéger
- l'intérêt général Article 4, paragraphe 1, qualifications professionnelles réelles
- et déterminantes Article 4, paragraphe 2, autonomie de l'Église
- Article 7, paragraphe 1, Action positive

Article 2, paragraphe 2, point b) Discrimination indirecte

peut être justifié par un objectif légitime/objectif, et les moyens utilisés pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires (la relation entre les moyens et les fins est proportionnée)

applicable uniquement dans le contexte de l'emploi (article 3, par. 1)

CHAMP D'APPLICATION

Autonomie de l'Église **C-414/16 Egenberger**

lorsqu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions affirme, à l'appui d'un acte ou d'une décision tel que le rejet d'une candidature à un emploi au sein de celle-ci, qu'en raison de la nature des activités concernées ou du contexte dans lequel elles doivent être exercées, la religion constitue une exigence véritable, légitime et exigence professionnelle justifiée, compte tenu de l'éthique de l'Église ou de l'organisation, il doit être possible qu'une telle affirmation fasse l'objet, si nécessaire, d'un **contrôle juridictionnel effectif** permettant de s'assurer que les critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2, de ladite directive sont respectés dans le cas d'espèce.

Employés religieux **C-414/16 Egenberger**

L'exigence professionnelle réelle, légitime et justifiée est une exigence nécessaire et objectivement imposée, compte tenu de l'éthique de l'Église ou organisation concernée, par la nature de l'activité professionnelle concernée ou les circonstances dans lesquelles elle est exercée, et **ne peut couvrir des considérations qui n'ont aucun lien avec cette éthique ou avec le droit à l'autonomie de l'Église ou de l'organisation.** Cette exigence doit respecter le principe de proportionnalité.

Voir également **C-68/17 IR**



Jours fériés religieux **C-193/17 Cresco**

législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, le Vendredi saint est un jour férié seulement pour les employés qui sont membres de certaines Églises chrétiennes et, deuxièmement, seuls ces employés ont droit, s'ils sont tenus de travailler ce jour férié, à une rémunération supplémentaire à leur salaire normal pour le travail effectué ce jour, constitue **une discrimination directe fondée sur la religion.**

Effet horizontal direct **C-68/17 IR**

Une juridiction nationale saisie d'un litige entre deux particuliers est obligée, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable d'une manière qui soit **conforme** à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 (...) **garantir la pleine efficacité des droits qui découlent de ces principes, en écartant, le cas échéant, toute disposition contraire du droit national.**

ABATTAGE RITUEL

CJUE C-336/19

Centraal Israëlitisch Consistorie van België
et autres

CEDH

Executief van de Moslims van België et
autres c. Belgique (requêtes nos 16760/22 et
10 autres)

Article 26, paragraphe 2, premier alinéa, point c), du règlement (CE) n° 1099/2009 du Conseil n° 1099/2009 du Conseil, du 24 septembre 2009, relatif à la protection des animaux au moment de leur mise à mort, lu à la lumière de l'article 13 TFUE et de l'article 10, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation d'un État membre qui impose, dans le cadre de l'abattage rituel, une procédure d'étourdissement réversible qui ne peut entraîner la mort de l'animal.



SYMBOLES RELIGIEUX

- Conflit entre les principes constitutionnels de neutralité de l'État / *laïcité* et l'effet direct de l'interdiction de discrimination fondée sur la religion ou les convictions
- Conflit entre la liberté d'exercer une activité commerciale et la liberté de manifester ou même de pratiquer sa religion

Question :

Dans quelles circonstances le principe de neutralité équivaut-il à une discrimination indirecte, et peut-il être considéré comme une discrimination directe pouvant être justifiée ?



