

Les libertés fondamentales sur le lieu de travail - La liberté d'expression dans les relations de travail

Auteur : Janot, Alice

Promoteur(s) : Kefer, Fabienne; Wautelet, Patrick

Faculté : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

Diplôme : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique : 2021-2022

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/14645>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Les libertés fondamentales sur le lieu de travail

La liberté de religion dans les relations de travail

Adrien GERKENS
Alice JANOT

Travail de fin d'études
Master en droit
Année académique 2021-2022

Recherche menée sous la direction de :
Monsieur Frédéric BOUHON, Professeur
Madame Fabienne KEFER, Professeur
Monsieur Patrick WAUTELET, Professeur

« La liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres »
John Stuart Mill

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	5
Chapitre 1er la protection du fait religieux par le prisme de la liberté de religion	6
Section 1 : La protection accordée	6
A. Introduction	6
B. Focus sur l’article 9 de la Convention européenne des droits de l’Homme	6
Section 2 : les ingérences dans l’exercice des droits protégés et leur justification.....	8
A. Introduction	8
B. L’hygiène	9
C. La sécurité	10
D. L’image de marque et la politique de neutralité.....	11
E. L’égalité des chances	12
Chapitre 2 : la protection du fait religieux par le prisme du droit de la discrimination	13
Section 1 : Le principe.....	13
A. Introduction	13
B. La directive 2000/78/CE et la loi belge du 10 mai 2007	13
Section 2 : Les justifications aux différences de traitement — focus sur le choix de l’employeur de poursuivre une politique de neutralité.....	14
A. Introduction	14
B. Le désir de l’employeur de respecter la préférence du client.....	15
C. L’apparence neutre à l’égard de la clientèle	16
D. La recherche de la paix sociale.....	17
E. Conclusion sur la protection du fait religieux sur le lieu de travail par le prisme du droit de la discrimination	18
Conclusion générale	18
Bibliographie.....	20

Introduction

Comme dans le reste de la société, le lieu de travail rassemble des personnes de divers horizons. Le travailleur est avant tout une personne qui, comme toute autre personne, a des sentiments, des croyances, des convictions. Il n'y renonce pas du fait de signer un contrat de travail¹.

La conciliation entre les convictions religieuses et les relations de travail existe depuis longtemps. En effet, en vertu de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'employeur devait tenir compte des convictions de ses travailleurs (article 11). Aujourd'hui, cette obligation pèse sur l'employeur en vertu de l'article 20, 5 ° de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail². En vertu de cette disposition, l'employeur a l'obligation de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi.

Durant plus d'un siècle après l'indépendance de la Belgique, nous avons une homogénéité religieuse. Aujourd'hui, notre société est caractérisée par une plus grande mixité en matière de convictions religieuses³. Nous assistons à un recul de la foi et de la pratique catholique⁴, accompagné d'un intérêt pour les Églises évangélistes et d'autres mouvements religieux ou sectaires. À cela s'ajoute le fait que l'immigration de travailleurs musulmans rompt encore un peu plus l'harmonie religieuse originelle⁵.

Par ailleurs, les droits fondamentaux, éléments phares du droit international et du droit européen, ont acquis de plus en plus d'importance au cours de ces vingt dernières années. En conséquence, le respect de ces droits et libertés a fait évoluer les relations de travail dans les entreprises⁶.

Ces deux derniers éléments ont eu pour conséquence que plusieurs litiges sont survenus tant au niveau national qu'eupéen. La question de la liberté religieuse sur le lieu de travail entre dès lors au cœur de l'actualité.

Malgré son pouvoir de direction et d'injonction envers le travailleur, l'employeur rencontre parfois certaines limites. Son pouvoir normatif doit tenir compte de la liberté religieuse de ses travailleurs et du droit qu'ils ont de manifester leurs convictions. Cependant, ce droit accordé au travailleur n'est pas absolu et peut dès lors être restreint par l'employeur.

La liberté religieuse a pour corolaire le principe de non-discrimination pour motif religieux, c'est pourquoi nous avons décidé d'étudier ces deux notions. En effet, le droit de ne pas être discriminé en raison de sa conviction religieuse consiste en fait à exercer sa liberté religieuse

¹ F. KRENC, « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », VERDUSSEN, M. et JOASSART, P. (dir), *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011, p. 119.

² Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art.20, 5 °.

³ A. CAIOLA, « Le port du foulard et un voile d'ambiguïté. CJUE, gde ch., 14 mars 2017, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions, C-157/15 ; CJUE, gde ch., 14 mars 2017, Asa Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole SA, C-157/15 », *Rev. Aff. Eur.*, 2017/1, p. 131.

⁴ En 2009, une étude menée par la KUL révélait que les catholiques ne représentaient plus que 50 % de la population belge alors qu'ils représentaient encore 72 % de la population dans les années 80. Voir L. VOYÉ, K. DOBBELAERE et J. BILLIET, « Une Église marginalisée ? », *Autres temps, autres mœurs*, L. VOYÉ, K. DOBBELAERE et K. AEBTS, Bruxelles, Racine Campus, 2012, p. 147.

⁵ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *R.D.S.-T.S.R.*, 2017/3, p. 533.

⁶ F. FAVENNEC-HERY et P-Y VERKINDT, *Droit du travail*, 6e édition, Issy-les-Moulineaux, Lextenso éditions, 2018, p. 263.

sans subir de conséquences dommageables⁷. De plus, la notion de conviction religieuse protégée par la directive européenne sur la discrimination et la notion de religion protégée par l'article 9 de la CEDH se rejoignent : les deux visent le *forum internum*, qui est le fait d'avoir des convictions religieuses et le *forum externum*, qui est le fait de manifester ses convictions⁸.

Ce travail a pour objet d'exposer l'état du droit actuel de la question de la liberté religieuse sur le lieu de travail, dans le cadre des relations entre le travailleur et son employeur en vertu du contrat de travail. Nous commencerons par présenter la protection du fait religieux par le prisme de la liberté religieuse. Dans cette section, nous nous pencherons de plus près sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme. La section suivante sera consacrée à l'exposé de la protection du fait religieux par le prisme du droit de la discrimination. Nous y étudierons la directive européenne en la matière et la loi belge qui la transpose.

Chapitre 1er la protection du fait religieux par le prisme de la liberté de religion

Section 1 : La protection accordée

A. Introduction

La protection de la liberté de religion est assurée principalement par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme. Celui-ci s'est vu conférer un effet horizontal direct et indirect, ce qui lui donne en pratique une importance supérieure aux autres protections⁹.

Cet article permet notamment de protéger la liberté religieuse du travailleur dans ses relations avec son employeur. C'est ce cadre précis qui fera l'objet de notre travail.

B. Focus sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme

L'article 9 de la Convention est libellé comme suit :

Article 9 CEDH

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.

⁷ F. KEFER, *op. cit.*, p. 534 ; A. YERNAUX, *Les convictions du travailleur et l'entreprise. Du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, Bruxelles, Kluwer, 2014, p. 7

⁸ Cœur eur. D.H., arrêt Eweida et autres c. Royaume-Uni, 15 janvier 2013, point 80 ; « Cour trav. Liège (2 e ch. E), 30/04/2021 », J.T.T., 2021, nr. 18, p. 313.

