

La liberté religieuse dans la vie professionnelle

« Du neuf depuis l'arrêt *Eweida* et autres c. Royaume-Uni ? »

Mémoire réalisé par
Boniface van der Stegen de Schrieck

Promoteur
Filip Dorssemont

Année académique 2015-2016
Master en droit

« La liberté de pensée, de conscience et de religion représente l'une des assises d'une société démocratique au sens de la Convention. Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents. Il y va du pluralisme-chèrement acquis au cours des siècles- consubstantiel à pareille société¹ ».

¹ Cour eur. D.H., arrêt *Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, req. n° 14307/88, §31, *Publ. Cour eur. D.H.*, 1993, série A, n°260-A.

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	4
INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 : LES DISPOSITIONS JURIDIQUES PERTINENTES.....	7
SECTION 1 : L'ARTICULATION ENTRE LA LIBERTÉ DE MANIFESTER SES CONVICTIONS ET L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS	7
SECTION 2 : LA LIBERTÉ DE MANIFESTER SES CONVICTIONS	9
§1 : <i>L'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.....</i>	10
§2 : <i>Les deux aspects de la liberté de religion</i>	11
§3 : <i>Les restrictions à la liberté de manifester sa religion.....</i>	14
SECTION 3 : L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS EN RAISON DES CONVICTIONS	17
§1 : <i>Les instruments de l'ONU.....</i>	17
§2 : <i>Les instruments du Conseil de l'Europe</i>	18
§3 : <i>Les dispositions du droit de l'Union européenne</i>	21
§4 : <i>Les dispositions de droit interne</i>	22
CHAPITRE 2 : LA MANIFESTATION DES CONVICTIONS DU TRAVAILLEUR SUR LE LIEU DE TRAVAIL	29
SECTION 1 : L'ATTEINTE À LA LIBERTÉ DE MANIFESTER SES CONVICTIONS	29
§1 : <i>Cour du travail de Bruxelles, 15 janvier 2008.....</i>	34
§2 : <i>Cour du travail d'Anvers, 23 décembre 2011</i>	35
§3 : <i>Tribunal du travail de Tongres, 2 janvier 2013.....</i>	37
CHAPITRE 3 : L'ARRÊT EWEIDA	48
SECTION 1 : LES FAITS ET LA DÉCISION	48
SECTION 2 : RÉFLEXIONS SUR LES CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT <i>EWEIDA</i> EN DROIT BELGE	50
SECTION 3 : L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR MOTIF RELIGIEUX EN DROIT DU TRAVAIL.....	53
SECTION 4 : LE VOILE EN ENTREPRISE : CACOPHONIE AU SEIN DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE.....	58
CONCLUSION.....	65
BIBLIOGRAPHIE	67
TEXTES LÉGISLATIFS	67
TEXTES DE DOCTRINE	68
TEXTES JURISPRUDENTIELS	71
A) <i>Textes jurisprudentiels européens.....</i>	71
B) <i>Textes jurisprudentiels belges.....</i>	73
C) <i>Textes jurisprudentiels étrangers.....</i>	74

Introduction

La question de la place du fait religieux dans les sociétés occidentales contemporaines est un sujet à la mode². Plus spécifiquement la question de la religion sur le lieu de travail, comme toutes celles touchant à la religion et à la vie privée en général, est sensible et actuellement très polémique et médiatisée³. La recrudescence des pratiques religieuses, particulièrement- mais pas seulement- dans les communautés religieuses minoritaires, ainsi que l'individualisation et la diversification croissante des croyances et des façons de vivre sa foi, engendrent une large remise en question de la manière dont la société doit tolérer l'expression des convictions religieuses dans les domaines économiques, sociaux, culturels, etc⁴.

Les tensions qui entourent le débat entraînent certainement une sensibilisation accrue de l'opinion publique et conduisent peut-être à surestimer l'ampleur du phénomène⁵. Le monde du travail est également confronté au phénomène religieux⁶. Les employeurs, publics et privés, doivent de plus en plus faire face à des revendications formulées par des agents et travailleurs invoquant leur liberté religieuse⁷.

Face à la montée des pratiques religieuses, certains employeurs réagissent par l'instauration d'une interdiction totale du port de signes extérieurs révélant les convictions personnelles du travailleur, qu'elles soient religieuses, philosophiques ou politiques⁸. Cependant, nous pouvons nous interroger sur la compatibilité de cette interdiction avec le droit fondamental de tout individu de manifester ses convictions⁹. De plus, cette interdiction ne constitue-t-elle pas un traitement discriminatoire à l'encontre du travailleur désireux de manifester ses convictions, conformément à ce que lui prescrit sa foi¹⁰ ? Ne nous voilons pas la face, c'est essentiellement la question du port du voile musulman au sein de l'entreprise, de

²A.YERNAUX, *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2014, p.5.

³ E.MORELLI, I.PLETS, « Port des signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Ors.*, 2013/10, p.19.

⁴ F.KRENC, « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », *La vie privée au travail*, sous la direction de M.Verdussen et P.Joassart, Limal, Anthémis, 2011, p.115.

⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.5.

⁶ F.KRENC, *op.cit.*, p.115.

⁷ *Ibidem.*, p.116.

⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.6.

⁹ *Ibidem.*, p.6.

¹⁰*Ibidem.*, p.6.

l'administration ou de l'école qui suscite la controverse et un contentieux important dans notre pays ainsi qu'en France¹¹.

Dans le cadre de notre mémoire, nous analyserons tout d'abord les différentes dispositions juridiques tant belges qu'européennes qui concernent la liberté fondamentale de manifester ses convictions et le droit à ne pas être discriminé en raison de ses convictions. Ensuite nous constaterons que les juridictions belges tolèrent largement que l'employeur restreigne le droit des travailleurs d'exprimer leurs convictions sur le lieu de travail¹². Puis nous analyserons l'arrêt *Eweida* ainsi que sa portée en droit belge¹³. Nous parlerons également du concept d'aménagement raisonnable. Nous ne prétendons pas trancher toutes les controverses liées à la religion dans la vie professionnelle mais nous nous concentrerons davantage à expliquer au lecteur l'importance du contentieux que soulève l'expression des convictions religieuses au travail ainsi que les modifications qu'apporte l'arrêt *Eweida* à ce sujet¹⁴. La religion dans sa dimension interne (croyance) qu'externe (manifestation) au sein du milieu professionnel est un sujet sensible qui ne le laisse personne indifférent. Nous nous efforcerons de rester objectifs tant ce sujet fait l'objet d'exagérations de la part des médias et du monde politique. Nous tenterons également d'esquisser les tendances futures et d'y apporter quelques réflexions personnelles.

¹¹ C.cass.fr (assemblée plénière), 25 juin 2014, n°612 (13-28.369) ; *Cfr.* Proposition de Manuel Valls au sujet du port du voile à l'université (avril 2016).

¹² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.7.

¹³ Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c.Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req.n°48420/10, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

¹⁴ F.KRENC, *op.cit.*, p.116.

Chapitre 1 : Les dispositions juridiques pertinentes

Section 1 : L'articulation entre la liberté de manifester ses convictions et l'interdiction des discriminations¹⁵

La liberté de pensée, de conscience et de religion revêt une importance particulière liée à ses origines tourmentées¹⁶. Nous constatons que l'histoire européenne est ponctuée de conflits religieux culminant avec les guerres de religion des XVI^e et XVII^e siècle¹⁷. Depuis la révolution française et sa fameuse Déclaration universelle des droits de l'homme : liberté, égalité, fraternité : le droit à la liberté de religion est devenu indissociable du droit de ne pas être discriminé sur la base de ses convictions religieuses, qui garantit à chacun une égale jouissance de cette liberté¹⁸. Aucune autre liberté individuelle n'est à ce point systématiquement appréhendée sous une forme à la fois positive (droit de pratiquer sa religion sans entrave injustifiée) et négative (droit de ne pas subir de discriminations)¹⁹. Au gré de l'évolution des sociétés, la recherche du juste équilibre entre les pratiques religieuses des diverses communautés qui composent toute société pluraliste et la protection de l'intérêt général sont une tâche permanente²⁰. Les relations de travail se caractérisent par un rapport de force particulier entre l'employeur et le travailleur, rapport de force qui permet à l'employeur de donner des ordres ou des instructions dans le cadre du travail en vue de s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise, d'aménager les rapports avec la clientèle ou d'encadrer les relations entre ses travailleurs²¹. À titre d'exemples, nous songeons à la mise en œuvre d'un horaire de travail, de l'octroi de jours de congé, de la composition des menus de la cantine, des prescriptions vestimentaires²². Ces mesures peuvent faire obstacle à certaines pratiques liées aux convictions religieuses ou autres (par exemple, l'interdiction de porter des signes révélant ses convictions personnelles tant religieuses que philosophiques)²³. De surcroît, ces mesures peuvent consister à imposer au travailleur de poser certains actes, comme le

¹⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.8.

¹⁶ *Ibidem.*, p.8.

¹⁷ *Ibidem.*, p.8.

¹⁸ *Ibidem.*, p.8.

¹⁹ G.CALVÈS, « Les discriminations fondées sur la religion : quelques remarques sceptiques », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E.Lambert Abdelgawad et T.Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, p.10.

²⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.8.

²¹ F.KRENC, *op.cit.*, p.117.

²² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.8.

²³ *Ibidem.*, p.8.

travailleur employé dans une boucherie qui doit nécessairement consentir à accepter de toucher et découper de la viande en dépit de sa religion ou de ses convictions philosophiques²⁴. Un double examen au regard de leur légitimité et de leur proportionnalité s'appliquera aux mesures citées ci-dessus. De façon récurrente, les juges sont appelés à régler des litiges portant sur l'expression des convictions personnelles, notamment sur le lieu de travail²⁵.

Au moment d'examiner une ingérence dans le droit du travailleur de manifester ses convictions (notamment religieuses), le juge peut examiner la situation soit du point de vue de l'impératif de la liberté de pensée, de conscience et de religion ; soit de celui de l'exigence d'égalité et de non-discrimination²⁶. Bien qu'un grand nombre d'instruments juridiques internationaux de protections des droits de l'homme garantissent ces deux droits fondamentaux, et si toutes les constitutions européennes les protègent, ne fût-ce que par renvoi à la Convention européenne des droits de l'homme, chaque État possède une tradition juridique propre dans laquelle un différend sur la pratique religieuse sera analysé de préférence au regard de la liberté de religion ou du principe de non-discrimination²⁷.

Une analyse comparative nous paraît judicieuse pour illustrer ces différentes traditions juridiques. Ainsi, en Allemagne, la pratique juridique privilégie l'examen des conflits religieux sous l'angle de la liberté religieuse, et non par rapport au principe de non-discrimination²⁸. Selon Antje von Ungern-Sternberg, « le droit allemand se construit plutôt autour des garanties de liberté et moins autour de celles d'égalité »²⁹. Dès lors, les juristes allemands ont tendance à aborder ces conflits au regard de leur incidence sur les libertés individuelles contrairement aux juridictions d'autres États (États-Unis, Grande-Bretagne) qui mettront en avant les principes d'égalité et de non-discrimination³⁰. Au final, la résolution d'un litige portant sur une restriction à la liberté de manifester ses convictions ne sera pas très

²⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.8.

²⁵ C.trav. Bruxelles, 15 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, p.140 ; C.trav. Anvers, 23 décembre 2011, *Orientations*, 2012, n°3, p.24.

²⁶ F.EDEL, « Quel apport du droit à la non-discrimination au régime français de laïcité dans la jurisprudence du Conseil d'état et de la Cour de cassation ? », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E.Lambert Abdelgawad et T.Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, p.61.

²⁷ A.YERNAUX, *op.cit.*, p. 9.

²⁸ A. VON UNGERN-STERNBERG, « Le traitement juridictionnel et administratif des discriminations religieuses en Allemagne », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E.Lambert Abdelgawad et T.Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, p.29.

²⁹ *Ibidem.*, p.29.

³⁰ *Ibidem.*, p.29.

différente dans l'un ou l'autre de ces raisonnements³¹. Dans cet arrêt, la Cour a finalement jugé que la liberté religieuse l'emportait sur la liberté professionnelle de l'employeur car ce dernier n'avait démontré aucun impact négatif sur ses activités lié au port du foulard par son employée³².

En France, bien que le principe d'égalité joue un rôle important dans la définition de la laïcité, il semble que les hautes juridictions recourent moins au principe de non-discrimination lors du règlement de conflits en matière religieuse³³.

En Belgique, les débats se réfèrent aux principes de liberté de religion et d'égalité et de non-discrimination, mais au moment d'analyser l'existence d'une discrimination, les difficultés rencontrées lors du travail de comparaison sont nombreuses, quelles catégories faut-il comparer ? Sur la base de quel critère ?³⁴ Chaque approche a ses atouts et ses inconvénients.

Section 2 : La liberté de manifester ses convictions

La liberté de pensée, de conscience et de religion est protégée par de nombreux instruments juridiques internationaux notamment l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales³⁵. En droit constitutionnel belge, les articles 19 et 20 de la Constitution garantissent la liberté de religion de chacun, ainsi que la liberté de manifester ses convictions³⁶. L'article 19 de la Constitution protège également la liberté de conscience et les convictions philosophiques³⁷. Dans la pratique, les juridictions belges invoquent de préférence l'article 9 de la Convention européenne des droits de

³¹ Arrêt de la Cour fédérale allemande du travail du 10 octobre 2002, *N.J.W.*, 2003, 1685 et décision de la Cour constitutionnelle fédérale allemande du 30 juillet 2003, *N.J.W.*, 2003, 2815, exposés dans A.VON UNGERN-STERNBERG, « Le traitement juridictionnel et administratif des discriminations religieuses en Allemagne », *op.cit.*, pp. 29-30.