PATH TO INTEGRATION AT WORKPLACE

<i>Emplois en front office</i> Achbita • devrait interdire toute signes religieuses, philosophiques, ou politiques, et non seulement certains. • devrait être appliqué systématiquement et à tous les employés • Devrait être limité aux postes en contact avec la clientèle. • Les employeurs devraient envisage réaffectation à des postes sans contact avec la clientèle (non réitérée par la suite).	<i>Évaluer le risque</i> Wabe et Müller • L'employeur doit prouver que cette politique répond à un besoin commercial réel. • Il doit démontrer le risque de préjudice tangible sans cette politique. • Nécessite un équilibre avec le droit de l'employé à manifester sa religion.	<i>Large pouvoir discrétionnaire</i> OP • Les exigences en matière de fonction publique doivent être appliquées de manière cohérente et systématique à tous les employés. • pas besoin de se limiter aux rôles en contact avec la clientèle • les tribunaux nationaux doivent mettre en balance les droits fondamentaux et la neutralité de l'État...	<i>GDOQ</i> Bougnaoui • Les préférences des clients (par exemple, le refus du voile) ne constituent pas des exigences professionnelles valables. • Justification fondée sur : la nature et le contexte du poste. • non sur des facteurs subjectifs ou liés aux clients.	<i>La religion et les convictions comme motif</i> LF • devraient être appliqué systématiquement à tous employés, et de manière indifférenciée à la religion et aux croyances. • L'employeur doit prouver la nécessité de la politique • Les tribunaux nationales peuvent accorder une plus grande importance à la religion ou aux croyances qu'à la liberté d'entreprise
--	--	---	---	--

ACHBITA

L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens **que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive**

En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier

ASMA BOUGNAOUI

L'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que **la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition.**

WAB E AND MH MÜLLER HANDEL

1. L'article 1er et l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui respectent certaines règles vestimentaires fondées sur des préceptes religieux, une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, au sens de cette directive, à condition que cette règle soit appliquée de manière générale et indifférenciée.

2. L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, résultant d'une règle interne d'une entreprise interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, peut être justifiée par la volonté de l'employeur de mener une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard de ses clients ou utilisateurs, à condition, premièrement, que cette politique réponde à un besoin réel de cet employeur, qu'il lui appartient de démontrer, en tenant compte, notamment, des souhaits légitimes de ces clients ou utilisateurs et des conséquences négatives que cet employeur subirait en l'absence de cette politique, compte tenu de la nature de ses activités et du contexte dans lequel elles sont exercées ; deuxièmement, que cette différence de traitement soit appropriée pour garantir la bonne application de la politique de neutralité de l'employeur, ce qui implique que cette politique soit menée de manière cohérente et systématique ; et, troisièmement, que l'interdiction en question soit limitée à ce qui est strictement nécessaire compte tenu de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences négatives que l'employeur cherche à éviter en adoptant cette interdiction.

L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions résultant d'une règle interne d'une entreprise interdisant, sur le lieu de travail, le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans le but d'assurer une politique de neutralité au sein de cette entreprise ne peut être justifiée que si cette interdiction couvre toutes les formes visibles d'expression de convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Une interdiction qui se limite au port de signes ostensibles et de grande taille de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, qui ne saurait en aucun cas être justifiée sur le fondement de cette disposition.

4. L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en considération en tant que dispositions plus favorables, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de cette directive, lors de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement fondée indirectement sur la religion ou les convictions.

L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit être interprété en ce sens que: **une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.**

1. L'article 1er de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que les termes « la religion ou les convictions » y figurant constituent un seul et **unique motif de discrimination couvrant tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles.**

2. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'elles soient, **ne constitue pas**, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, **une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions »**, au sens de cette directive, dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée.

L'article 1er de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que des dispositions nationales assurant la transposition de cette directive dans le droit national, qui sont interprétées en ce sens que les convictions religieuses et les convictions philosophiques constituent deux motifs de discrimination distincts, puissent être prises en compte en tant que « dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans [ladite directive] », au sens de l'article 8, paragraphe 1, de celle-ci.