⁹ Parmi celles-ci, citons l'article 18 de la Déclaration universelle des Droits de l'homme, l'article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les articles 19 et 20 de la Constitution belge. Voir à ce propos F. KEFER, *op. cit.*, p. 536 et 537 ; R. LINGUELET, « L'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail et les ressources du droit du bien-être », J.T.T., 2016/15, n° 1249, p. 237-238.

L'article 9 concerne aussi bien les convictions que les religions, et a vocation à s'adresser à des cas très variés, ce qui explique que ces notions ne sont pas définies. Si la notion de religion n'est pas définie dans cet article, il se dégage de la jurisprudence de la Cour, et notamment de l'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, qu'une religion, pour être qualifiée comme telle, doit atteindre un degré suffisant de force, de sérieux, de cohérence et d'importance¹⁰.

Le droit d'avoir une conviction est appelé *for interne*. Ce droit est absolu et inconditionnel, il ne souffre d'aucune restriction¹¹¹². Il serait illusoire de tenter de contraindre un individu à changer de convictions. Le droit de manifester une conviction, le *for externe*, n'est en revanche pas absolu et souffre de restrictions telles qu'encadrées par le paragraphe 2¹³. Il convient de préciser que tout acte motivé par une conviction n'en constitue pas pour autant une manifestation. Ainsi, un pharmacien ne peut pas refuser de délivrer un contraceptif médicalement prescrit en invoquant ses croyances religieuses¹⁴. La Cour a jugé que ce refus de vente ne constituait pas une des diverses formes que peut prendre la manifestation de la religion, à savoir le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

La libre manifestation de la religion implique différents aspects, séparés en un aspect négatif et un aspect positif¹⁵.

L'aspect négatif de la liberté religieuse est le droit de ne pas pratiquer une religion, de ne pas révéler ses convictions, et de ne pas agir contre ses convictions religieuses. Ce dernier point s'appelle l'objection de conscience¹⁶. Un cas évident est celui d'un boucher musulman qui ne voudrait pas manipuler de la viande de porc. L'objection de conscience constitue en quelque sorte le droit, pour un travailleur, de se soustraire à des règles auxquelles tous les autres travailleurs sont soumis. Certains auteurs considèrent que l'objection de conscience se concrétise notamment par une demande d'aménagement de l'horaire de travail pour motifs religieux¹⁷. Pour une partie de la doctrine, il n'est pas question, à l'heure actuelle, d'une obligation d'aménagement puisqu'aucun texte n'y fait référence¹⁸. Au vu de l'arrêt *Eweida* et de l'évolution de la jurisprudence relative à l'article 9, ce dernier pourrait constituer à l'avenir la source légale de l'obligation d'aménagement en raison de la condition religieuse du travailleur¹⁹. Cette obligation d'aménagement pourrait comprendre, en plus de l'horaire de travail, un changement de fonction, la modification d'une politique d'entreprise, la composition de menus adaptés à un régime alimentaire spécifique ou encore l'instauration d'un moment dédié à la prière.

¹⁰ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 81.

¹¹ « Cour trav. Liège (2 e ch. E), 30/04/2021 », *JTT* 2021, nr. 18, p. 312 ; Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 80.

¹² Il peut en revanche être demandé à l'individu souhaitant bénéficier d'un avantage au bénéfice de sa liberté religieuse, de démontrer sa sincère croyance au moyen d'une justification minimale. En ce sens : Cour eur. D. H., arrêt *Koteski c. l'ex-République yougoslave de Macédoine*, 13 avril 2006, point 39.

¹³ F. KEFER, *op. cit.*, p. 540 et 541.

¹⁴ Cour eur. D. H., (déc.) *Pichon et Sajous c. France*, 2 octobre 2001 ; R. LINGUELET, *op. cit.*, p. 238 et 239.

¹⁵ X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 24 à 52.

¹⁶ L'objection de conscience n'est pas réservée aux seules convictions religieuses, mais seul le cadre de l'objection de conscience dans les relations de travail en vertu des convictions religieuses sera appréhendé. Pour le surplus, voir par exemple, Trib. Trav. Bruxelles (fr), 29 avril 2020.

¹⁷ E. MONTERO, « La loi contre la conscience : Réflexions autour de l'objection de conscience », *Jérusalem, Athènes, Rome : Liber amicorum Xavier Dijon*, 2012, Bruylant, p. 166 et 167.

¹⁸ Les aménagements prévus par l'employeur ont une influence au stade de l'obligation de proportionnalité. En l'absence de consensus entre les États, une large marge de manœuvre leur est laissée par la Cour (nous y reviendrons). Aucun aménagement au niveau européen ne serait donc requis. Voir en ce sens : R. LINGUELET, *op. cit.*, p. 231 à 244 ; F. KEFER, *op. cit.*, p. 551.

¹⁹ Voir en ce sens : R. LINGUELET, *op. cit.*, p. 231 à 244.

Certains cas d'objections de conscience sont expressément prévus, en droit interne, par le législateur. On pense notamment au médecin qui n'est pas contraint de procéder à une interruption volontaire de grossesse²⁰. Même en l'absence de texte, le principe de l'objection de conscience permet à un employé de se soustraire à ses obligations lorsqu'elles constituent un acte grave que sa conscience réprime²¹. Une part non négligeable des objections de conscience pour raisons religieuses concerne des questions liées aux couples homosexuels. L'arrêt *Eweida* nous en offre deux consécutions dont une sera examinée *infra*²².

L'aspect positif est constitué du droit d'avoir des convictions religieuses, du droit d'afficher des signes religieux, d'un régime alimentaire particulier et d'accomplissement des rites²³. Selon certains auteurs, le volet positif serait aussi caractérisé par la possibilité de bénéficier d'aménagements du travail²⁴. Autrefois, la Cour considérait que la liberté religieuse était suffisamment protégée par le droit du travailleur de démissionner, mais cette doctrine a été abandonnée par la Cour dans son arrêt *Eweida*²⁵. Cette possibilité de changer d'emploi est désormais prise en compte dans l'étude de la proportionnalité de la restriction²⁶.

Si cette liberté est si bien encadrée par la Convention, c'est parce qu'elle représente, selon la Cour, l'une des assises d'une société démocratique²⁷.

En son paragraphe 2, l'article ajoute que cette liberté ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui sont prévues par la loi. En outre, ces restrictions doivent être nécessaires, dans une société démocratique, pour poursuivre un des buts énoncés limitativement.

Section 2 : les ingérences dans l'exercice des droits protégés et leur justification

A. Introduction

Si le pluralisme religieux, et donc les manifestations religieuses en sens divers, est l'une des assises d'une société démocratique, il est en effet nécessaire d'assortir ce droit de restrictions pour concilier les intérêts de chacun²⁸. En l'occurrence, la liberté du travailleur est à mettre en

²⁰ Loi du 15 octobre 2018 relative à l'IVG abrogeant les articles 350 et 351 du Code pénal et modifiant les articles 352 et 383 du même Code et modifiant diverses dispositions législatives, *M.B.*, 29 octobre 2018, art.2, 7 °.