³² *Ibidem.*, p.30

³³ F.EDEL, *op.cit.*, p.62.

³⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.9.

³⁵ *Ibidem.*, p.9.

³⁶ Art. 19 Cst : *La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés.* Art. 20 Cst : *Nul ne peut être contraint de concourir d'une manière quelconque aux actes et aux cérémonies d'un culte, ni d'en observer les jours de repos.*

³⁷ Trib.trav.Huy, 20 décembre 1978, *J.T.T.*, 1979, p.358 ; C.trav.Liège, 15 juin 1979, *J.T.T.*, 1980, p.6.

l'homme, dans la mesure où cette disposition a un effet direct, qu'elle prime sur la Constitution et que la disposition constitutionnelle n'apporte pas une protection plus élevée³⁸.

§1 : L'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales³⁹

L'article 9 de la CEDH consacre la liberté de religion en ces termes : « 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 ». Cette disposition fait l'objet d'une importante jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme qui est garante de la Convention. Selon l'arrêt *Lautsi* : « Les États ont pour mission de garantir, en restant neutres et impartiaux, l'exercice des diverses religions, cultes et croyances. Leur rôle est de contribuer à assurer l'ordre public, la paix religieuse et la tolérance dans une société démocratique, notamment entre groupes opposés. Cela concerne les relations entre croyants et non-croyants comme les relations entre les adeptes des diverses religions, cultes et croyances »⁴⁰.

La liberté de religion protège à la fois la liberté d'adhérer à une religion, d'en changer ou de n'en rallier aucune⁴¹. L'article 9 garantit trois libertés : la liberté de pensée, de conscience, et de religion ; ces libertés sont liées entre elles bien que leurs contours soient différents⁴². La liberté de pensée protège principalement le for interne contre l'endoctrinement par le biais d'un enseignement tendancieux⁴³. La liberté de conscience protège également les convictions intérieures de chaque individu, mais porte davantage sur les valeurs et la

³⁸ Cass., 16 novembre 2004, *R.G.*, n° P.04.1127 N, *Pas.*, 2004, p.1802.

³⁹ Loi du 13 mai 1955 portant approbation de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et du Protocole additionnel à cette Convention, signé à Paris, le 20 mars 1952, *M.B.*, 19 août 1955.

⁴⁰ Cour eur.D.H. (gde ch.), arrêt *Lautsi et autres c. Italie*, 18 mars 2011, req. n°30814/06, §60, *J.D.E.*, 2011, n°178, p.119.

⁴¹ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.20.

⁴² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.12.

⁴³ *Ibidem.*, p.12.

philosophie de vie que chacun désire suivre⁴⁴. Ces deux libertés sont absolues et ne tolèrent aucune restriction⁴⁵. La liberté de religion fait partie des libertés de pensée et de conscience car il s'agit de convictions ou de croyances particulières⁴⁶.

§2 : Les deux aspects de la liberté de religion

L'article 9 opère une distinction entre deux aspects de la liberté de religion : le for interne, c'est-à-dire la liberté de croire ou de ne pas croire, la liberté d'adhérer à une religion ou d'en changer (*forum internum*)⁴⁷ et le for externe (*forum externum*). La CEDH ne donne aucune définition précise de ce qu'est une religion mais cela n'a aucune incidence car l'article 9 protège toutes les convictions, pour autant que celles-ci présentent : « un degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance »⁴⁸. Aux termes de l'article 9, le premier aspect de la liberté de religion qui relève du for interne est absolu et ne peut être limité⁴⁹. La dimension extérieure consiste en la liberté de manifester sa religion ou ses convictions (*forum externum*)⁵⁰. Ce besoin d'extérioriser et de partager en communauté ses convictions religieuses est expliqué par Yadh Ben Achour : « *la liberté de religion a un caractère hautement politique. Bien plus que la liberté de pensée et de conscience, la liberté de religion débouche (...) sur le besoin de se constituer en communauté d'identité spécifique qui pourrait réclamer son autonomie et même son indépendance. La liberté de religion possède une tendance naturelle à la politisation* »⁵¹. Il affirme également que : « *pour être une religion, il lui faut à la fois la pratique et le collectif. Une religion n'existe qu'en passant au domaine public* »⁵². C'est pour cette raison que la liberté de religion utilise d'autres libertés publiques prévues par la Convention européenne des droits de l'homme pour vivre et s'implanter dans la société⁵³. Nous pensons à la liberté d'expression prévue à l'article 10, au principe de non-discrimination prévue à l'article 14 ou encore à la liberté de réunion et d'association prévue à l'article 11 de la CEDH. La liberté de manifester sa religion implique la libre pratique du culte

⁴⁴ C.BIRSAN, « Le juge européen, la liberté de pensée et de conscience », *La liberté religieuse et la Convention européenne des droits de l'homme*, sous la direction de T.Massis et C.Pettiti, Bruxelles, Bruylant, 2004, p.52.

⁴⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.12.

⁴⁶ *Ibidem.*, p.12.

⁴⁷ F.KRENC, *op.cit.*, p.116.

⁴⁸ Cour eur.D.H., arrêt *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982, req. n°7511/76, §36, *Publ.Cour eur.D.H.*, 1982, série A, n°48 ; par exemple : l'adhésion à l'Église de scientologie.

⁴⁹ F.KRENC, *op.cit.*, p.117.

⁵⁰ *Ibidem.*, p.117.

⁵¹ Y.BEN ACHOUR, *La Cour européenne des droits de l'Homme et la liberté de religion*, Paris, éd. A.Pedone, 2005, p.7.

⁵² *Ibidem.*, p.27.

⁵³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.13.

et des rites⁵⁴, l'arrêt Kokkinakis illustre cette idée : « *Si la liberté religieuse relève d'abord du for intérieur, elle implique de surcroît, notamment, celle de manifester sa religion. Le témoignage, en paroles et en actes, se trouve lié à l'existence de convictions religieuses. Aux termes de l'article 9, la liberté de manifester sa religion ne s'exerce pas uniquement de manière collective, en public, et dans le cercle de ceux dont on partage la foi : on peut aussi s'en prévaloir individuellement et en privé ; en outre, elle comporte en principe le droit d'essayer de convaincre son prochain, par exemple au moyen d'un enseignement, sans quoi du reste la liberté de changer de religion ou de conviction, consacrée par l'article 9, risquerait de demeurer lettre morte* »⁵⁵.

En raison du fait qu'une religion puisse exercer son droit de se manifester par des formes extérieures, des tensions peuvent apparaître au sein de l'ordre public ou avec d'autres libertés, ce qui entraîne comme conséquence la restriction de ce droit, contrairement aux libertés de pensée et de conscience qui sont absolues⁵⁶. La pratique d'une religion peut emprunter différentes formes comme des pèlerinages, des jeûnes, des cérémonies. Cependant, pour être qualifié de manifestation, l'acte doit être intimement lié à la religion ou à la conviction tels les actes de culte ou de dévotion qui sont des aspects de la pratique d'une religion ou d'une croyance reconnues⁵⁷ (exemple : le port du foulard islamique)⁵⁸. Il y a beaucoup d'exemples dans la jurisprudence de la Cour et de la Commission européenne des droits de l'homme avant elle⁵⁹ montrant qu'elle ne considérerait pas certains comportements comme des manifestations des convictions de sorte que les mesures prises à leur encontre ne s'analysaient pas en une ingérence dans le droit garanti par l'article 9⁶⁰. Nous en citerons un qui a fait beaucoup de bruit dans les médias : l'affaire Pichon et Sajous c. France⁶¹. En l'espèce, il s'agissait de la condamnation de pharmaciens ayant refusé de vendre la pilule contraceptive, la Cour avait estimé que : « *dès lors que la vente de ce produit est légale, intervient sur prescription médicale uniquement et obligatoirement dans les pharmacies, les requérants ne sauraient faire prévaloir et imposer à autrui leurs convictions religieuses pour justifier le refus de vente de ce produit, la manifestation desdites convictions pouvant*

⁵⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.13.

⁵⁵ Cour eur.D.H., arrêt *Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, req.n°14307/88, §31, *Publ.Cour eur.D.H.*, 1993, série A, n°260-A.

⁵⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.14.

⁵⁷ Cour eur.D.H., déc. *Zaoui c.Suisse*, 18 janvier 2001, req.n°41615/98, §1^{er}.

⁵⁸ Cour eur.D.H (gde ch.), arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, 10 novembre 2005, req. n°44774/98, §78.

⁵⁹ La commission a siégé à Strasbourg de juillet 1954 à octobre 1999.

⁶⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.15.

⁶¹ Cour eur. D.H., déc. *Pichon et Sajous c. France*, 2 octobre 2001, req.n°49853/99.

s'exercer de multiples manières hors de la sphère professionnelle »⁶². Pour la Cour, leur condamnation n'a pas interféré avec leur liberté de religion car leur refus de vendre la pilule ne constitue pas une manifestation de leur religion⁶³. En ce qui concerne la liberté de manifester des convictions autres que religieuses, pour tomber dans le champ d'application de l'article 9, l'acte doit exprimer directement une conviction, c'est-à-dire une vision cohérente⁶⁴. Par exemple, n'ont pas été reconnus comme une pratique manifestant une conviction au sens de l'article 9 : le choix de prénommer sa fille selon ses convictions⁶⁵ ; le choix d'un médecin plutôt qu'un autre en raison de ses compétences⁶⁶.

Une mesure prise à l'encontre d'un travailleur sur la base de son adhésion à un parti politique peut s'analyser comme une atteinte à la liberté d'association du travailleur, garantie par l'article 11 de la Convention, plutôt que comme une atteinte à sa liberté de manifester ses convictions politiques⁶⁷. Selon une jurisprudence constante qui n'est plus d'actualité désormais⁶⁸, la Commission européenne des droits de l'homme considérait que la faculté d'une personne de pouvoir quitter son emploi, si elle estime que ses convictions de travail sont incompatibles avec ses convictions personnelles, constitue la garantie fondamentale de son droit à la liberté de religion⁶⁹. La possibilité pour le travailleur de démissionner et son engagement contractuel libre excluaient toute atteinte à sa liberté de religion⁷⁰. Désormais, la Cour européenne des droits de l'homme préfère prendre en compte la faculté du travailleur de changer d'emploi au moment de vérifier le caractère proportionné de l'ingérence, lors de la mise en balance des intérêts en conflit⁷¹.

⁶² A. YERNAUX, *op.cit.*, p. 17.

⁶³ *Ibidem.*, p.17.

⁶⁴ *Ibidem.*, p.17.

⁶⁵ Comm.eur.D.H., déc. *Salonen c. Finlande*, 2 juillet 1997, req.n°27868/95.

⁶⁶ Cour eur.D.H., arrêt *Pretty c. Royaume-Uni*, 29 avril 2002, req.n° 2346/02, *J.L.M.B.*, 2002, n°32, p.1384, obs. F. Abu Dalu.

⁶⁷ Cour eur.D.H., arrêt *Redfearn c. Royaume-Uni*, 6 novembre 2012, req.n°47335/06.

⁶⁸ Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req.n°48420/10, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

⁶⁹ Comm.eur.D.H., déc. *Kontinen c. Finlande*, 3 décembre 1996, req.n° 24949/94, p.75.

⁷⁰ A. YERNAUX, *op.cit.*, p.18.

⁷¹ Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req.n°48420/10, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

§3 : Les restrictions à la liberté de manifester sa religion

L'article 9§2 ne tolère d'ingérence qu'à l'égard de la liberté de manifester sa religion, le for intérieur ne peut souffrir d'aucune restriction⁷². Cependant l'ingérence doit respecter certaines conditions : elle doit être prévue par la loi, elle doit poursuivre un objectif légitime, et enfin la mesure doit être nécessaire dans une société démocratique⁷³. Dès lors, la liberté de pratiquer sa religion et de manifester ses convictions religieuses constitue la règle, et la restriction, l'exception⁷⁴. La Cour procèdera au contrôle de toute ingérence émanant aussi bien d'une autorité publique que d'une juridiction indépendante⁷⁵.

Tout d'abord, l'ingérence doit être prévue par la loi, la Cour européenne des droits de l'homme interprète de manière autonome la notion de loi ; pour apprécier cette condition, la Cour s'attache à des critères de qualité⁷⁶. La loi doit être : « *suffisamment accessible et prévisible, c'est-à-dire énoncée avec assez de précision pour permettre à l'individu – en s'entourant de conseils éclairés – de régler sa conduite* »⁷⁷. Afin que la condition d'accessibilité soit remplie, « *le citoyen doit pouvoir disposer de renseignements suffisants, dans les circonstances de la cause, sur les normes juridiques applicables à un cas donné* »⁷⁸. Au sujet de la condition de prévisibilité, elle requiert que la norme soit : « *énoncée avec assez de précision pour permettre au citoyen de régler sa conduite ; en s'entourant au besoin de conseils éclairés, il doit être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé* »⁷⁹.