COMPARAISONS INTER ET INTRAGROUPES

- Traditionnellement, la directive 2000/78 a été interprétée comme interdisant la discrimination entre les groupes internes et externes, ce qui, en substance, impliquait de comparer les personnes partageant une certaine caractéristique protégée (groupe interne) avec celles qui ne la partageaient pas (groupe externe).
- la délimitation du cercle de comparaison – large ou étroit – est susceptible d'influencer les définitions de la discrimination directe et indirecte au sens de la directive 2000/78 et peut conduire à des résultats divergents même lorsque les faits sont similaires (AG Bobek dans l'affaire Cresco)
- Les jugements récents de la Cour démontrent toutefois une évolution vers une approche axée non pas sur la discrimination intergroupe, mais plutôt sur la discrimination intragroupe (affaire VL).
- La comparaison intragroupe nécessite une évaluation de l'existence d'une discrimination au sein d'un groupe composé d'individus partageant la même caractéristique protégée (...) afin d'éviter de réduire la protection accordée par la directive 2000/78, en se concentrant sur la détection des charges relatives subies par certaines personnes appartenant à un groupe concerné par la même caractéristique protégée, plutôt que de rechercher les similitudes et les différences entre deux groupes qui ne sont pas liés par cette caractéristique commune. Dans cette perspective, la comparaison intragroupe étend la portée de la directive 2000/78 en accordant une plus grande attention aux désavantages moins visibles et étend également la protection de l'égalité aux personnes moins privilégiées au sein d'un groupe particulier.
- élargir le cercle des personnes pour la comparaison intra-groupe favorise l'uniformité au sein de ce groupe en diluant les éléments différentiels qui individualisent ses membres, tandis que réduire ce cercle favorise la diversité en rendant plus visibles les éléments différentiels qui doivent être protégés.

COMPARAISONS POUR LA NEUTRALITÉ SOCIALE

Si la religion et les convictions religieuses sont protégées au même titre que les convictions philosophiques et spirituelles, le cercle des personnes de référence à des fins de comparabilité est réduit en raison de l'élargissement de l'ensemble de personnes composant le groupe de comparaison concerné par le motif de discrimination contre lequel celles-ci bénéficient d'une protection. Dans le contexte d'une règle de neutralité interne sur le lieu de travail, un employé qui se plaint de discrimination en raison de sa religion ou de ses convictions religieuses serait considéré comme faisant partie d'un groupe comprenant des personnes qui professent des convictions philosophiques ou spirituelles. Aucune discrimination directe ne peut, en principe, être constatée si la règle de neutralité interne s'applique de manière égale à tous les membres de ce groupe, étant donné qu'un lien de causalité direct entre cette règle et le critère protégé sera moins visible. Il en irait de même s'agissant d'employés d'une entreprise concernés par les obligations en matière de tenue vestimentaire à caractère religieux.

En revanche, si la religion et les convictions religieuses sont protégées en tant que motif autonome de discrimination, la comparaison s'effectuera entre les personnes affectées en raison de leur religion et de leurs convictions religieuses, mais ne tiendra pas compte des personnes affectées en raison de leurs convictions philosophiques ou spirituelles. Une comparaison au sein d'un même groupe – au regard de la règle de neutralité interne en cause – supposerait alors une appréciation de la situation des employés qui observent des obligations vestimentaires à connotation religieuse vis-à-vis de celle des employés qui ne sont pas liés par ces obligations. On peut soutenir qu'une inégalité de traitement résultant d'une règle interdisant le port, sur le lieu de travail, d'une tenue vestimentaire dictée par des préceptes religieux est davantage susceptible d'être considérée comme indissociablement liée au critère protégé lorsque cette règle est appliquée à des employés concernés par des obligations vestimentaires à caractère religieux, étant donné que ces employés ne seraient pas en mesure de satisfaire aux exigences de cette règle sauf à renoncer à l'observance des préceptes de leur foi.

CONCLUSIONS

- les règles de neutralité sur le lieu de travail qui interdisent tous les symboles religieux, politiques ou philosophiques visibles, considérées comme une discrimination indirecte plutôt que
 - directe ;
 - l'évaluation finale appartient aux tribunaux nationaux
- La neutralité sur le lieu de travail constitue un objectif légitime fondé sur la liberté fondamentale d'exercer une activité commerciale (article 16 CDFUE) ou, dans le cas de la neutralité dans la fonction publique, sur la constitution nationale.

Merci !

anna.sledzinska-simon@uw.edu.pl