²¹ F. KEFER, *op. cit.*, p. 557 et 558.

²² Voir *infra* page 12.

²³ X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 21.

²⁴ La Cour a jugé en 2006 que l'article 9 ne garantissait pas, en tant que tel, le droit de s'absenter du travail les jours de fêtes religieuses particulières. Cela ressort de l'arrêt, du 13 avril 2006, *Kosteski c. l'ex-République yougoslave de Macédoine*, point 45. Certains auteurs estiment que la Cour pourrait avoir revu son opinion sur la question au vu de certains arrêts et de l'abandon de la doctrine de la liberté de démission. Voir en ce sens F. KRENC, *op. cit.*, p. 116 à 118.

²⁵ F. KEFER, *op. cit.*, p. 542 ; Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 83 ; A. SLOWIK, « Discrimination religieuse dans l'emploi : à la recherche des points communs entre Strasbourg et Luxembourg », *Cahiers de droit européen*, 2020, Bruylant, p. 453 et 454.

²⁶ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 83 ; P. DUCOULOMBIER, « Cinq ans de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *C.D.E.*, 2018/3, p. 863.

²⁷ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 79.

²⁸ X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 19.

balance avec les droits et libertés de l'employeur et des clients ou patients, l'arrêt Eweida en offre diverses consécutions que nous examinerons séparément²⁹.

Le paragraphe 2 de l'article 9 de la Convention prévoit des conditions pour qu'une ingérence dans cette liberté de religion se révèle licite³⁰.

Il faut, premièrement, remplir la condition de légalité. Cette condition implique que l'ingérence soit prévue dans la loi. La notion de « loi » est à entendre dans une acception très large, de sorte qu'outre la loi au sens formel, toute norme juridique suffisamment précise peut suffire à remplir cette condition³¹.

Deuxièmement, on retrouve la condition de finalité. Cette condition implique que l'ingérence rencontre un des buts énoncés limitativement dans ce paragraphe. Ce sont ces buts qui feront l'objet de développements ci-après.

Enfin, la dernière condition est celle de la proportionnalité. La mesure doit être nécessaire « dans une société démocratique ». Classiquement, est proportionnée la mesure qui est apte à atteindre son objectif, est nécessaire en ce sens qu'aucune mesure moins contraignante n'aurait eu le même effet, et est proportionnée eu égard aux divers droits et intérêts fragilisés par cette mesure³². Les États bénéficient à cet égard d'une large marge d'appréciation, *a fortiori* lorsqu'aucun consensus n'existe entre eux sur une question précise³³.

La condition de finalité implique qu'une ingérence ne peut intervenir que pour l'un des buts énumérés au paragraphe 2. Ces buts sont la sécurité publique, la protection de l'ordre, de la santé et de la morale publics, et la protection des droits et libertés d'autrui³⁴. Ces buts sont volontairement vagues et englobants, mais diverses consécutions jurisprudentielles ressortent nettement. On peut regrouper celles-ci en quatre groupes : l'hygiène, la sécurité, l'image de marque et la politique de neutralité, et l'égalité des chances.

Il convient de constater que la plupart de ces ingérences concernent les signes ostentatoires au travail comme manifestation de la liberté de religion. Ces signes ostentatoires constituent, selon la Cour, l'expression légitime de la liberté religieuse par l'individu, indépendamment de la question de savoir si ce signe est habituellement considéré comme un élément indispensable de la foi au sein de la religion en question³⁵.

B. L'hygiène

La protection des droits et libertés de l'employeur et des clients implique notamment la bonne hygiène du travailleur sur le lieu de travail. Le motif d'hygiène est, partant, bien reconnu comme légitime à restreindre la liberté de religion³⁶. La justification de l'hygiène se retrouve

²⁹ Voir *infra* p. 9 à 12.

³⁰ A. YERNAUX, *op. cit.*, p. 18 à 22 ; A. SLOWIK, « Discrimination religieuse dans l'emploi : à la recherche des points communs entre Strasbourg et Luxembourg », *Cahiers de droit européen*, 2020, Bruylant, p. 450 et 451. ; Cour eur. D. H., arrêt *Dogru c. France*, 4 décembre 2008, point 48.

³¹ F. KEFER, *op. cit.*, p. 546 et 547 ; A. SLOWIK, *op. cit.*, p. 544.

³² « Cour trav. Liège (2 e ch. E), 30/04/2021 », *JTT* 2021, nr. 18, p. 312 et 313.

³³ F. KEFER, *op. cit.*, p. 546 et 547 ; A. SLOWIK, *op. cit.*, p. 450 et 451.

³⁴ Il convient d'ajouter pour mémoire que le mécanisme de l'article 15 de la Convention permet aux États de prendre des mesures dérogeant à l'article 9 en cas de guerre ou de situation de danger public menaçant la vie de la nation. Nous n'avons cependant pas trouvé d'application au cas des relations de travail.

³⁵ F. KEFER, *op. cit.*, p. 543 ; Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 89.

³⁶ F. KEFER, *ibidem*, p. 565.

le plus souvent accolée à celle de l'impératif de sécurité. En effet, le motif de l'hygiène est lié à la santé publique.

Ce motif a été examiné par le prisme d'autres textes que celui de la CEDH. Le tribunal du travail de Nivelles a ainsi jugé légitime le licenciement d'un pharmacien musulman qui pratiquait son culte en dehors de son temps de pause, et à pieds nus dans un local de production. L'employeur souligne que l'instruction relative aux « bonnes pratiques de fabrication et de production pharmaceutiques » oblige le personnel à respecter des mesures d'hygiène personnelle et notamment lui interdit d'être pieds nus dans une zone de production³⁷. Le certificat de chômage (dit formulaire C4) contenait, accolé à ce motif d'hygiène, la mention « risque de contamination ». Cette mention renvoie, une fois de plus, au motif de sécurité et à la protection de la santé publique.

La Cour EDH a eu l'occasion d'examiner ce motif dans l'arrêt *Eweida*. Mme Chaplin (la deuxième requérante) était infirmière dans un hôpital. Elle est chrétienne et porte une croix autour du cou, en dépit du règlement de l'hôpital qui indique que pour des raisons de sécurité et d'hygiène, aucun pendentif ne peut être porté³⁸. En effet, Mme Chaplin était infirmière dans un hôpital et le supérieur hiérarchique de Mme Chaplin a considéré que ce pendentif risquait d'entrer en contact avec une plaie ouverte et constituait, de la sorte, un risque tant au niveau de l'hygiène que de la sécurité des patients. Aussi, était interdit le port de hijabs flottants, bracelets ou de *kirpan* (poignard cérémonial) pour des motifs similaires. Le motif d'hygiène était en quelque sorte combiné avec le motif de sécurité. La Cour a jugé à cet égard qu'il relevait de la marge d'appréciation des États de faire la mise en balance d'un côté de la possibilité de manifester sa religion par le port visible d'une croix³⁹, et de l'autre côté la protection de la santé publique, comme cela est prescrit à l'article 9, §2 de la Convention.