Ensuite l'ingérence doit poursuivre un objectif légitime, l'article 9§2 énumère les justifications possibles à une ingérence dans le droit de manifester ses convictions (sécurité publique, protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publics, ou protection des droits et libertés d'autrui)⁸⁰. Comme ces objectifs sont libellés de manière large, il n'est pas difficile pour un État contractant poursuivi devant la Cour de justifier dans leur principe les mesures

⁷² F.KRENC, *op.cit.*, p.117.

⁷³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.18.

⁷⁴ F.KRENC, *op.cit.*, p.117.

⁷⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.18.

⁷⁶ *Ibidem.*, p.19.

⁷⁷ Cour eur.D.H. (gde ch.), arrêt *Hassan et Tchaouch c. Bulgarie*, 26 octobre 2000, req.n°30985/96, §84, *R.U.D.H.*, 2000, p.257.

⁷⁸ Cour eur.D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req.n°6538/74, §49, *Publ.Cour eur.D.H.*, 1979, série A, n°30.

⁷⁹ *Ibidem.*

⁸⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.19.

qu'il a prises ou qu'un employeur aurait prises et que les juridictions internes n'auraient pas remises en cause⁸¹. Ainsi, l'hygiène et la santé peuvent valablement justifier une interdiction des signes religieux au travail, mais l'interdiction devra se limiter à certaines fonctions comme le personnel de cuisine, les infirmiers, etc⁸². Dans le contexte du travail, il s'agira plutôt de droit d'autrui, par exemple le droit de l'employeur et des collègues à disposer d'un environnement de travail dénué de connotations religieuses, ou encore le droit des clients à bénéficier d'un service sans connotations religieuses⁸³. La lutte contre les formes de prosélytisme participe à l'objectif de protection des droits et libertés d'autrui, puisqu'il s'agit de concilier l'exercice des droits et libertés de groupes concurrents, notamment des non-croyants⁸⁴.

Enfin, l'ingérence doit être nécessaire dans une société démocratique ; cette exigence de proportionnalité implique que la restriction soit de nature à atteindre l'objectif visé⁸⁵. L'ingérence doit être la moins attentatoire parmi toutes les mesures possibles⁸⁶. Elle ne peut porter atteinte à la liberté protégée d'une manière excessive par rapport au danger que fait courir l'acte que la mesure entend combattre : il s'agira de mettre en balance les intérêts en jeu⁸⁷. En présence d'une restriction apportée à la liberté de manifester son appartenance religieuse, il importe de vérifier le respect de chacun de ces trois conditions⁸⁸. C'est ce que la Cour européenne des droits de l'homme répète continuellement depuis l'arrêt *Kokkinakis c. Grèce* du 25 mai 1993⁸⁹. Elle affirme que : « *la liberté de pensée, de conscience et de religion représente l'une des assises d'une société démocratique au sens de la Convention. Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents. Il y va du pluralisme – chèrement conquis au cours des siècles – consubstantiel à pareille société* »⁹⁰. Pour la Cour européenne des droits

⁸¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.19.

⁸² E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.20.

⁸³ K.ALIDADI, « Muslim women made redundant : unintended signals in Belgian and Dutch case law on religious dress in private sector employment and unemployment », dans *A test of faith ? Religious diversity and accommodation in the European workplace*, Farnham, Ashgate, 2012, p.250.

⁸⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.20.

⁸⁵ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.20.

⁸⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.20.

⁸⁷ *Ibidem.*, p.20.

⁸⁸ F.KRENC, *op.cit.*, p.120.

⁸⁹ *Ibidem.*, p.120.

⁹⁰ Cour eur.D.H., arrêt *Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, §31.

de l'homme : « *il n'est pas de démocratie sans pluralisme* »⁹¹. Selon la Cour, « *Pluralisme, tolérance et esprit d'ouverture caractérisent une société démocratique. Bien qu'il faille parfois subordonner les intérêts d'individus à ceux d'un groupe, la démocratie ne se ramène pas à la suprématie constante de l'opinion d'une majorité mais commande un équilibre qui assure aux individus minoritaires un traitement juste et qui évite tout abus de position dominante* »⁹².

La Cour appréciera donc la proportionnalité d'une ingérence au regard notamment du maintien de la paix civile et de la sauvegarde d'un véritable pluralisme religieux, indispensable pour la survie d'une société démocratique⁹³. Ce pluralisme implique la neutralité de l'État vis-à-vis des diverses convictions, mais il lui impose un rôle d'organisateur neutre et impartial de l'exercice des diverses religions, cultes et croyances, pour contribuer à assurer l'ordre public, la paix religieuse et la tolérance dans une société démocratique⁹⁴. La Cour affirme dans l'arrêt *Leyla Sahin* que : « *le devoir de neutralité et d'impartialité de l'État est incompatible avec un quelconque pouvoir d'appréciation de la part de celui-ci quant à la légitimité des croyances religieuses ou des modalités d'expression de celles-ci et (...) que ce devoir impose à l'État de s'assurer que des groupes opposés se tolèrent. Dès lors, le rôle des autorités dans ce cas n'est pas de supprimer la cause des tensions en éliminant le pluralisme, mais de s'assurer que des groupes opposés l'un à l'autre se tolèrent* »⁹⁵. Les États doivent donc veiller à ce que les différents groupes coexistent au sein de la société, et doivent veiller à trouver le meilleur équilibre entre les droits fondamentaux de chacun. Les pratiques religieuses doivent rester conformes aux impératifs de moralité publique, de tranquillité, d'ordre public, de sécurité, etc⁹⁶. Les pratiques religieuses qui sont susceptibles d'être acceptées différeront en fonction de l'endroit et de l'époque ; avec la montée du radicalisme islamique et ses différentes manifestations dans le monde⁹⁷, nous pouvons anticiper un rejet de l'islam en raison d'une peur grandissante face à une religion que peu comprennent. Les rapports entre l'État et les religions diffèrent en Europe, en France on

⁹¹ Cour eur.D.H. (gde ch.), arrêt *Parti communiste unifié de Turquie c. Turquie*, 30 janvier 1998, req.n°19392/92, §43, *Rec.Cour eur.D.H.*, 1998, I, p.1.

⁹² Cour eur.D.H. (gde ch.), arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, 10 novembre 2005, req.n°44774/98, §108, *R.U.D.H.*, 2005, p.255.

⁹³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.20.

⁹⁴ Cour eur.D.H., arrêt *Manoussakis c. Grèce*, 26 septembre 1996, req.n°18748/91, §47, *Rec.Cour eur.D.H.*, 1996, IV, p.1346.

⁹⁵ Cour eur.D.H. (gde.ch.), arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, §107.

⁹⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.21.

⁹⁷ Attentats de Paris le 13 novembre 2015, attentats de Bruxelles le 22 mars 2016.

parle de laïcité, au Royaume-Uni on parle de religion d'État. C'est pourquoi, la Cour européenne des droits de l'homme se borne à un examen au cas par cas des litiges et accorde une importante marge d'appréciation aux États pour juger de l'existence et de l'étendue de la nécessité d'une ingérence⁹⁸. Une jurisprudence casuistique s'en déduit car il est délicat de tirer des principes généraux applicables à tous les États contractants, tant l'appréciation de l'ingérence dépend du contexte national⁹⁹.

Section 3 : L'interdiction des discriminations en raison des convictions

L'interdiction de la discrimination fondée sur la religion dans la vie professionnelle est aujourd'hui imposée tant par le droit de la Convention européenne des droits de l'homme que par celui de l'Union européenne ; elle trouve une consécration expresse dans la législation belge antidiscriminatoire¹⁰⁰. Plus généralement, la plupart des niveaux de pouvoir normatif ont adopté des instruments de lutte contre les discriminations, qu'ils soient internationaux (Organisation des Nations Unies, Organisation internationale du travail, Union européenne, Conseil de l'Europe) ou internes (pouvoir fédéral et entités fédérées)¹⁰¹. Nous viserons, dans le cadre de notre mémoire, les discriminations fondées sur les convictions survenant dans les relations de travail.

§1 : Les instruments de l'ONU

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) imposent aux États contractants de protéger les droits qu'ils consacrent au profit de tous, sans discrimination fondée, notamment, sur la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion¹⁰². Parmi ces droits se trouvent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté

⁹⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.22.

⁹⁹ Y.BEN ACHOUR, *op.cit.*, p.44.

¹⁰⁰ F.KRENC, *op.cit.*, p.136.

¹⁰¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.26 ; B.RENAULD, « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », *Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états*, sous la direction de P.Wautelet, Liège, Anthémis, 2009, p.8.

¹⁰² Art.26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et art.2.2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, signés à New York le 19 décembre 1966, approuvés par la loi du 15 mai 1981, *M.B.*, 6 juillet 1983.

ainsi que droit de jouir de conditions de travail justes et favorables¹⁰³. La convention n°111 de l'OIT prévoit que les États : « *s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière* »¹⁰⁴. La Convention n°111 de l'OIT définit la discrimination par : « *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession* »¹⁰⁵. Les deux Pactes internationaux et la Convention n°111 ont été ratifiés par la Belgique¹⁰⁶. Ces différents instruments exigent de la part des États signataires qu'ils adoptent les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les droits garantis¹⁰⁷. La plupart des droits proclamés dans ces instruments ne sont pas directement conférés aux particuliers, ces dispositions n'ont pas d'effet direct puisque, pour ce faire, elles doivent avoir été adoptées par les états signataires dans le but d'attribuer des droits aux individus (élément subjectif) et doivent être suffisamment claires, précises et inconditionnelles pour pouvoir être invoquées devant les juridictions nationales (élément objectif)¹⁰⁸.

§2 : Les instruments du Conseil de l'Europe

L'article 14 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales prohibe la discrimination fondée, entre autres, sur la religion dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention¹⁰⁹. N'ayant pas d'existence indépendante, l'article 14 devra le plus souvent être mobilisé en combinaison avec l'article 9 de la Convention¹¹⁰. Selon la Cour : « *l'article 14 complète les autres clauses normatives de la Convention et des protocoles. Il n'a pas d'existence indépendante puisqu'il vaut uniquement pour la jouissance des droits et libertés qu'elles garantissent. L'application de l'article 14 ne*

¹⁰³ Art.6, §1^{er}, PIDESC.

¹⁰⁴ Loi du 16 février 1977 portant approbation de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, *M.B.*, 23 septembre 1977 ; Art.2 de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

¹⁰⁵ Art.1^{er}, §1^{er}, a, de la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

¹⁰⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.27.

¹⁰⁷ *Ibidem.*, p.27 ; Art.2, §1^{er}, PIDESC.

¹⁰⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.27 ; J.VERHOEVEN, « La notion d'applicabilité directe du droit international », *Rev.b.dr.intern.*, 1980, n°2, p.243.

¹⁰⁹ Art.14 CEDH.

¹¹⁰ Cour eur.D.H., arrêt *Carson c. Royaume-Uni*, 16 mars 2010, §63.

présuppose pas nécessairement la violation de l'un des droits matériels garantis par la Convention. Il faut, mais il suffit, que les faits de la cause tombent sous l'empire de l'un au moins des articles de la Convention »¹¹¹. Pour constituer une différence de traitement discriminatoire, la mesure étatique doit affecter la jouissance d'un droit qui tombe sous l'empire de la Convention, tel que la liberté de religion par exemple (article 9)¹¹². Il n'est pas nécessaire de démontrer la violation d'une autre clause normative de la Convention pour établir la méconnaissance de l'article 14¹¹³. L'article 14 interdit aux États signataires de traiter de manière différente des personnes se trouvant dans une situation identique, mais aussi de traiter de manière analogue des personnes placées dans des situations différentes¹¹⁴. Les autorités étatiques peuvent dès lors se voir imposer l'obligation d'aménager une norme ou une pratique générale, le cas échéant en y introduisant une exception, afin de prévenir pareille forme de discrimination qui peut être qualifiée de passive¹¹⁵. La réception par la Cour (arrêt *Thlimmenos c. Grèce* du 6 avril 2000) de la notion de discrimination indirecte constitue une évolution notable¹¹⁶. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une norme ou une pratique apparemment neutre, c'est-à-dire qui n'opère pas formellement de distinction fondée sur un critère suspect, affecte ou est susceptible d'affecter en particulier une catégorie de personnes réunies en raison de la possession d'une caractéristique commune (race, origine ethnique, sexe, religion, etc.)¹¹⁷. Dans l'arrêt *D.H. c. République tchèque* rendu par la grande chambre le 13 novembre 2007, la Cour a définitivement accepté la notion de discrimination indirecte¹¹⁸. Elle a considéré que peut être jugée discriminatoire une politique ou une mesure générale ayant des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes, même si cette politique ou cette mesure est apparemment neutre¹¹⁹. Une discrimination indirecte ne présuppose pas une intention discriminatoire¹²⁰.

¹¹¹ Cour eur.D.H., déc. *Sfountouris et autres c. Allemagne*, 31 mai 2011, req. n°24120/06.

¹¹² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.29.

¹¹³ *Ibidem.*, p.29.

¹¹⁴ Cour eur.D.H., arrêt *Thlimmenos c. Grèce*, 6 avril 2000, req. n°34369/97.

¹¹⁵ J.RINGLEHEIM, « Droit et religions dans l'Europe des juges – La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », in M-C.Foblets, P.Foucher, M.Graziadei, N.Gtari et J.Vanderlinen (dir.), *Convictions philosophiques et religieuses et droits positifs*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p.551.