C. La sécurité

Nous l'avons vu, l'arrêt *Eweida* est une consécration du motif de l'hygiène pour justifier une ingérence dans la liberté de manifester sa religion au nom de la santé publique. Ce motif de santé publique est aussi lié à la protection de la sécurité des patients.

Si la croix de Mme Chaplin entre en contact avec une plaie ouverte, c'est bien la sécurité des patients qui est mise en danger. La Cour laisse une large marge de manœuvre aux États pour édicter des règles vestimentaires dans le milieu médical lorsqu'il est question de la sécurité des patients⁴⁰.

En outre, les juridictions britanniques mentionnent comme motif la sécurité de l'infirmière elle-même. Sans pour autant confirmer que ce motif est pertinent en tant que restriction à l'article 9, elle ne contredit pas l'argumentaire des juridictions nationales. Il n'est alors plus question de la protection des droits d'autrui, mais bien uniquement de la sécurité de l'infirmière. Cette réalité recouvre le droit de l'employeur à entretenir un milieu de travail sécurisant. Dès lors, l'article 9 n'empêche semble-t-il pas que la liberté de manifester sa religion soit entravée par le motif de la sécurité du travailleur croyant.

³⁷ F. KEFER, *ibidem*, p. 556 ; Trib. trav. Nivelles, 11 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1400.

³⁸ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 19.

³⁹ La Cour a à cet égard indiqué au point 99 de l'arrêt *Eweida* que le droit de porter une croix de manière visible pour manifester sa liberté de religion devait « peser lourdement dans la balance ».

⁴⁰ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 97 ; X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 40.

On pourrait dès lors faire le rapprochement entre ce motif de sécurité du travailleur et deux requêtes déboutées sur d'autres bases juridiques.

La première requête est celle déjà évoquée du travailleur licencié pour s'être baladé à pieds nus, afin de pratiquer son culte. Outre la question de l'hygiène, des chaussures de sécurité sont requises pour se balader dans le local de production pour une question de sécurité⁴¹. La deuxième est la requête, devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, du travailleur sikh désirant se couvrir d'un turban au détriment du casque de sécurité prescrit par les dispositions relatives à la sécurité du personnel⁴².

Le motif n'est donc plus la sécurité publique ou la santé publique, mais bien la sécurité du travailleur lui-même. C'est en cela qu'il doit néanmoins être distingué de celui de l'hygiène.

D. L'image de marque et la politique de neutralité

La Cour a reconnu qu'une société commerciale peut désirer projeter une certaine image de marque, une image commerciale. Ceci implique un code vestimentaire et donc des restrictions quant au port de symboles religieux⁴³. Ce code vestimentaire peut s'imposer lorsqu'un employeur souhaite imposer un uniforme, ou lorsque l'entreprise souhaite renvoyer l'image d'un certain luxe⁴⁴. L'entreprise peut aussi imposer un code vestimentaire afin de ne renvoyer aucune image, ceci s'appelle la politique de neutralité⁴⁵.

La Cour ajoute, dans l'arrêt *Eweida*, une condition pour que la justification de l'image de marque soit justifiable. Cette condition est que le signe religieux porte une atteinte concrète à la marque ou à l'image de l'entreprise⁴⁶.

Cet arrêt du 15 janvier 2013 oppose Mme Eweida, une employée de British Airways qui souhaite afficher sa croix chrétienne, au Royaume-Uni. La société British Airways souhaite que la croix de Mme Eweida ne soit pas visible en vertu du code vestimentaire de l'entreprise. La Cour n'a pas retenu l'argumentaire de la compagnie aérienne en raison de la discrétion de la croix de Mme Eweida, du fait que d'autres vêtements religieux (le hijab et le turban), étaient autorisés, et du fait que le code vestimentaire a pu être modifié, ce qui montre que ce code n'était pas d'une importance capitale. Cette ingérence a été analysée à la fois du point de vue de l'image de marque, et du point de vue de la politique de neutralité.

La finalité « image de marque » est remplie, mais la Cour a considéré que la condition de proportionnalité faisait défaut⁴⁷. En effet, la liberté de religion de Mme Eweida est jugée, *in casu*, plus importante que la volonté d'entretenir une image de marque par British Airways.

Pour que l'entreprise puisse entretenir une politique de neutralité, à l'égard de ses clients, elle doit interdire tous signes, qu'ils soient religieux ou qu'ils témoignent d'une conviction d'une

⁴¹ Trib. trav. Nivelles, 11 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1400.

⁴² *Karnel Singh Bhinder c. Canada*, Communication n° 208/1986, U.N. Doc. CCPR/C/37/D/208/1986 (1989).

⁴³ X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020, p. 40.

⁴⁴ S. GILSON et C. MENIER, « Signes religieux au travail : cachez ce voile que je ne saurais voir », *Bulletin juridique et social*, n°636, Octobre 2019, p. 7 et 8.

⁴⁵ Ce principe de neutralité est à mettre en lien avec le principe de laïcité consacré par la Cour dans divers arrêts sur le secteur public dont *Ebrahimian c. France* et *Leyla Sahin c. Turquie*. Voir en ce sens T. VANSWEEVELT, « Multiculturalisme et interdiction du port de signes de nature religieuse visibles sur le lieu de travail : une application au secteur de la santé », *Ref. dr. santé*, 2018-19, p. 27 à 31.

⁴⁶ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 94 ; S. GILSON et C. MENIER, *op. cit.*, p. 7 et 8.

⁴⁷ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, points 94 et 95.

autre nature, et les interdire de manière systématique à l'égard de son personnel⁴⁸. Cette politique doit, en outre, s'adresser aux seuls employés qui sont en contact visuel avec les clients et patients de l'entreprise⁴⁹. Vu que d'autres signes religieux étaient permis, il n'y avait pas d'interdiction systématique des signes convictionnels, de sorte que la Cour a douté du caractère réel de cette politique de neutralité⁵⁰.

Le but de la politique de neutralité et celui de l'image de marque ont été jugés, quoique légitimes, moins convaincants que le motif de sécurité. Cela s'illustre notamment dans l'arrêt Eweida qui a l'avantage d'analyser ces restrictions⁵¹.

La politique de neutralité trouve cependant une place plus légitime dans l'hypothèse de la pharmacie. La pharmacie est la première ligne médicale et les relations entre les différentes religions et quelques questions liées à la vie intime demeurent sujettes à tension entre déontologie et religion⁵². Un patient en difficulté pourrait se sentir réprouvé par un médecin qui affiche une appartenance religieuse qui peut laisser supposer des convictions tranchées, notamment en ce qui concerne la contraception, la pilule abortive ou l'accompagnement en fin de vie⁵³. En ce sens, une politique de neutralité peut légitimement être poursuivie par un employeur pharmaceutique.

E. L'égalité des chances

Les deux derniers requérants de l'arrêt Eweida⁵⁴ ont fait valoir leur liberté de religion, par le biais de l'objection de conscience. Le dernier requérant, M. McFarlane, est un sexologue employé dans le secteur privé qui ne voulait pas entendre parler des problèmes sexuels des couples homosexuels, au motif que ces pratiques allaient à l'encontre de ses croyances religieuses. Le licenciement du sexologue pour son comportement discriminatoire a constitué, selon la Cour, une mesure proportionnée en dépit de la liberté de religion dont jouissait ce dernier.