¹¹⁶ F.KRENC, *op.cit.*, p. 138.

¹¹⁷ *Ibidem.*, p.138.

¹¹⁸ E.DUBOUT, « L'interdiction des discriminations indirectes par la Cour européenne des droits de l'homme : rénovation ou révolution ? Épilogue dans l'affaire *D.H. et autres c. République tchèque* », *Rev.trim.dr.h.*, 2008, pp.821 et s.

¹¹⁹ Cour eur.D.H., arrêt *D.H. et autres c. République tchèque*, 13 novembre 2007, §175.

¹²⁰ *Ibidem.*, §184 et 184.

Le Protocole additionnel n°12, signé à Rome le 4 novembre 2000, consacre une interdiction générale des discriminations basées sur une liste non exhaustive de critères, dans la jouissance de tout droit prévu par la loi et dans le traitement que les autorités publiques réservent à tout un chacun¹²¹. Ce protocole permet de s'affranchir de l'article 14 de la Convention dont le champ d'application est limité à la jouissance des droits et libertés garantis par la Convention ; il n'a pas encore été ratifié par la Belgique¹²².

Jusqu'au début des années 2000, les organes de contrôle de la Convention n'étaient guère sensibles aux allégations de discrimination fondée sur la religion¹²³. Ainsi dans l'affaire *X c. Royaume-Uni*¹²⁴, un instituteur de confession musulmane se plaignait de ce qu'il n'avait d'autre possibilité que de démissionner pour pouvoir prier le vendredi à la mosquée, alors que les horaires de travail permettent aux travailleurs chrétiens d'observer leurs obligations religieuses, l'ancienne Commission européenne des droits de l'homme a rejeté toute idée de discrimination¹²⁵. Elle a indiqué que le requérant ne démontrait pas être traité moins favorablement qu'un autre enseignant appartenant à une minorité religieuse¹²⁶. Cet arrêt fut l'objet de critiques notamment de la part de Julie Ringelheim qui affirme que : « *la Commission postule donc d'emblée que la situation du requérant doit être comparée à celle d'autres enseignants pratiquant une foi minoritaire et non à celle de ses collègues adhérant à la religion majoritaire. Elle semble considérer comme allant de soi que les adeptes d'une confession minoritaire peuvent être désavantagés par rapport aux fidèles d'une foi majoritaire* »¹²⁷. La Commission avait conclu au caractère manifestement mal fondé du grief en affirmant que : « *dans la plupart des pays, seules les fêtes religieuses de la majorité de la population sont déclarées jours fériés* »¹²⁸.

¹²¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.29 ; G. DE BÉCO, « Le Protocole n°12 à la Convention européenne des droits de l'homme », *Rev.trim.dr.h.*, 2010, pp.591 et s.

¹²² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.29.

¹²³ F.KRENC, *op.cit.*, p.137.

¹²⁴ Comm.eur.D.H., déc. *X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, req. n°8160/78, *D.R.*, 22, p.39.

¹²⁵ F.KRENC, *op.cit.*, p.137.

¹²⁶ Comm.eur.D.H., déc. *X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, §27.

¹²⁷ J.RINGELHEIM, *Diversité culturelle et droits de l'homme – La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006, p.324.

¹²⁸ Comm.eur.D.H., déc. *X c. Royaume-Uni*, 12 mars 1981, §28.

§3 : Les dispositions du droit de l'Union européenne

Depuis l'adoption du Traité d'Amsterdam, l'Union européenne dispose d'une base légale lui permettant d'élaborer des mesures de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle¹²⁹. Sur base de l'article 19 TFUE, l'Union européenne a adopté deux directives en vue d'établir un cadre général de lutte contre les discriminations fondées sur ces critères, à l'exception des discriminations de genre pour lesquelles l'Union dispose d'une compétence plus ancienne¹³⁰. La directive 2000/43 vise à combattre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique dans de nombreux domaines¹³¹. La directive 2000/78 cherche à lutter contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, mais uniquement en ce qui concerne l'emploi et le travail¹³². Les discriminations de genre font l'objet d'une attention de la part de l'Union européenne depuis ses débuts dans des instruments spécifiques¹³³.

La directive n°2000/78 du 27 novembre 2000 cherche à imposer une interdiction de commettre des discriminations (directes et indirectes) dans le cadre des relations de travail et d'emploi, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé¹³⁴. Elle s'applique à de nombreux aspects des relations de travail, notamment les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement ; les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ; l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs¹³⁵. La directive vise les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle¹³⁶. Cette directive 2000/78 a été transposée par la loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, laquelle s'applique aux relations de travail et reproduit fidèlement les

¹²⁹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.30 ; Art. 19 TFUE : J.RINGELHEIM, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *J.D.E.*, 2013/1, p.57.

¹³⁰ *Ibidem.*, p.31.

¹³¹ Directive (CE) n°2000/43 du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.C.E.*, L.180, 19 juillet 2000, p.22.

¹³² Directive (CE) n°2000/78 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.C.E.*, L.303, 2 décembre 2000, p.16.

¹³³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.31.

¹³⁴ *Ibidem.*, p.31.

¹³⁵ F.KRENC, *op.cit.*, p.139.

¹³⁶ Art. 1^{er} de la directive n°2000/78.

interdictions de discriminations directes et indirectes fondées sur les convictions religieuses de la directive¹³⁷.

La directive permet aux États de prévoir, dans leur législation, qu'une différence de traitement fondée sur l'un des critères qu'elle énumère peut être justifiable¹³⁸. Dans cette hypothèse, l'État doit prévoir que la différence de traitement ne constitue pas une discrimination uniquement 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 proportionnée¹³⁹.

La directive accorde également la faculté aux États de maintenir une cause de justification spécifique en faveur des organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, appelées communément entreprises de tendance, dont nous parlerons dans la suite de notre mémoire, pour leur permettre d'opérer des différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions¹⁴⁰.

L'évolution du droit européen de la non-discrimination reste marquée par une tension entre deux préoccupations : d'une part, la volonté d'aller au-delà d'une conception formelle de l'égalité et d'avancer dans la voie d'une égalité substantielle, d'autre part, la crainte d'imposer aux entreprises des contraintes excessives¹⁴¹. La promotion de l'insertion sociale et de la participation au marché du travail des personnes appartenant à des groupes défavorisés figure au premier rang des objectifs mis en avant pour justifier l'adoption des normes antidiscriminatoires¹⁴².

§4 : Les dispositions de droit interne

Les articles 10 et 11 de la Constitution consacrent le principe d'égalité et de non-discrimination. Depuis que la Cour constitutionnelle jouit du pouvoir de vérifier la

¹³⁷ F.KRENC, *op.cit.*, p.140.

¹³⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.32.

¹³⁹ *Ibidem.*, p.32 ; Art.4, §1^{er} de la directive n°2000/78.

¹⁴⁰ Art.4, §2 de la directive n°2000/78.

¹⁴¹ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.59.

¹⁴² H.COLLINS, « Discrimination, Equality and Social Inclusion », *Modern Law Review*, vol.66, 2003, pp.16-43 ; O.DE SCHUTTER, *Discriminations et marchés du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, Bruxelles, Bern, Berlin Frankfurt, New York, Oxford, Wien, P.I.E.-Peter Lang, 2001.

compatibilité des normes à valeur législative avec le titre II de la Constitution, la Cour a développé une jurisprudence abondante quant aux critères à prendre en compte lors du contrôle du respect du principe d'égalité et de non-discrimination¹⁴³. Selon la Cour constitutionnelle, il incombe aux législateurs fédéraux et fédérés de veiller à ce que toute différence de traitement à l'encontre de deux catégories de personnes, se trouvant dans des situations comparables au regard de l'objet de la norme considérée, soit basée sur un critère objectif et pertinent pour atteindre le but légitime poursuivi¹⁴⁴. La mesure doit en outre être proportionnée par rapport à l'objectif poursuivi et ne pas porter atteinte de manière déraisonnable au principe d'égalité dont la catégorie de personnes défavorisée doit pouvoir se prévaloir¹⁴⁵. Un traitement identique appliqué à des catégories de personnes non comparables peut constituer une discrimination passive à moins que l'absence de distinction soit justifiée¹⁴⁶. Ce principe d'égalité et de non-discrimination s'impose à tous les pouvoirs publics belges, qu'il s'agisse des législateurs fédéraux, régionaux et communautaires, des divers pouvoirs exécutifs, ou des autorités publiques qui leur sont subordonnées, les citoyens en bénéficient dans le cadre de leurs rapports verticaux avec les autorités normatives¹⁴⁷.

Ce ne sont pas seulement les autorités qui doivent respecter ce principe d'égalité et de non-discrimination, mais c'est l'ensemble de la société civile à savoir tous les citoyens, associations, sociétés, groupements, entreprises, etc. qui doit éviter d'adopter certains comportements discriminatoires dans le cadre de leurs relations de droit privé¹⁴⁸. C'est pourquoi, des instruments juridiques furent adoptés en vertu desquels des véritables obligations, sanctionnées pénalement, ont été édictées à charge des citoyens en vue de lutter contre les discriminations¹⁴⁹. Ce phénomène est appelé « horizontalisation des droits fondamentaux »¹⁵⁰. La directive n°2000/48 du 27 novembre 2000 ainsi que les diverses dispositions législatives internes qui en assurent la transposition ont permis cette 'privatisation' du principe de non-discrimination¹⁵¹. En tant qu'elle va à l'encontre des libertés fondamentales de choisir son cocontractant, de disposer de son bien ou de s'associer, l'interdiction d'établir des discriminations, mise à charge des personnes privées, ne pourrait

¹⁴³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.32.

¹⁴⁴ *Ibidem.*, p.32.

¹⁴⁵ B.RENAULD, *op.cit.*, pp.11-13.

¹⁴⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.33.

¹⁴⁷ B.RENAULD, *op.cit.*, pp.18-19.

¹⁴⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.34.

¹⁴⁹ *Ibidem.*, p.34.

¹⁵⁰ B.RENAULD, *op.cit.*, pp.18-19.

¹⁵¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.34.

être aussi absolue que ne l'est l'obligation incombant aux autorités¹⁵². Le législateur fédéral et les entités fédérées sont responsables de la transposition en droit interne de la directive n°2000/78¹⁵³. La question qui se pose est celle de savoir ce qui arrive, en cas de litige entre des particuliers, si la législation interne n'est pas conforme à la directive n°2000/78¹⁵⁴. Selon une jurisprudence constante, la Cour de justice de l'Union estime que les juridictions nationales, lorsqu'elles examinent un litige, doivent garantir la pleine effectivité de la directive en cause et aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci¹⁵⁵. Les juridictions doivent laisser inappliquées les dispositions nationales contraires au droit de l'Union¹⁵⁶. S'il est impossible de donner une interprétation du droit national conforme au prescrit de la directive, les particuliers peuvent se prévaloir directement des dispositions de la directive à l'encontre de l'État pour autant que ces dispositions soient, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises¹⁵⁷.

Cependant, la Cour affirme de manière constante qu'une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre¹⁵⁸. C'est pourquoi, la Cour a reconnu que le principe d'égalité de traitement en fonction de l'âge constitue un principe général du droit communautaire, de sorte qu'une disposition nationale contraire à un tel principe doit être laissée inappliquée par les juridictions nationales¹⁵⁹. Cette solution ne concerne que les discriminations fondées sur l'âge et elle ne confère qu'un pouvoir d'éviction de la règle nationale et non la faculté de substituer celle-ci par une règle européenne¹⁶⁰. En cas de litige entre particuliers en matière de discrimination fondée sur les convictions, le pouvoir des juridictions appelées à interpréter les règles nationales consiste à procéder à cette interprétation, à la lumière de la directive ainsi que de sa finalité pour atteindre le résultat fixé par celle-ci¹⁶¹ ; les particuliers ne pouvant se prévaloir directement des dispositions de la directive n°2000/78¹⁶².

¹⁵² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.34.

¹⁵³ *Ibidem.*, p.34.

¹⁵⁴ F.KRENC, *op.cit.*, p.140.

¹⁵⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.35.

¹⁵⁶ *Ibidem.*, p.35.

¹⁵⁷ *Ibidem.*, p.35.

¹⁵⁸ C.J.C.E., arrêts des 5 octobre 2004 (*Pfeiffer e.a*, C-397/01, point 108, *Rec.*, 2004, p.I-8835), 19 janvier 2010 (*Kucukdeveci*, C-555/07, *J.D.E.*, 2010, n°167, p.91.)

¹⁵⁹ C.J.C.E., arrêt du 22 novembre 2005 (*Mangold*, C-144/04, *Rec.*, 2005, p.I-9881.)

¹⁶⁰ A.SEIFERT, « L'effet horizontal des droits fondamentaux : Quelques réflexions de droit européen et de droit comparé », *Rev.trim.D.H.*, 2012, n°4, p.817.

¹⁶¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.35.

¹⁶² C.J.C.E., arrêt *Kucukdeveci*, §47-48.