La Cour a donc fait prévaloir la protection des droits et libertés d'autrui, en l'occurrence des couples homosexuels, sur la liberté de religion⁵⁵. Il faut toutefois remarquer que la Cour n'a pas consacré un principe plaçant la liberté religieuse à un rang de protection inférieur à d'autres libertés (tel celui basé sur la base de l'orientation sexuelle). Son argumentaire se contentait de souligner que les États n'avaient pas dépassé la marge d'appréciation dont ils disposaient pour examiner les libertés en contradiction⁵⁶.

⁴⁸ C'est cette absence de systématisme qui n'a pas permis à l'entreprise British Airways d'interdire la croix de Mme Eweida au motif de politique de neutralité dans son arrêt éponyme. Voir sur ce point T. VANSWEEVELT, *op. cit.* p. 27 à 31 ; Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, point 94.

⁴⁹ T. VANSWEEVELT, *op. cit.*, p. 27 à 31.

⁵⁰ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, points 94 et 95.

⁵¹ Cour eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, points 94 et 99 ; F. KEFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *RevCri*, 2020, nr. 3, p. 358 ; R. LINGUELET, *op. cit.*, p. 237 à 239.

⁵² Voir supra p. 6 décision *Pichon et Sajous c. France* ; S. GILSON et C. MENIER, *op. cit.*, p. 8 et 9.

⁵³ S. GILSON et C. MENIER, *ibidem.*, p. 10.

⁵⁴ Voir supra p. 6.

⁵⁵ Il en va de même pour la troisième requérante, Mme Ladele, officier d'état civil (relevant donc du secteur public).

⁵⁶ F. KEFER, *op. cit.*, p. 559 et 560.

Chapitre 2 : la protection du fait religieux par le prisme du droit de la discrimination

Section 1 : Le principe

A. Introduction

Un travailleur sikh peut-il ne pas être engagé en tant que cuisinier en raison de la barbe qu'il porte en vertu de ses convictions ? Cette question complexe nous amène à constater que le principe de non-discrimination sur la base du fait religieux est susceptible d'intervenir dans les relations de travail.

Plusieurs législations consacrent le principe d'égalité et de non-discrimination⁵⁷. Au vu de la jurisprudence récente et abondante concernant ces textes, nous avons décidé de nous concentrer sur la directive européenne 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 travail⁵⁸ ainsi que sur la loi belge qui la transpose⁵⁹.

B. La directive 2000/78/CE et la loi belge du 10 mai 2007

Le législateur européen est intervenu dans le domaine de la discrimination en adoptant 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. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en est la transposition en droit belge⁶⁰. Cette dernière s'applique à chacun des stades de la relation de travail et est complétée par deux conventions collectives de travail⁶¹.

La conviction religieuse est un critère protégé par la loi belge⁶² (« motif de discrimination » selon la terminologie européenne⁶³). Il est interdit d'être discriminé sur la base de sa conviction religieuse, cela s'applique à toutes les manifestations de telles convictions comme le port de certaines tenues vestimentaires ou la pratique de prières par exemple. Cependant, toutes les différences de traitement fondées sur ce motif ne constituent pas *ipso facto* une discrimination interdite. En effet, la directive européenne permet aux Etats membres de l'Union de prévoir, dans leur législation, qu'une différence de traitement fondée sur l'un des critères qu'elle énumère puisse être justifiable⁶⁴.

Le droit européen distingue les différences de traitement directes et indirectes.

⁵⁷ Nous pouvons citer les articles 10 et 11 de la Constitution, l'article 14 de la CEDH, l'article 1er du Protocole n° 12 à la CEDH ou encore l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

⁵⁸ Directive (UE) 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, *J.O.U.E.*, L 303, 2 décembre 2000.

⁵⁹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

⁶⁰ E. MORELLI et I. PLETS, « Port des signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Ors.*, 2013, liv.10, p. 21.

⁶¹ La convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs et la collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

⁶² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, art.4, 4°.

⁶³ F. KFER, *op. cit.*, p. 548

⁶⁴ A. YERNAUX, *op. cit.*, p. 32

La distinction directe recouvre « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable⁶⁵ ».

La distinction indirecte est définie comme « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés⁶⁶ ». En d'autres termes, une distinction est indirecte car elle utilise un critère *a priori* neutre, mais, dans les faits, elle désavantage plus une certaine catégorie de personnes. On se concentre ici sur le résultat de la règle et non sur l'intention de son auteur.

Le fait qu'il y ait deux notions différentes n'est pas dénué de conséquences. En effet, la justification à apporter à ces distinctions n'est pas la même selon que celles-ci sont directes ou indirectes⁶⁷.

Dans le premier cas, la distinction qui porte sur la conviction religieuse doit être justifiée par une exigence professionnelle déterminante « en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées » (art. 8, §1er de la loi du 10 mai 2007)⁶⁸. Dans le second cas, la distinction est autorisée si elle poursuit un but légitime et que la mesure adoptée est appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi (art.9 de la loi du 10 mai 2007). Si les deux dernières exigences sont rencontrées, la mesure adoptée remplit le contrôle de proportionnalité. Cette différence de justification se retrouve également lorsqu'il faut justifier une différence de traitement directe ou indirecte au sens de la directive 2000/78/CE.

Notons d'emblée que le droit de la non-discrimination n'impose pas d'obligation d'aménagements raisonnables⁶⁹ de la part de l'employeur en raison de la condition religieuse du travailleur⁷⁰, contrairement aux aménagements obligatoires imposés aux employeurs pour les travailleurs handicapés⁷¹. Même si on en trouve quelques références dans la jurisprudence européenne, cela reste une faculté pour l'employeur et non une obligation⁷². Par contre, le juge prend en compte la tentative d'instaurer des aménagements pour le travailleur concerné pour évaluer le caractère nécessaire et approprié de la mesure potentiellement discriminatoire⁷³.

Section 2 : Les justifications aux différences de traitement – focus sur le choix de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité

A. Introduction

L'employeur se doit d'assurer la bonne gestion de son affaire. À cette fin, il peut adopter certaines règles, dans un règlement ou contrat de travail, pouvant créer des difficultés aux

⁶⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 6 °.

⁶⁶ Loi du 10 mai 2007 précitée, art.4, 7 °.

⁶⁷ A. YERNAUX, *op. cit.*, p. 64

⁶⁸ Le projet de loi a prévu un système dit « fermé » de justification ; projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. parl.*, Ch., 2006-2007, n° 51-2722/1, p. 47.

⁶⁹ Nous renvoyons à la page 7 en ce qui concerne les possibilités d'aménagements.

⁷⁰ F. KEFER, *op. cit.*, p. 551.

⁷¹ Directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, art.5 ; Loi du 10 mai 20007 précitée, art.4, 12 °, art.9, art.14, art.21, art.27.

⁷² C.J. (gde ch.), arrêt *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, 14 mars 2017, C-157/15, EU:C:2017:203, point 43 : cet aménagement doit se faire « sans charge supplémentaire pour l'employeur ».