En matière de lutte contre les discriminations, certaines conventions collectives de travail comportent des normes pertinentes ; par exemple la CCT n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs qui impose à l'employeur de respecter à l'égard des candidats le principe d'égalité de traitement¹⁶³. Ce principe d'égalité de traitement a été étendu à l'ensemble de la relation de travail par la CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail¹⁶⁴. Les convictions politiques ou philosophiques et l'affiliation à une organisation syndicale font parties des critères protégés¹⁶⁵. La religion peut être incluse dans les convictions philosophiques. Ces différentes conventions collectives excluent toute différence de traitement, durant n'importe quelle phase de la relation de travail, basée sur un des critères énumérés, à moins qu'elle présente un lien avec la fonction ou la nature de l'entreprise ou que des dispositions légales autorisent ou imposent la différence de traitement¹⁶⁶. La CCT n°38 invite à ce que la vie privée des candidats soit respectée par l'employeur lors de la procédure de sélection, notamment ce qui concerne l'accès aux données personnelles du travailleur¹⁶⁷. Durant cette procédure de sélection, des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction¹⁶⁸. Cependant, cette disposition n'a pas été rendue obligatoire par un arrêté royal¹⁶⁹. La loi du 8 décembre 1992¹⁷⁰, dans son article 1^{er} §2, interdit le traitement de données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement de données relative à la vie sexuelle. Cette loi ne prévoit pas d'exception, que pourrait faire valoir un employeur désireux de connaître l'une ou l'autre de ces informations au stade de la sélection et du recrutement d'un candidat à un poste à pourvoir par exemple¹⁷¹.

Nous parlerons maintenant des différentes législations 'anti-discrimination' qui existent en droit interne et qui cherchent à transposer les directives européennes relatives à la

¹⁶³ Art.2bis de la , CCT n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, art.1^{er} à 6 et 19 rendus obligatoires par l'A.R. du 11 juillet 1984, *M.B.*, 28 juillet 1984.

¹⁶⁴ CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, rendue obligatoire par l'A.R. du 11 janvier 2009, *M.B.*, 4 février 2009.

¹⁶⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.36.

¹⁶⁶ *Ibidem.*, p.36.

¹⁶⁷ *Ibidem.*, p.36.

¹⁶⁸ Art.11 de la CCT n°38.

¹⁶⁹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.36.

¹⁷⁰ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993.

¹⁷¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.37.

lutte contre les discriminations. Au niveau fédéral, trois lois coexistent (loi du 30 juillet 1981¹⁷², loi du 10 mai 2007¹⁷³, et une autre loi du 10 mai 2007¹⁷⁴), ces trois lois visent chacune des critères de discrimination spécifiques comme la race, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, etc. En ce qui concerne le droit du travail, la compétence demeure entre les mains du législateur fédéral¹⁷⁵.

Au sujet des entités fédérées (régionales et communautaires), elles ont pris soin, par souci de sécurité juridique et de cohérence, d'employer une structure et des notions similaires à celles utilisées dans la législation fédérale¹⁷⁶. La directive n°2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail fut transposée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹⁷⁷. C'est donc cette loi qui s'applique aux discriminations fondées sur la religion et les convictions, commises dans le cadre des relations de travail et d'emploi¹⁷⁸.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination contient une liste fermée de critères protégés (âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, conviction syndicale, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique ou génétique ou origine sociale), ce choix d'une liste fermée a été approuvé par la Cour constitutionnelle¹⁷⁹, le législateur justifie ce choix par le besoin de sécurité juridique et le risque que la loi puisse « servir de fondement à un nombre potentiellement infini de revendications en justice, en ce compris les plus farfelues »¹⁸⁰.

¹⁷² Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 8 août 1981.

¹⁷³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

¹⁷⁴ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

¹⁷⁵ Art.6, §1^{er}, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980.

¹⁷⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.38 ; Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008 ; Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009.

¹⁷⁷ *Ibidem.*, p.38.

¹⁷⁸ *Ibidem.*, p.38.

¹⁷⁹ C.C., 12 février 2009, n°17/2009, B.14.1 à B.14.8, *A.C.C.*, 2009, p.291.

¹⁸⁰ Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc.parl.*, Chambre, 2006-2007, n°51-2722/1, p.16.

À l'instar de la directive n°2000/78, ni la loi, ni les travaux préparatoires ne donnent de définitions ou d'indications quant aux contours des critères protégés, y compris s'agissant des convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales¹⁸¹. Le législateur fédéral a prévu le même champ d'application pour les trois lois qui composent sa législation de lutte contre les discriminations¹⁸². La loi du 10 mai 2007 ne se limite pas aux domaines de l'emploi et du travail, contrairement à la directive n°2000/78 qu'elle cherche à transposer¹⁸³. Elle vise également l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, la protection sociale, les avantages sociaux, etc..¹⁸⁴ La loi comporte une conception très large de la relation de travail : elle peut être salariée ou non salariée, nouée dans le secteur privé ou dans le secteur public, contractuelle ou statutaire, peu importe le niveau de la hiérarchie ou l'activité exercée¹⁸⁵. La loi se conforme à la directive européenne en ce qui concerne les différents stades de la relation de travail en incluant les conditions pour l'accès à l'emploi, ainsi que les dispositions et pratiques concernant les conditions de travail, de rémunération et de rupture de la relation¹⁸⁶. La loi s'applique en ce qui concerne « *l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations* »¹⁸⁷. Par contre, la loi n'inclut pas « *l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique* »¹⁸⁸, dont la compétence relève des entités fédérées¹⁸⁹. Il revient à chaque entité fédérée d'ériger sa propre législation anti-discrimination applicable dans les relations avec son personnel¹⁹⁰.

La loi du 10 mai 2007 instaure un certain nombre de mécanismes juridiques au profit des personnes qui se prétendent victimes d'une discrimination, le but est d'améliorer la protection des individus contre ces traitements discriminatoires et d'accroître l'effectivité de

¹⁸¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.40.

¹⁸² *Ibidem.*, p.40.

¹⁸³ *Ibidem.*, p.40.

¹⁸⁴ *Ibidem.*, p.40.

¹⁸⁵ *Ibidem.*, p.40.

¹⁸⁶ Art.5, §2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁸⁷ Art.5, §1^{er}, 7^o, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁸⁸ Art.3, §1^{er}, b), de la directive (CE) n°2000/78 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.

¹⁸⁹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.40.

¹⁹⁰ Art.4, 1^o, dernier tiret, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

la lutte contre les discriminations visées¹⁹¹. Parmi les mécanismes prévus par la loi, nous pouvons citer : la nullité des dispositions contraires à la loi¹⁹², la protection du travailleur dès l'introduction de sa plainte contre les mesures de rétorsion que pourrait prendre son employeur¹⁹³ ou encore la possibilité d'introduire une action en cessation devant le président du tribunal de première instance, du tribunal de travail ou du tribunal de commerce¹⁹⁴.

¹⁹¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.45.

¹⁹² Art.15 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁹³ Art.17 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁹⁴ Art.20 de la loi du 10 mai 2007.

Chapitre 2 : La manifestation des convictions du travailleur sur le lieu de travail

En vue de s'assurer la bonne gestion de son entreprise, l'employeur dispose du pouvoir de donner des ordres et des instructions au travailleur quant à la manière d'exécuter le travail, mais aussi d'imposer une certaine manière de se comporter, une certaine culture d'entreprise, qui peut par exemple impliquer des prescriptions vestimentaires applicables dans l'entreprise (pour des raisons d'image de marque de l'entreprise ou liées à la sécurité et l'hygiène¹⁹⁵). Les autorités doivent s'assurer du respect de la liberté de pensée, de conscience et de religion des individus dans le cadre de leurs relations verticales que ce soit en tant qu'autorité ou en tant qu'employeur¹⁹⁶.

Par exemple, l'ONEM doit tolérer que certaines contrariétés entre l'emploi et les convictions religieuses du travailleur constituent des motifs légitimes pour abandonner l'emploi ou pour le considérer comme non convenable¹⁹⁷. La question qui fait débat est celle de savoir dans quelle mesure l'employeur est tenu de respecter la liberté fondamentale de son travailleur de manifester ses convictions et de vivre en harmonie avec ses valeurs qu'elles soient religieuses ou philosophiques¹⁹⁸. Quid si l'employeur impose des règles, des mesures à l'encontre d'un travailleur qui ne conforment pas à la liberté fondamentale de ce dernier de manifester ses convictions garanties par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ?¹⁹⁹ Ces politiques constituent-elles un traitement discriminatoire à l'égard du travailleur en raison de ses convictions ?²⁰⁰

Section 1 : L'atteinte à la liberté de manifester ses convictions

Pour rappel, la liberté de manifester ses convictions, notamment de pratiquer sa religion, est garantie principalement par l'article 19 de la Convention européenne des droits

¹⁹⁵ M.PALUMBO et C.RADERMECKER, « Le voile islamique, ou l'éternel conflit entre un impératif religieux et une norme étatique », obs. sous Trib.trav.Hasselt, 1^{er} mars 1995, *Chr.D.S.*, 1996, p.409 ; O.RIJCKAERT et N.LAMBERT, *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, 2012, p.196.

¹⁹⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.47.

¹⁹⁷ Trib.trav.Mons, 20 mai 1976, *J.T.*, 1977, p.8 ; Trib.trav.Hasselt, 1^{er} mars 1995, *Chr.D.S.*, 1996, p.409.

¹⁹⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.47.

¹⁹⁹ *Ibidem.*, p.47.

²⁰⁰ *Ibidem.*, p.47.

de l'homme et par l'article 19 de la Constitution²⁰¹. À leur origine, les instruments de protection des droits fondamentaux avaient pour mission de constituer au profit des individus un rempart contre les ingérences étatiques illégitimes et arbitraires²⁰². Cependant, limiter le respect des droits fondamentaux aux relations entre les particuliers et les pouvoirs publics ne permettait pas de garantir pleinement leur jouissance par chaque individu dans les différents aspects de sa vie²⁰³. C'est pour cette raison que la Cour européenne des droits de l'homme a élaboré sa théorie des obligations positives des États, qui induit la reconnaissance de l'applicabilité des droits et libertés fondamentaux dans le cadre des relations de droit privé entre les particuliers²⁰⁴. Désormais, l'effet horizontal des droits fondamentaux est largement accepté en Europe que ce soit dans les ordres juridiques nationaux ou dans l'ordre juridique européen²⁰⁵.

Les États contractants ne doivent pas seulement s'abstenir de porter atteinte aux droits et libertés garantis par la Convention européenne des droits de l'homme, mais ils ont également une obligation positive, inhérente au respect effectif des droits protégés, qui peut nécessiter l'adoption de mesures visant au respect du droit dans les relations des individus entre eux²⁰⁶. La Cour européenne des droits de l'homme a également consacré l'obligation de l'État de protéger les individus contre des ingérences commises dans le cadre de leurs relations interindividuelles, et notamment dans le cadre de leur relation de travail²⁰⁷. Cependant, les dispositions de la Convention ne peuvent pas être invoquées directement par des individus vis-à-vis d'autres particuliers devant la Cour européenne des droits de l'homme, ce qui ne leur confère qu'un effet horizontal indirect²⁰⁸. Certains auteurs parlent d'effet diagonal pour désigner cette situation : « *d'une disposition de la Convention, sont reconnus au bénéfice d'individus des droits qui doivent aussi être respectés par d'autres particuliers, et cela généralement sur base d'une obligation positive des États de prendre toutes les mesures pour rendre effectif l'exercice desdits droits* »²⁰⁹.

²⁰¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.48.

²⁰² *Ibidem.*, p.48.

²⁰³ F.KRENC, *op.cit.*, p.138.

²⁰⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.48.

²⁰⁵ *Ibidem.*, p.48.

²⁰⁶ *Ibidem.*, p.49.

²⁰⁷ Cour eur.D.H., arrêt *Young.James et Webster c. Royaume-Uni*, 13 août 1981, req. n°7601/76, *Publ.Cour eur.D.H.*, 1981, série A, n°44. ; Cour eur.D.H., arrêt *Obst c. Allemagne*, 23 septembre 2010, req.n°425/03, §41.

²⁰⁸ A.SEIFERT, *op.cit.*, pp.810-811.

²⁰⁹ V.VAN DER PLANCKE, N. VAN LEUVEN, « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'Homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *Entre ombres et lumières : cinquante ans d'application de la Convention européenne des droits de l'homme en Belgique*, actes du colloque organisé le 20

Les obligations positives consacrées laissent aux États signataires le pouvoir de choisir la manière dont ils désirent garantir le respect des droits dans les relations privées²¹⁰. Ainsi, les autorités nationales disposent d'une large marge d'appréciation au moment d'examiner les ingérences survenues dans les litiges entre particuliers²¹¹.

Sous l'influence de la doctrine des obligations positives, il est reconnu, dans l'ordre juridique belge comme dans la plupart des autres pays en Europe, que les droits fondamentaux garantis par la Convention européenne des droits de l'homme ont aussi vocation à s'appliquer dans le cadre des relations privées entre les particuliers²¹². Cette horizontalité est reconnue en faveur des dispositions constitutionnelles²¹³. Les domaines de la vie privée auxquels cette applicabilité horizontale peut s'étendre sont potentiellement infinis ; mais le respect des droits fondamentaux a-t-il vocation à s'imposer dans tous les aspects de la vie des gens ?²¹⁴ Bien que les domaines de la vie privée, auxquels cette applicabilité horizontale peut s'étendre, aient tendance à s'accroître, il est indispensable de préserver une part de la sphère d'autonomie des particuliers²¹⁵.

L'applicabilité horizontale des droits fondamentaux dans les relations de travail ne fait plus débat²¹⁶. A cet égard, la liberté contractuelle des parties ne peut plus être invoquée pour écarter cette applicabilité horizontale, dans la mesure où il est reconnu que les parties ne se trouvent pas sur un pied d'égalité lors de la négociation du contrat de travail²¹⁷. La position fragile de la partie faible requiert que soit reconnu un effet horizontal aux dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme pour protéger le travailleur et démocratiser la relation de travail²¹⁸. Il revient d'abord aux autorités, et en particulier aux juridictions

et 21 octobre 2005 par le Centre de droit public de l'Université Libre de Bruxelles sous la direction de A.Schaus, Bruxelles, Bruylant, 2008, pp.191-279, § 41.

²¹⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.49.

²¹¹ *Ibidem.*, p.49.

²¹² A.SEIFERT, *op.cit.*, p.804-807 ; S.VAN DROOGHENBROECK, « La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination : les défis d'une horizontalisation des droits de l'homme », *A.P.T.*, 2003, n° 3, p.208.

²¹³ S.VAN DROOGHENBROECK, *op.cit.*, p.212.

²¹⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.50.

²¹⁵ A.SEIFERT, *op.cit.*, p.816-817.

²¹⁶ D.CUYPERS, « Over hoofddoekjes en wijze voorzichtigheid », obs.sous C.trav.Anvers, 3 juin 2004, *T.Vreemd.*, 2004, n°4, p.357 ; Trib.trav.Bruxelles, 20 janvier 2004, *Chr.D.S.*, 2005, n°6, p.363 ; C.Trav.Bruxelles, 3 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p.262.

²¹⁷ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.50.

²¹⁸ A.SEIFERT, *op.cit.*, pp.808 et 814 ; V. VAN DER PLANCKE et N.VAN LEUVEN, *op.cit.*, § 50 ; Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, §83, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

nationales de vérifier le respect des droits de l'homme²¹⁹. Dans l'arrêt *Eweida c. Royaume-Uni*, la Cour européenne des droits de l'homme a veillé à ce que, d'une manière ou d'une autre sous l'angle de l'interdiction des discriminations par exemple, les juridictions britanniques aient examiné l'ingérence alléguée et procédé à une mise en balance des intérêts en conflit²²⁰. Au moment d'examiner un litige survenu au sein des relations de travail, le juge doit veiller à ce qu'il n'ait pas été porté atteinte aux droits et libertés d'une des parties tels qu'ils sont protégés par la Convention européenne des droits de l'homme et tels qu'ils sont interprétés par la Cour européenne des droits de l'homme²²¹.

En Belgique, le non-respect des droits fondamentaux ne peut être imputé en tant que tel à une personne privée devant le juge, mais plutôt via l'interprétation d'autres dispositions légales, comme par exemple la notion d'ordre public et de bonnes mœurs, qui permet de considérer comme nulle une clause qui y est contraire, ou par le biais de la responsabilité extracontractuelle ou de la théorie de l'abus de droit, qui permettent de reprocher indirectement à un particulier ou une entreprise la violation d'un droit fondamental²²².

S'agissant de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, les juridictions lui reconnaissent cet effet horizontal²²³.

Selon la Cour européenne des droits de l'homme : « Le terme 'pratiques' au sens de l'article 9, §1 ne désigne pas n'importe quel acte ou comportement public motivé ou inspiré par une religion ou une conviction »²²⁴. Il appartient au juge de déterminer si la mesure entrave bien la manifestation d'une conviction, ou si, au contraire, elle n'entraîne aucune ingérence particulière²²⁵.

Concernant le port du foulard islamique, il est indéniable qu'il constitue la manifestation de la foi musulmane, d'autant qu'il est prescrit par le Coran²²⁶. Comme nous

²¹⁹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.50.

²²⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.51.

²²¹ *Ibidem.*, p.51.

²²² S.VAN DROOGHENBROECK, *op.cit.*, p.210-212.

²²³ Trib.Bruxelles, 11 février 1961, *J.T.*, 1961, p.686.

²²⁴ Cour eur.D.H., arrêt *Kalaç c. Turquie*, 1^{er} juillet 1997, req. n°20704/92, §27, *Rec.Cour eur.D.H.*, 1997, IV, p.1199.

²²⁵ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.54.

²²⁶ Cour eur.D.H., (gde ch.), arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, déjà cité ; Cour eur.D.H., déc. *El Morsli c. France*, 4 mars 2008, req. n°15585/06.

l'avons dit plus tôt dans notre mémoire, les prières, l'abattage rituel, l'observation d'un régime alimentaire motivé ou inspiré par des préceptes religieux sont autant de pratiques protégées par l'article 9 de la Convention²²⁷. Par le passé, la Commission européenne des droits de l'homme avait jugé, de manière toujours obscure, qu'un certain nombre d'actes posés dans le contexte professionnel n'étaient pas protégés par l'article 9 de la Convention²²⁸. Les décisions les plus critiquables se fondaient sur la faculté des requérants d'exprimer leur conviction hors de la sphère professionnelle ou de changer d'emploi²²⁹.

À l'heure actuelle, la Cour européenne des droits de l'homme semble tenir une interprétation plus large de ce que recouvre la notion de manifestation²³⁰. Dans l'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, la Cour reconnaît comme étant la manifestation de la foi chrétienne le port d'une croix, mais aussi le refus de célébrer des unions entre personnes de même sexe, ou encore le refus de délivrer des conseils d'ordre psycho-sexuel à des couples homosexuels²³¹. Cet arrêt balaye définitivement l'ancienne jurisprudence qui excluait l'existence d'une ingérence lorsque le travailleur avait la possibilité de démissionner et de trouver un nouvel emploi conforme à ses convictions²³². Il ne semble plus permis d'affirmer, comme le faisait encore le Tribunal du travail de Bruxelles dans son jugement du 2 novembre 2010, « *qu'une conviction religieuse, si elle peut se marquer par un signe extérieur, ne requiert pas ce signe pour exister et pour être intimement liée à son auteur. En enjoignant le port d'une tenue vestimentaire exempte de toute connotation religieuse ou philosophique, l'employeur ne porte pas atteinte aux droits fondamentaux de toute personne de croire et de manifester cette croyance de la manière qui lui semble la plus appropriée, dans le respect du droit de l'employeur de réserver un tel comportement et de telles manifestations à la sphère privée ou extraprofessionnelle du travailleur* »²³³. Désormais, les débats doivent se focaliser sur la justification de la restriction²³⁴. Avant d'analyser ces restrictions, nous voudrions faire

²²⁷ Cour eur.D.H., (gde ch.), arrêt *Cha'are Shalom Ve Tsedek c. France*, 27 juin 2000, req. n°27417/95, *J.T.D.E.*, 2000, p.198 ; Cour eur.D.H., arrêt *Jakobski c. Pologne*, 7 décembre 2010, req. n°18429/06, *J.D.E.*, 2011, n°175, p.20.

²²⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.55.

²²⁹ Cour eur.D.H., déc. *Pichon et Sajous c. France*, 2 octobre 2001, req.n°49853/99 ; Comm.eur.D.H., déc. *Kontinen c. Finlande*, 3 décembre 1996, req. n°24929/94, p.75.

²³⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.55.

²³¹ *Ibidem.*, p.55.

²³² G.GONZALEZ, « L'éléphant dans le magasin de porcelaine : entrée remarquée des manifestations de la liberté européenne de religion sur le lieu de travail », *R.T.D.H.*, n°96, 2013, pp.976-991.

²³³ Trib.trav.Bruxelles, 2 novembre 2010, *R.G.* n°05/22188/A.

²³⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*,p.56.

un récapitulatif de trois affaires récentes dans lesquelles les juges du travail belges ont eu à se prononcer sur la question du port de signes religieux sur le lieu de travail.

§1 : Cour du travail de Bruxelles, 15 janvier 2008²³⁵

Dans cette affaire, une employée avait conclu en 1990 avec la société C. un contrat de travail à durée indéterminée et à mi-temps de vendeuse²³⁶. En mars 1998, l'employée avait bénéficié d'un congé parental puis d'une interruption de carrière ; elle s'est ensuite trouvée en incapacité de travail pendant plusieurs mois, le médecin-conseil l'a finalement déclarée apte au travail à partir du 15 novembre 2004²³⁷. Le 15 novembre 2004, l'employeur a licencié l'employée pour motif grave, il justifiait ce licenciement par le fait que l'employée n'avait pas pris contact avec la société 10 jours avant la reprise du travail, et parce que l'employée s'était présentée au travail en portant un voile, alors que lorsque cette dernière en avait exprimé le souhait avant de reprendre le travail, l'employeur le lui avait expressément interdit²³⁸. Pour fonder cette interdiction, l'employeur se fondait sur un usage, l'interdiction n'étant pas reprise dans un document écrit tel que le règlement de travail²³⁹. L'employeur fondait cet usage sur « *le souci légitime de la société de mettre en contact avec la clientèle, des travailleurs portant non seulement une tenue vestimentaire faisant référence à l'appartenance de la marque commerciale de la société, mais aussi un personnel au visage ouvert et franc, laissant entrevoir une disponibilité au service de son interlocuteur* »²⁴⁰. L'argument était de dire que le voile risquait de porter atteinte à l'image de marque de l'entreprise. En ce qui concerne le port du voile, l'appelante invoquait son droit à la liberté de religion (article 19 de la Constitution et article 9 de la CEDH) ; à cet égard, la cour du travail considère que la liberté de religion n'est pas ici en cause car : « *la société intimée n'a pas reproché à l'appelante son appartenance à la religion islamique, mais uniquement de s'être présentée au travail en affichant un signe religieux ostentatoire...* »²⁴¹. La cour semble considérer que le débat ne concernait pas la liberté de religion ; cependant, elle examine ensuite les principes régissant la liberté de religion²⁴². Elle estime à cet égard que : « *L'usage interne à une société commerciale, interdisant au personnel en contact avec la clientèle le port de certaines tenues*

²³⁵ C.trav.Bruxelles, 15 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, p.140.

²³⁶ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.22.

²³⁷ *Ibidem.*, p.22.

²³⁸ *Ibidem.*, p.22.

²³⁹ *Ibidem.*, p.22.

²⁴⁰ F.KRENC, *op.cit.*, p. 123.

²⁴¹ *Ibidem.*, p.123.

²⁴² E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.22.

vestimentaires ne cadrant pas avec une neutralité et plus précisément le port du voile religieux, repose sur des considérations objectives propres à l'image de marque de l'entreprise commerciale. Un tel usage, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs ou d'une catégorie de travailleurs, n'est pas discriminatoire »²⁴³. La cour a donc confirmé l'existence en l'espèce d'un motif grave ; dans cette affaire, l'employée avait préalablement travaillé sans porter de voile pendant 7 ans²⁴⁴. Cet arrêt est discutable, il suscite au moins deux critiques. La première est celle qui consiste à se demander si en raison des lacunes qui lui sont intrinsèques (manque d'accessibilité et de prévisibilité et de caractère obligatoire), un usage dispose d'une normativité suffisante pour fonder une restriction apportée à la liberté du travailleur de manifester ses convictions religieuses²⁴⁵. La deuxième critique est celle de savoir si l'image de marque d'une société peut, à elle seule, justifier une restriction à une liberté fondamentale²⁴⁶. Dans l'affirmative, il convient de démontrer que cette image est susceptible d'être dégradée par le port par le travailleur d'un signe religieux²⁴⁷.

§2 : Cour du travail d'Anvers, 23 décembre 2011²⁴⁸

Dans cette affaire, une réceptionniste était régulièrement envoyée chez un client par son employeur, une entreprise spécialisée entre autres dans les services de réception et d'accueil²⁴⁹. Après trois ans d'occupation sans porter le voile, cette dernière demande à pouvoir porter le voile ; l'employeur refuse car le port de signes religieux visibles est contraire au principe de neutralité en vigueur au sein de l'entreprise²⁵⁰. Après des tentatives de conciliation, l'employeur licencie la réceptionniste moyennant paiement d'une indemnité de préavis ; le jour suivant le licenciement, une nouvelle version modifiée du règlement de travail entre en vigueur, prévoyant ce qui suit : « *Il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leur convictions politiques, philosophique ou religieuse et/ou de manifester tout rituel qui en découle* »²⁵¹. La réceptionniste réclame des dommages et intérêts pour licenciement abusif à concurrence de 13.220,90 euros, elle fut

²⁴³ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.23.

²⁴⁴ *Ibidem.*, p.23.

²⁴⁵ F.KRENC, *op.cit.*, p.124.

²⁴⁶ *Ibidem.*, p.124.

²⁴⁷ *Ibidem.*, p.124.

²⁴⁸ C.trav.Anvers, 23 décembre 2011, *Orientations*, 2012, n°3, p.24.

²⁴⁹ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.23.

²⁵⁰ *Ibidem.*, p.23.