⁷³ F. KEFER, *op. cit.*, p. 551 ; R. LINGUELET, *op. cit.*, p. 24.

travailleurs ayant certaines croyances ou convictions. Les jurisprudences belge et européenne ont dû trancher plusieurs situations où la volonté du travailleur d'afficher ses convictions entrerait en conflit avec les droits et libertés d'autrui dans les relations de travail, surtout avec ceux de l'employeur qui souhaitait adopter une politique de neutralité. Le fait religieux ne l'a pas toujours emporté.

B. Le désir de l'employeur de respecter la préférence du client

Le souhait subjectif d'un client de ne pas se faire servir dans un magasin par un employé affichant ses convictions philosophiques ou religieuses ne peut justifier une différence de traitement directe et est donc constitutif d'une discrimination. Cette question a été abordée dans un jugement national⁷⁴ et un arrêt européen⁷⁵ que nous allons analyser ci-dessous.

Dans l'affaire belge concernant la chaîne de magasins « HEMA », le Tribunal du travail de Tongres a condamné la filiale pour avoir mis fin à la relation de travail d'une intérimaire, car cette dernière refusait de retirer son foulard islamique sur son lieu de travail. La mesure était directement discriminatoire, car elle visait uniquement le port du voile, et non toute manifestation de signes convictionnels (cfr. *infra*). L'entreprise invoquait une politique de neutralité. En réalité, elle déguisait le souhait de certains clients de ne pas se faire servir par une femme portant le voile islamique⁷⁶. L'argument a alors été rejeté. En effet, les préjugés défavorables émanant de clients ne peuvent justifier une limitation des libertés individuelles, dont la liberté religieuse.

S'il est vrai qu'un employeur peut poser certaines limites et opérer des distinctions sur la base de la conviction religieuse ou philosophique, ces dernières, si elles constituent des distinctions directes, doivent être justifiées par une exigence professionnelle essentielle. Le souhait d'un client, en raison de son caractère subjectif, ne constitue pas une telle exigence⁷⁷.

Des faits similaires ont été jugés par la CJUE. Cette dernière était interrogée sur question préjudicielle posée par la Cour de cassation française. La question portait sur l'interprétation de l'article 4 de la directive 2000/78/CE et de la notion d'« exigence professionnelle et déterminante ».

Les faits de l'affaire étaient les suivants : une société de conseils informatiques avait licencié une de ses employées, Madame Bougnaoui, car elle refusait de retirer son foulard islamique lorsqu'elle était en mission auprès des clients de cette entreprise. La travailleuse n'avait pas eu droit au paiement d'un préavis.

En se référant à l'arrêt Feryn⁷⁸, la juridiction française était partie du fait que cette mesure constituait une discrimination directe et se demandait si le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de services informatiques de cette société

⁷⁴ Trib.trav. Tongres, 2 janvier 2013, R.G.n°11/2142/A, disponible sur www.unia.be.

⁷⁵ C.J. (gde ch.), arrêt *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, 14 mars 2017, C-188/15, EU:C:2017:204.

⁷⁶ E. MORELLI, E. et I. PLETS, *op. cit.*, p. 25.

⁷⁷ La Cour du travail de Bruxelles s'était déjà prononcée en ce sens dans le cadre de l'affaire Feryn. Elle s'était référée aux travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007 qui stipule que « la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime ». Voir en ce sens : C.trav. Bruxelles (1ère ch.), 28 août 2009, *Juristenkrant*, 2009, p. 3 ; F. KÉFER et J. CLESSE, *op. cit.*, p. 361 ; *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, no 51-2722/1, p. 49.

⁷⁸ C.J. (gde ch.), arrêt *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, 14 mars 2017, C-188/15, EU:C:2017:204, point 18.

assurées par une salariée portant le foulard islamique constituait une exigence professionnelle essentielle et déterminante⁷⁹.

Les juges européens ont décidé que tel n'était pas le cas⁸⁰. La notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante » ne saurait couvrir des considérations subjectives comme la volonté de l'employeur de tenir compte de l'exigence particulière d'un client⁸¹.

Notons toutefois que dans son arrêt du 15 juillet 2021⁸², la Cour de Luxembourg a apporté une précision décisive : un régime général d'interdiction du port des signes convictionnels peut se fonder sur « des droits et des attentes légitimes des clients ou des usagers » pour autant que cette politique réponde à un besoin véritable de cet employeur⁸³. Autrement dit, la Cour reconnaît la validité d'un régime général de neutralité d'apparence⁸⁴.

C. L'apparence neutre à l'égard de la clientèle

Une politique de neutralité à l'égard de la clientèle peut être choisie par un employeur dans l'exercice de sa liberté d'entreprendre. Cette liberté est prévue par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁸⁵.

Dans l'affaire Achbita, la Cour a mis en balance le droit d'exprimer ses convictions religieuses et la volonté de l'employeur d'afficher une image neutre à l'égard de ses clients.

Cela faisait plusieurs années que Madame Achbita travaillait à l'accueil de la société G4S. Après un congé maladie, elle revient en informant son employeur qu'elle décide de porter le voile islamique sur son lieu de travail. Or, depuis toujours, l'entreprise G4S a adopté une politique de neutralité. Madame Achbita a refusé de s'y plier et a été licenciée pour ce motif.

L'affaire s'est retrouvée devant la Cour de cassation belge qui a interrogé la Cour de justice de l'Union européenne quant à l'interprétation de la directive européenne créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁸⁶. La question était de savoir si la règle interne à la société G4S constituait une discrimination directe ou indirecte. Cette distinction est d'une importance particulière puisque selon la qualification directe ou indirecte, les moyens pour les justifier sont différents (cfr. *supra*).

Les juges de la Cour de Luxembourg ont suivi l'avis de l'avocate générale dans cette affaire, Madame Kokott, et ont estimé que l'interdiction généralisée de port de tous les signes convictionnels constitue une différence de traitement indirecte. En effet, la règle se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions.

⁷⁹ F. KEFER, *op. cit.*, p. 574

⁸⁰ S. GILSON, et F. LAMBINET, « Le point sur le port de signes convictionnels au travail à la lumière de deux arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne », *B.J.S.*, 2017/586, p. 8.

⁸¹ C.J. (gde ch.), arrêt *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, 14 mars 2017, C-188/15, EU:C:2017:204, point 40.

⁸² C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594.

⁸³ C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594, point 70. Dans cet arrêt, était en cause une éducatrice spécialisée. On peut comprendre le souhait des parents des enfants concernés que ces derniers soient encadrés par des personnes ne manifestant pas leur religion ou leurs convictions afin de « garantir le développement libre et personnel des enfants en ce qui concerne la religion, la croyance et la politique ».

⁸⁴ M. UYTENDAELE, « La neutralité d'apparence n'est pas discriminatoire, la Cour du Luxembourg l'affirme sans ambage », *J.L.M.B.*, 2021, nr. 28, p. 1259.

⁸⁵ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000, art.16.

⁸⁶ G. GRANDJEAN, *Pouvoir politique et audace des juges*, 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 175

La Cour rappelle qu'une différence de traitement indirecte n'est pas forcément constitutive de discrimination indirecte si elle remplit certaines conditions. Parmi ces conditions, on trouve celle qui exige que la différence de traitement soit objectivement justifiée par un but légitime. Selon la Cour, ce dernier peut être la poursuite d'une politique de neutralité par un employeur⁸⁷ puisque ce choix de l'employeur découle de sa liberté d'entreprendre⁸⁸. Notons toutefois qu'il faut que cette politique soit systématique et qu'elle réponde à un besoin véritable de l'employeur⁸⁹.

D. La recherche de la paix sociale

La CJUE a décidé que l'article 16 de la Charte permettait à l'employeur de choisir une politique de neutralité dans les relations avec les clients. Cependant, que se passe-t-il en cas d'interdiction de toute manifestation extérieure de sa foi religieuse, politique ou philosophique même en interne d'une entreprise ?

La politique de neutralité peut être choisie par un employeur dans un but de préserver la paix sociale au sein de l'entreprise⁹⁰. Cette situation a été rencontrée dans les faits qui ont donné lieu à un jugement du 20 février 2019 du tribunal du travail de Liège⁹¹.

Dans cette affaire, une femme de confession musulmane travaillait comme remplaçante dans une pharmacie. Au terme d'un parcours spirituel, elle annonce à son employeur qu'elle n'ira plus au travail sans porter le voile islamique. Selon son employeur, cette tenue est inadéquate pour l'exercice de sa fonction. Il souhaite adopter une politique de neutralité tant envers les clients⁹² de la pharmacie qu'envers les autres travailleurs. Selon lui, l'objectif était de promouvoir l'égalité de traitement entre l'ensemble des employés de la pharmacie (avec cette mesure, tous les travailleurs sont logés à la même enseigne) ainsi que le respect de la clientèle. Il ne souhaitait pas que les collaborateurs ou la clientèle éprouvent une impression de rejet par rapport à de telles manifestations extérieures de la foi de la travailleuse.

La travailleuse a été licenciée pour motif grave pour ne pas s'être conformée à cette règle du règlement de travail. Elle a donc introduit un recours devant le tribunal du travail de Liège, division Verviers, pour contester ce congé pour motif grave et pour faire constater le caractère discriminatoire du licenciement. La travailleuse a été déboutée de sa demande. C'est pourquoi elle a interjeté appel de la décision devant la Cour du travail de Liège. Cette dernière, dans son arrêt du 30 avril 2021⁹³, a confirmé la décision rendue par le tribunal du travail.

La Cour de justice de l'Union européenne s'est également penchée sur la prévention des conflits sociaux dans son arrêt du 15 juillet 2021⁹⁴.

⁸⁷ Cette décision n'est pas sans rappeler la position de la Cour EDH sur cette question dans l'arrêt *Eweida*.

⁸⁸ G. GRANDJEAN, *op. cit.*, p. 177 ; C.J. (gde ch.), arrêt *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV.*, 14 mars 2017, C-157/15, EU:C:2017:203, points 37 et 38.

⁸⁹ P. GILLIAUX, « La limitation des droits fondamentaux dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *J.E.D.H.*, 2021, nr. 1, p. 27.

⁹⁰ P. NILLES, « La discrimination dans les relations de travail - Principes et chronique de jurisprudence nationale et européenne récente », *plijur*, 2021, nr. 57, p. 23.

⁹¹ Trib.trav. Liège, div. Tongres, 20 février 2019, *B.J.S.*, 2019/636, p. 7.

⁹² La politique de neutralité est essentielle dans ce cas : la profession de pharmacien est la profession de soin de santé la plus accessible au grand public. Des patients pourraient ne pas se sentir à l'aise avec des convictions affichées par leur pharmacien lorsqu'ils voudraient bénéficier de certains conseils ou traitements ; voy. « Cour trav. Liège (2e ch. E), 30/04/2021 », *J.T.T.* 2021, nr. 18, p. 310 à 318.

⁹³ C. trav. Liège (2e ch.), 30 avril 2021, *J.T.T.* 2021, nr. 18, p. 310 à 318.

⁹⁴ C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594.

L'arrêt concernait deux affaires distinctes, toutes les deux soumises à des juridictions allemandes. Ces dernières avaient été saisies par deux travailleuses licenciées pour avoir porté le voile islamique sur leur lieu de travail respectif, ce qui était interdit par leur employeur qui poursuivait une politique de neutralité.

Les juridictions allemandes se sont adressées à la CJUE à propos de l'interprétation de la directive 2000/78/CE. Comme dans l'affaire Achbita, la question concernait le fait de savoir si une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, constituait une discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou sur les convictions.

La Cour a estimé qu'une telle règle ne constitue pas une discrimination directe, pour autant qu'une telle interdiction couvre toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses⁹⁵. Elle a jugé qu'elle pouvait constituer une discrimination indirecte, mais que celle-ci pouvait être justifiée sous certaines conditions, dont celle qui a trait à l'objectif légitime (cfr. *supra*). Selon la CJUE, ce dernier peut être le besoin de l'employeur de se présenter de manière neutre à l'égard des clients ou de prévenir des conflits sociaux⁹⁶.

E. Conclusion sur la protection du fait religieux sur le lieu de travail par le prisme du droit de la discrimination

Nous pouvons observer que le fait d'exprimer ses convictions religieuses peut entrer en conflit avec certains droits et libertés d'autrui. Pour les personnes désireuses d'exprimer leur religion, le droit à l'égalité de traitement ne leur offre pas toujours de solutions qui soient favorables.

Nous constatons qu'il est indéniable que la poursuite d'une politique de neutralité par un employeur est un objectif légitimant des mesures pouvant entraver le droit de manifester ses convictions religieuses. Plusieurs décisions de juridictions de fond que nous n'avons pas développées dans ce travail vont en ce sens⁹⁷.

Il est à observer que les arrêts analysés concernent tous le port du voile islamique par une travailleuse ; c'est ce qui suscite le plus la polémique à l'heure actuelle. Pourtant, un litige pourrait survenir en cas d'interdiction faite à un travailleur de prier discrètement pendant ses pauses par exemple. Malgré l'absence d'obligation d'aménagement, la législation anti-discrimination empêche qu'une mesure possiblement discriminatoire soit prise sans justification.

Conclusion générale

On le voit, le lieu de travail rassemble des gens de diverses cultures et ayant diverses convictions. Même sur le lieu de travail, la liberté religieuse conserve son statut de droit

⁹⁵ *A contrario*, une interdiction limitée au port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ostentatoires et de grande taille peut être constitutive d'une discrimination directe ; C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594, point 77.

⁹⁶ C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594, point 76.