²⁵¹ *Ibidem.*, p.23.

déboutée en première instance²⁵². En appel, la cour expose qu'il n'y a aucune raison d'octroyer une indemnité pour licenciement abusif, selon elle : « *Un licenciement abusif peut être décrit comme l'exercice du droit de licencier qui dépasse les limites raisonnables de l'exercice normal de ce droit par un employeur prudent et diligent. Dans cette description, il est crucial qu'il soit question d'un comportement manifestement déraisonnable* »²⁵³. Selon la cour, le licenciement ne constitue pas une discrimination (in)directe, ni une violation de la liberté de religion ; il n'aurait pu être question de discrimination directe que s'il était apparu que la réceptionniste avait été traitée de manière plus défavorable qu'un autre travailleur de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable, la cour estime que ce n'est pas le cas ici²⁵⁴. La réceptionniste n'a pas été licenciée en raison de sa religion, mais en raison de son souhait d'exprimer visiblement ses convictions religieuses pendant ses heures de travail, en particulier en portant le voile ; et il apparaît qu'au sein de l'entreprise, il existait une règle non-écrite qui interdisait aux travailleurs de porter des signes extérieurs de leurs convictions philosophique et religieuse²⁵⁵. L'interdiction ne fait aucune distinction entre des groupes de travailleurs et n'implique aucun critère de distinction visant à traiter de manière moins favorable certains groupes de travailleurs ; pour cette raison, il ne peut être question de discrimination directe²⁵⁶. La réceptionniste a respecté cette règle pendant plus de trois ans sans aucune protestation. La cour du travail décide finalement qu'il n'est pas déraisonnable que la société ait choisi de mettre en place au sein de son entreprise une politique de neutralité, entendue comme l'interdiction de porter des signes extérieurs de convictions philosophique, religieuse ou politique sur le lieu de travail ; et qu'il n'est pas non plus déraisonnable de licencier la réceptionniste suite à son refus persistant de travailler sans porter le voile, d'autant qu'elle a préalablement respecté la règle de neutralité pendant trois ans sans problème, que le licenciement fait suite à différents avertissements et que la société a payé une indemnité de préavis à la réceptionniste²⁵⁷.

²⁵² E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.23.

²⁵³ *Ibidem.*, p.23.

²⁵⁴ *Ibidem.*, p.23.

²⁵⁵ *Ibidem.*, p.23.

²⁵⁶ F.KRENC, *op.cit.*, p.125.

²⁵⁷ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.24.

§3 : Tribunal du travail de Tongres, 2 janvier 2013²⁵⁸

Une femme de confession musulmane était employée, en tant qu'intérimaire, dans un magasin Hema depuis le 17 décembre 2010²⁵⁹. Son dernier contrat datait du 16 février 2011 avec comme date de fin le 18 février 2011 ; elle avait toujours porté le voile au travail (voile fourni par le magasin Hema)²⁶⁰. Dans le guide d'uniforme de la chaîne de magasins, rien n'était mentionné au sujet du voile ou des autres signes religieux ; jamais la travailleuse ne fut l'objet de remarques négatives²⁶¹. Le 17 février 2011, il lui a été indiqué qu'elle ne pouvait plus travailler avec son voile, la travailleuse a toutefois refusé de retirer son voile, ce qui a mené à la fin de son occupation²⁶². Après la fin de l'occupation, il a été offert à la travailleuse de revenir travailler, mais dans une fonction où elle n'était pas en contact avec les clients²⁶³. La travailleuse a refusé et étant donné qu'aucune solution amiable n'était possible, elle a cité tant l'agence d'intérim que la chaîne de magasins ; elle réclamait leur condamnation *in solidum* au paiement de dommages et intérêts, évalués à 9.351,42 euros, en application de la loi anti-discrimination²⁶⁴. Le tribunal du travail expose que l'interdiction du voile est régie par un éventail de normes nationales et internationales d'une grande complexité juridique et technique ; le tribunal ne souhaite pas se mêler à cette polémique mais souhaite se limiter à l'application des principes de droits dans la présente affaire²⁶⁵. La liberté de religion est un droit fondamental, mais n'est pas absolue et peut être limitée par la recherche d'un environnement de travail paisible, dans lequel est mise en œuvre une politique de neutralité²⁶⁶. Ici le tribunal constate que la fin de l'occupation de la travailleuse est directement liée à l'interdiction du port du voile ; et le tribunal estime que l'expression d'une conviction religieuse, comme le port d'un voile, relève indiscutablement du critère protégé de la conviction religieuse et étant donné que la distinction a été faite sur la base d'un critère protégé, la question d'une discrimination directe se pose²⁶⁷. Le tribunal conclue en affirmant que l'on ne peut admettre dans le cas concret que l'interdiction du port de signes religieux constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, il y a bien discrimination

²⁵⁸ Trib.trav.Tongres, 2 janvier 2013, *Juristenkrant*, 2013, n°263, p.2.

²⁵⁹ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.24.

²⁶⁰ *Ibidem.*, p.24.

²⁶¹ *Ibidem.*, p.24.

²⁶² *Ibidem.*, p.24.

²⁶³ *Ibidem.*, p.24.

²⁶⁴ *Ibidem.*, p.24.

²⁶⁵ *Ibidem.*, p.24.

²⁶⁶ *Ibidem.*, p.24.

²⁶⁷ *Ibidem.*, p.24.

directe sur la base de la conviction religieuse et le tribunal octroie à la travailleuse des dommages et intérêts à concurrence de six mois de salaire brut²⁶⁸.

Nous revenons, ici, aux restrictions qui peuvent s'appliquer à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions. Comme le prévoit l'article 9, §2, de la Convention, toute ingérence dans la liberté de manifester ses convictions est exclue, à moins que cette ingérence soit prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure nécessaire, 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'autrui²⁶⁹. La question qui se pose, dans le cadre de l'horizontalisation des droits fondamentaux, est celle de savoir comment appliquer ces exigences à un particulier, et notamment à un employeur ?²⁷⁰

La première question qui surgit est celle de savoir si la mesure prise par l'employeur est soumise à l'exigence de la légalité²⁷¹. Certains auteurs de doctrine estiment que cette exigence de légalité pourrait être appliquée à l'employeur en ce sens qu'elle exigerait que la mesure ou la norme qui engendre l'ingérence réponde aux critères de qualité dégagés par la Cour européenne des droits de l'homme à l'égard des normes étatiques, à savoir des critères d'accessibilité et de prévisibilité²⁷². Une règle inscrite au règlement de travail ou dans le contrat remplirait ces caractéristiques²⁷³. Selon Véronique van der Plancke et Nathalie Van Leuven, l'exigence de légalité équivaut à un devoir d'information mutuel préalable des cocontractants²⁷⁴. L'employeur doit informer qu'une restriction à l'exercice d'un droit fondamental peut résulter du contrat, le travailleur doit avertir de son souhait d'exercer son droit fondamental dans le cadre de la relation, bien qu'à défaut il ne peut en être déduit une renonciation à cet exercice de la part du travailleur²⁷⁵. Les juridictions admettent que le travailleur doit être averti des intentions de l'entreprise de refuser en son sein le port de signes convictionnels, mais elles n'exigent pas que cet impératif soit prévu dans un écrit (contrat ou règlement de travail)²⁷⁶. Les juridictions ont fréquemment permis que l'adaptation du

²⁶⁸ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.25.

²⁶⁹ F.KRENC, *op.cit.*, p.117.

²⁷⁰ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.56.

²⁷¹ *Ibidem.*, p.56.

²⁷² Cour eur.D.H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req. n°6538/74, §49, *Publ.Cour eur.D.H.*, 1979, série A, n°30.

²⁷³ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.57.

²⁷⁴ V.VAN DER PLANCKE et N.VAN LEUVEN, *op.cit.*, §55-57.

²⁷⁵ *Ibidem.*, §55-57.

²⁷⁶ C.trav.Bruxelles, 15 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, p.140.

règlement de travail à la suite de la survenance d'un différend avec une travailleuse quant au port du voile islamique, alors que les discussions entre la travailleuse et l'employeur étaient encore en cours, ne posait pas de problème dans la mesure où elle ne fait que formaliser une règle non écrite déjà en vigueur²⁷⁷. Dans son jugement du 2 janvier 2013 (cité plus haut), le Tribunal du travail de Tongres estime que l'absence, dans le règlement de l'entreprise, de référence à une quelconque politique de neutralité qui serait soi-disant poursuivie par l'employeur, révèle que l'entreprise n'était pas réellement attachée à diffuser une image neutre²⁷⁸. Dans cet arrêt, c'est l'absence de réelle politique de neutralité de l'entreprise qui est critiquée²⁷⁹.

La deuxième question est celle de la poursuite d'un objectif légitime. Le but poursuivi par l'employeur dépend de l'acte convictionnel auquel s'adresse la mesure prise par l'employeur et des activités de l'entreprise²⁸⁰. Certains objectifs semblent avoir plus de poids que d'autres aux yeux de la Cour européenne des droits de l'homme²⁸¹. Dans son arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni* du 15 janvier 2013, la Cour estime que l'objectif de protection de la santé et de la sécurité – ici dans un hôpital – revêt une importance particulière²⁸². À l'inverse, l'interdiction de la manifestation des convictions, en particulier religieuses, dans le seul but d'éviter que cela ne froisse la clientèle n'est pas acceptable²⁸³. Le caractère légitime ou non de l'objectif, poursuivi par certains employeurs, de conférer à leur entreprise une image neutre, sans attache pour une quelconque conviction philosophique ou religieuse, est moins évident à trancher²⁸⁴. Les juridictions belges admettent clairement qu'un employeur puisse avancer l'argument d'une image de marque neutre pour justifier les mesures restreignant le port de signes convictionnels au sein de l'entreprise²⁸⁵. Cette position fait l'objet de critiques par certains auteurs²⁸⁶. Dans son arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, la Cour européenne des droits de l'homme a, pour la première fois, eu l'occasion de reconnaître le caractère

²⁷⁷ Trib.trav.Bruxelles, 2 novembre 2010, *R.G.* n°05/22188/A ; C.trav.Anvers, 23 décembre 2011, *Ors.*, 2012, n°3, p.24.

²⁷⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.57.

²⁷⁹ *Ibidem.*, p.58.

²⁸⁰ *Ibidem.*, p.58.

²⁸¹ *Ibidem.*, p.58.

²⁸² Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, §99, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

²⁸³ C.trav.Bruxelles, 28 août 2009, *Chr.D.S.*, 2010, p.260.

²⁸⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.58.

²⁸⁵ *Ibidem.*, p.58.

²⁸⁶ O.RIJCKAERT et N.LAMBERT, *op.cit.*, p.201.

« indubitablement légitime » de l'objectif de l'employeur de diffuser une certaine image de l'entreprise²⁸⁷.

Il nous paraît intéressant de mentionner ici l'arrêt *Baby Loup*, du 19 mars 2013 de la cour de cassation française qui fut particulièrement médiatisé en France²⁸⁸. Dans cette affaire, une crèche, installée dans des quartiers défavorisés, s'était donnée pour objectif de revaloriser la vie locale, sur le plan professionnel, social et culturel, sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle²⁸⁹. Pour cette raison, elle exigeait de son personnel qu'il observe une stricte neutralité dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par BabyLoup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche²⁹⁰. La cour de cassation française a estimé que : « *le principe de laïcité instauré par l'article 1^{er} de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'il ne peut dès lors être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail* »²⁹¹. Dès lors, la clause du règlement de travail, générale et imprécise, instaurait une restriction à la liberté religieuse des travailleurs qui n'était pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché²⁹². La cour de cassation française ne semble pas tolérer qu'une entreprise se donne pour objectif la poursuite d'une politique de neutralité générale, sans lien avec la nature de la tâche, y compris lorsque le contexte de son activité est aussi spécifique²⁹³.

La troisième question est celle du rapport de proportionnalité, l'examen du rapport de proportionnalité entre la mesure prise par l'employeur et le but qu'il poursuit est un examen au cas par cas, qui dépend d'un grand nombre d'éléments de fait de chaque affaire²⁹⁴. La plupart des affaires ne concernent qu'une seule pratique religieuse : le port du foulard islamique²⁹⁵. Ainsi, le tribunal du travail de Charleroi avait jugé abusif le licenciement d'une vendeuse qui, s'étant convertie à l'islam, portait des vêtements amples²⁹⁶. Lors du procès,

²⁸⁷ Cour eur.D.H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48429/10, §94, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p.624.

²⁸⁸ C.Cass.fr, 19 mars 2013, n°11-28.845, <http://www.legifrance.fr>

²⁸⁹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.59.

²⁹⁰ *Ibidem.*, p.59.

²⁹¹ *Ibidem.*, p.59.

²⁹² *Ibidem.*, p.59.

²⁹³ *Ibidem.*, p.59.

²⁹⁴ *Ibidem.*, p.60.

²⁹⁵ *Ibidem.*, p.60.

²⁹⁶ F.KRENC, *op.cit.*, p.122 ; Trib.trav.Charleroi, 26 octobre 1992, *Chr.D.S.*, 1993, p.84.

l'employeur se défendait en avançant qu'en s'habillant de cette façon la travailleuse entendait démontrer son appartenance à la religion musulmane, ce qui n'était pas clairement établi²⁹⁷.