⁹⁷ Trib. trav. fr. Bruxelles, 28 mai 2018, R.G. n° 16/7231/A, disponible sur www.unia.be ; Trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. n° 05/22188/A, disponible sur www.unia.be ; C. trav. fr. Bruxelles (2e ch.), 7 mai 2020, *J.T.T. 2021*, liv. 1402, p. 305.

fondamental⁹⁸. Cependant, le respect des droits et libertés individuels de chacun a pour conséquence que la liberté de les manifester peut être restreinte par l'employeur. Toutefois, le pouvoir d'injonction de l'employeur n'est pas sans limites. Lorsqu'il porte atteinte à la protection accordée à la liberté de religion du travailleur, l'employeur doit pouvoir se justifier d'une manière strictement prévue par la loi. Le contrôle de proportionnalité, effectué par la Cour EDH ou la CJUE, permet de mettre en balance l'atteinte à la liberté du salarié d'une part, et l'objectif poursuivi par l'employeur dans le cadre de sa liberté d'entreprendre d'autre part.

Au vu de la jurisprudence abondante en la matière, le débat sur la place de la liberté religieuse au sein des relations de travail est loin d'être clos.

Une des sources de cette indécision réside dans le caractère général du cadre légal relatif à la liberté religieuse. Puisque les relations de travail ne sont pas expressément visées, on ne sait pas à l'avance ce que l'employeur peut ou ne peut pas faire. À l'avenir, l'employeur pourrait se voir imposer un aménagement du travail en faveur de la liberté religieuse de ses travailleurs. Affaire à suivre donc.

⁹⁸ G. GONZALEZ, *Convention européenne des droits de l'homme et droit de l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2016, p. 67.

Bibliographie

Doctrine

- CAIOLA, A., « Le port du foulard et un voile d'ambiguïté. CJUE, gde ch., 14 mars 2017, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions, C-157/15 ; CJUE, gde ch., 14 mars 2017, Asa Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole SA, C-157/15 », *Rev. Aff. Eur.*, 2017/1, p. 129-138 ;
- FAVENNEC-HERY, F. et VERKINDT, P-Y., *Droit du travail*, 6e édition, Issy-les-Moulineaux, Lextenso éditions, 2018 ;
- DUCOULOMBIER, P., « Cinq ans de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *C.D.E.*, 2018/3, p. 791-900 ;
- GILLIAUX, P., « La limitation des droits fondamentaux dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *JEDH*, 2021, nr. 1, p. 3-51 ;
- GILSON, S. et LAMBINET, F., « Le point sur le port de signes convictionnels au travail à la lumière de deux arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne », *B.J.S.*, 2017/586, p. 7-10 ;
- GILSON, S. et MENIER, C., « Signes religieux au travail : cachez ce voile que je ne saurais voir ? », *B.J.S.*, 2019/636, p. 7-10 ;
- GONZALEZ, G., *Convention européenne des droits de l'homme et droit de l'entreprise*, Limal, Anthemis, 2016 ;
- GRANDJEAN, G., *Pouvoir politique et audace des juges*, 1e édition, Bruxelles, Bruylant, 2018 ;
- KEFER, F., « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *R.D.S.-T.S.R.*, 2017/3, p. 325-466 ;
- KÉFER, F. et CLESSE, J., « Examen de jurisprudence (2013-2019) — Contrat de travail », *RevCri*, 2020, nr. 3, p. 357-464 ;
- KRENC, F., « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », *La vie privée au travail*, VERDUSSEN, M. et JOASSART, P. (dir.), Limal, Anthemis, 2011 ;
- LINGUELET, R., « L'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail et les ressources du droit du bien-être », *J.T.T.*, 2016/15, n° 1249, p. 231-244 ;
- MORELLI, E. Et PLETS, I., « Port des signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Ors.*, 2013, liv.10, p.19-28 ;
- NILLES, P., « La discrimination dans les relations de travail - Principes et chronique de jurisprudence nationale et européenne récente », *plijur*, 2021, nr. 57, p.15-24 ;
- REIJCKAERT, O. et LAMBERT, N., *Le respect de la vie privée dans les relations de travail*, Malines, Kluwer, 2012 ;
- SLOWIK, A., « Discrimination religieuse dans l'emploi : à la recherche des points communs entre Strasbourg et Luxembourg », *Cahiers de droit européen*, 2020, Bruylant, p. 441-483 ;
- UYTENDAELE, M., « La neutralité d'apparence n'est pas discriminatoire, la Cour du Luxembourg l'affirme sans ambiguë », *J.L.M.B.*, 2021, nr. 28, p. 1255-1261 ;
- X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020 ;
- VANSWEEVELT, T., « Multiculturalisme et interdiction du port de signes de nature religieuse visibles sur le lieu de travail : une application au secteur de la santé », *Rev. dr. santé*, 2018 - 2019, p. 27-34 ;
- VOYÉ, L., DOBBELAERE, K. et BILLIET, J., « Une Église marginalisée ? », *Autres temps, autres mœurs*, VOYÉ, L., DOBBELAERE, L. et AEBTS, K. (dir.), Bruxelles, Racine Campus, 2012 ;
- X., *Guide sur l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme*, Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 2020 ;

- YERNAUX, A., *Les convictions du travailleur et l'entreprise. Du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, Bruxelles, Kluwer, 2014.

Jurisprudence

Jurisprudence belge :

- C. trav. Bruxelles (1ère ch.), 28 août 2009, *Juristenkrant* 2009, liv. 194, p. 3 ;
- C. trav. fr. Bruxelles (2e ch.), 7 mai 2020, *J.T.T.* 2021, liv. 1402, p. 305 ;
- C. trav. Liège (2e ch.), 30 avril 2021, *J.T.T.* 2021, nr. 18, p. 310 ;
- Trib. trav. Nivelles, 11 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1400
- Trib.trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. n° 05/22188/A, disponible sur www.unia.be ;
- Trib.trav. Tongres, 2 janvier 2013, *SK* 2014, nr. 7, p. 356 ;
- Trib. trav. fr. Bruxelles, 28 mai 2018, R.G. n° 16/7231/A, disponible sur www.unia.be ;
- Trib.trav. Liège, div. Tongres, 20 février 2019, *B.J.S.*, 2019/636, p. 7.

Jurisprudence européenne :

- Cour eur. D.H., déc. *Pichon et Sajous c. France*, 2 octobre 2001 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Kosteski c. l'ex-République yougoslave de Macédoine*, 13 avril 2006 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Dogru c. France*, 4 décembre 2008 ;
- Cour eur. D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013 ;
- C.J., arrêt *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV.*, 10 juillet 2008, C-54/07, EU:C:2008:397 ;
- C.J. (gde ch.), arrêt *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV.*, 14 mars 2017, C-157/15, EU:C:2017:203 ;
- C.J. (gde ch.), arrêt *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, 14 mars 2017, C-188/15, EU:C:2017:204 ;
- C.J. (gde ch.), arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, 15 juillet 2021, C-804/18 et C-341/191, EU:C:2021:594.

Législation

- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, *err.*, 29 juin 1961 ;
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000 ;
- Directive (UE) 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, *J.O.U.E.*, L 303, 2 décembre 2000 ;
- Const., art.10, 11, 19 ;
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978 ;
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007 ;
- Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 juillet 1984, *M.B.*, 28 juillet 1984 ;
- Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail rendue obligatoire par l'arrêté royal du 11 janvier 2009, *M.B.*, 4 avril 2009 ;
- Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc.*, Ch., 2006-2007, n° 51-2722/1, p. 47 et 49.