Le jugement continue en affirmant qu'à supposer que la travailleuse ait voulu manifester ses convictions en public, elle n'a pas abusé de son droit, dans la mesure où ses vêtements n'étaient pas des signes particulièrement visibles de son appartenance religieuse, au contraire d'un foulard ou d'un tchador²⁹⁸. Le jugement se base donc sur le caractère normal (et limité) de l'exercice par la travailleuse de son droit de manifester ses convictions pour affirmer qu'elle n'a commis aucune faute, voire que le licenciement était abusif²⁹⁹. On ne peut pas comparer ce jugement avec les décisions plus récentes qui concernent le port du foulard, « *une marque d'appartenance religieuse incontestablement plus visible et significative* » aux dires du Tribunal du travail de Charleroi³⁰⁰. Aucune de ces décisions ne remet en cause le rapport de proportionnalité entre l'interdiction du port des signes religieux et l'objectif de l'employeur de diffuser une image neutre de son entreprise³⁰¹. Dans les affaires traitées par les juridictions belges, les employeurs, probablement pour éviter d'être attaqués sur le terrain de la discrimination, édictaient des interdictions très générales, en vertu desquelles le port de tout signe manifestant les convictions personnelles, qu'elles soient religieuses, philosophiques ou politiques, était exclu au sein de l'entreprise³⁰². Une mesure aussi radicale limite significativement le droit fondamental du travailleur de manifester ses convictions, y compris sur le lieu de travail³⁰³. Nous pouvons nous poser la question de savoir si cette mesure ne revêt pas un caractère disproportionné. L'interdiction du port de signes philosophiques pourrait-elle s'appliquer à un pin's pour le Sidaction ? à un signe de soutien au mouvement des Indignés ?³⁰⁴ Le flou reste total.

Si les travailleurs salariés sont concernés par les limitations apportées à la liberté religieuse dans la vie professionnelle, ils ne sont pas les seuls. En effet, les travailleurs indépendants peuvent être frappés par certaines restrictions affectant la libre manifestation de leurs convictions³⁰⁵. Il peut en être ainsi des avocats. Appelé à connaître d'une demande d'une

²⁹⁷ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.60.

²⁹⁸ *Ibidem.*, p.60.

²⁹⁹ *Ibidem.*, p.60.

³⁰⁰ Trib.trav.Charleroi, 26 octobre 1992, *Chr.D.S.*, 1993, p.84.

³⁰¹ C.trav.Anvers, 23 décembre 2011, *Ors.*, 2012, n°3, p.24.

³⁰² A.YERNAUX, *op.cit.*, p.61.

³⁰³ *Ibidem.*, p.61.

³⁰⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.61.

³⁰⁵ F.KRENC, *op.cit.*, p.126.

jeune femme souhaitant exercer la profession d'avocat en portant le voile musulman, le conseil de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles a estimé que : « *les principes d'égalité et d'indépendance justifient que l'avocat, dans l'exercice public de sa charge, s'abstienne du port de toute signe distinctif d'origine religieuse, philosophique ou culturelle* »³⁰⁶. Le conseil précise que : « *l'exercice public de la charge d'avocat s'entend notamment, et sans être exhaustif, de la représentation de ses clients devant les tribunaux, de l'exécution des mandats de justice, des relations avec le bureau d'aide juridique, des visites aux greffes et prisons* »³⁰⁷.

Nous analyserons maintenant les restrictions qui peuvent affecter l'agent public. La reconnaissance à ce dernier du droit de manifester ses convictions religieuses est souvent tempérée par le rappel insistant de l'exigence de neutralité imposée aux prestataires de services publics³⁰⁸. Ce principe de neutralité, ayant valeur constitutionnelle, ne peut être ignoré³⁰⁹. Comme l'enseignent à l'unisson les assemblées générales de la section de législation et de la section du contentieux administratif du Conseil d'État : « *dans un État de droit démocratique l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale, sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers* »³¹⁰. La Cour européenne des droits de l'homme ne manque pas d'insister sur le devoir de neutralité et d'impartialité de l'État et de ses représentants³¹¹. La question qui se pose est celle de savoir si la neutralité requise de l'agent public dans l'accomplissement de ses fonctions emporte également l'interdiction pour cet agent de toute manifestation extérieure d'une conviction religieuse, par le port d'un vêtement ou d'un signe, par exemple³¹². Lorsqu'on observe la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, on remarque que les juges de Strasbourg n'ont pas

³⁰⁶ Rapport 2009-2010 de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles, p.14.

³⁰⁷ *Ibidem.*, p.14.

³⁰⁸ S.VAN DROOGHENBROECK, « La neutralité des services publics : outil d'égalité ou loi à part entière ? », in H.Dumont, P.Jadoul, B.Lombaert, F.Tulkens et S.Van Drooghenbroeck (dir.), *Le service public*, t.II, Bruxelles, la Charte, 2009, pp.231 et s.

³⁰⁹ Avis du Conseil d'État n°44.521/AG du 20 mai 2008 sur la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'État et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles, *Doc.parl.*, Sénat, 2007-2008, n°4-351/2, p.8.

³¹⁰ *Ibidem.*, p.8.

³¹¹ F.KRENC, *op.cit.*, p.127.

³¹² *Ibidem.*, p.127.

énoncé, de manière générale et abstraite, le devoir pour le fonctionnaire de s'abstenir de toute forme de manifestation d'une conviction religieuse³¹³. La Cour n'est pas habilitée à procéder à une telle affirmation par voie générale et abstraite ; de plus, elle reconnaît expressément au fonctionnaire l'entière protection de l'article 9 de la Convention³¹⁴. Cependant, la Cour juge 'légitime' de soumettre les agents publics à une « *obligation de discrétion dans l'expression publique de leurs convictions religieuses* »³¹⁵. Lorsqu'elle est saisie d'une restriction apportée à la liberté de religion d'un agent, la Cour en vérifie la compatibilité avec les exigences posées par l'article 9, §2, de la Convention³¹⁶. Ce contrôle est réalisé *in concreto*, la Cour ayant égard à la fonction exercée par l'agent ainsi qu'au contexte constitutionnel, politique, religieux et social dans lequel la restriction querellée s'inscrit³¹⁷. Par exemple, la laïcité qui prévaut en Turquie ou en République française ne peut être assimilée à la conception belge de la neutralité³¹⁸. La Cour n'hésite pas à concéder une marge d'appréciation assez large aux autorités nationale : « *lorsque se trouvent en jeu des questions sur les rapports entre l'État et les religions, sur lesquelles de profondes divergences peuvent raisonnablement exister dans une société démocratique, il y a lieu d'accorder une importance particulière au rôle du décideur national* »³¹⁹.

La question de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail, s'est également posée à l'égard de mandataires élus, notamment à l'occasion de la prestation de serment au Parlement bruxellois d'une députée voilée en juin 2009³²⁰. Néanmoins, un mandataire élu ne peut être assimilé à un fonctionnaire, de sorte que le principe de neutralité lui est inopposable³²¹. Selon la Cour européenne des droits de l'homme : « *Le critère de neutralité politique ne saurait s'appliquer à des députés de la même façon qu'à d'autres agents de l'État, les premiers, par définition, ne pouvant pas être politiquement neutres* »³²².

³¹³ F.KRENC, *op.cit.*, p.128.

³¹⁴ Cour eur.D.H., déc. *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n°65500/01

³¹⁵ Cour eur.D.H., déc. *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n°65500/01.

³¹⁶ F.KRENC, *op.cit.*, p.128.

³¹⁷ *Ibidem.*, p.128.

³¹⁸ J.RINGELHEIM, « Du voile au crucifix : la neutralité confessionnelle de l'État dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », in V.Amiraux et D.Koussens, Trajectoire de la neutralité, *Presses de l'Université de Montréal*, 2014, p.171-184.

³¹⁹ Cour eur.D.H. (gde.ch.), arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, 10 novembre 2005, req. n°44774/98.

³²⁰ F.KRENC, *op.cit.*, p.129.

³²¹ *Ibidem.*, p.129.

³²² Cour eur.D.H., arrêt *Zdanoka c. Lettonie*, 16 mars 2006, §117.

L'élu doit se voir reconnaître une liberté d'expression convictionnelle des plus étendues ; celle-ci ne pourrait être limitée que dans des cas véritablement exceptionnels³²³.

Analysons maintenant les restrictions qui peuvent affecter l'enseignant ; en précisant que nous parlerons ici de l'enseignement dit « public ». Ici encore, c'est principalement le port du voile par des enseignantes de confession musulmane qui suscite la controverse³²⁴. Nous évoquerons deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme : l'arrêt *Dahlab c. Suisse* et *Kurtulmus c. Turquie*. Dans la première affaire, la requérante est une enseignante d'une école primaire publique qui s'est vue interdire le port du voile dans le cadre de son activité professionnelle³²⁵. La Cour a rejeté le grief articulé autour de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme³²⁶. Cautonnant la motivation des juridictions suisses, qui avaient vanté le principe de neutralité de l'enseignement public, la Cour a mis en exergue deux autres éléments pour soutenir sa décision : d'une part, le bas âge (quatre à huit ans) des enfants soumis à l'enseignement de la requérante, d'autre part, le fait qu'il « *semble difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non-discrimination que dans une démocratie, tout enseignant doit transmettre à ses élèves* »³²⁷. Dans la deuxième affaire, la Cour était saisie par une professeure d'université ; la Cour a aussi validé l'interdiction opposée à l'enseignante de porter le foulard, en soulignant l'importance du principe de laïcité en Turquie et renvoyant à la marge d'appréciation des États³²⁸.

En Belgique, plus précisément en Communauté française, une affaire a défrayé la chronique, celle d'une jeune enseignante de mathématiques enseignant dans des établissements communaux de la ville de Charleroi³²⁹. Cette enseignante contestait l'interdiction qui lui avait été signifiée de porter le voile dans l'exercice de son activité d'enseignement³³⁰. Dans un premier temps, la ville de Charleroi s'est retranchée derrière l'article 5 du décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité

³²³ F.KRENC, *op.cit.*, p.129.

³²⁴ *Ibidem.*, p.129.

³²⁵ *Ibidem.*, p.130.

³²⁶ *Ibidem.*, p.130.

³²⁷ Cour eur.D.H., déc. *Dahlab c. Suisse*, 15 février 2001, req. n°42393/98. (Ce n'est pas un arrêt sur le fond, mais une décision rendue sur la recevabilité)

³²⁸ F.KRENC, *op.cit.*, p.130.

³²⁹ *Ibidem.*, p.130.

³³⁰ *Ibidem.*, p.130.

inhérente à l'enseignement officiel subventionné³³¹ qui dispose que le personnel relevant de cet enseignement : « *s'abstient, devant les élèves, de toute attitude et de tout propos partisan dans les problèmes idéologiques, moraux ou sociaux, qui sont d'actualité et divisent l'opinion publique. Il amène les élèves à considérer les différents points de vue dans le respect des convictions d'autrui. De même, il refuse de témoigner en faveur d'un système philosophique ou politique, quel qu'il soit. Il veille toutefois à dénoncer les atteintes aux principes démocratiques, les atteintes aux droits de l'homme et les actes ou propos racistes, xénophobes ou révisionnistes. Il veille, de surcroît, à ce que, sous son autorité, ne se développent ni le prosélytisme religieux ou philosophique, ni le militantisme politique organisé par ou pour les élèves* »³³². Statuant en référé par un arrêt du 10 mars 2010, la Cour d'appel de Mons a estimé *prima facie* que cette disposition décrétole était impuissante à justifier légalement l'interdiction opposée à l'enseignante³³³. Elle ordonne à la ville de permettre à l'enseignante de dispenser à nouveau ses cours³³⁴. Après avoir rappelé l'exigence d'une base légale pour pouvoir limiter la manifestation d'une appartenance religieuse, la Cour d'appel a comparé les termes de l'article 5 du décret du 17 décembre 2003 avec ceux de l'article 4 du décret de la Communauté française du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté française³³⁵. Cet article énonce que l'enseignant : « *s'abstient (...) de témoigner en faveur d'un système religieux* »³³⁶, cet énoncé ne figure pas dans le texte de l'article 5 du décret du 17 décembre 2003³³⁷. Pour la Cour d'appel : « *il s'en déduit que l'exigence de neutralité imposée par le législateur décretole au personnel de l'enseignement officiel subventionné est moins contraignante que celle pesant sur le personnel de l'enseignement de la Communauté* »³³⁸. À la suite de cet arrêt, frappé d'un pourvoi en cassation, la ville de Charleroi a décidé d'adhérer au décret de la Communauté française du 31 mars 1994³³⁹. La ville de Charleroi a modifié le règlement d'ordre intérieur de ses établissements d'enseignement en vue d'y prévoir désormais que : « *le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique est interdit aux membres du personnel enseignant, en ce compris le personnel directeur et auxiliaire d'éducation lorsqu'ils se*

³³¹ Décret de la Communauté française organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement, 17 décembre 2003, *M.B.*, 21 janvier 2004.

³³² Décret de la Communauté française, 17 décembre 2003, art.5.

³³³ C.Appel, Mons, 10 mars 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p.549.

³³⁴ F.KRENC, *op.cit.*, p.131.

³³⁵ Décret de la Communauté française définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté, 31 mars 1994, *M.B.*, 18 juin 1994.

³³⁶ *Ibidem.*, art.4.

³³⁷ F.KRENC, *op.cit.*, p.131.

³³⁸ *Ibidem.*, p.131.

³³⁹ *Ibidem.*, p.131.

trouvent dans l'enceinte de l'établissement où ils sont affectés et en dehors de celui-ci, dans l'exercice de leurs fonctions, à l'exception des enseignants de cours philosophiques dans l'exercice de cette fonction »³⁴⁰. Cette modification apportée au règlement d'ordre intérieur a été contestée devant le Conseil d'État³⁴¹ ; la demande tendant à la suspension de son exécution a été rejetée par un arrêt du 21 décembre 2010 rendu par l'assemblée générale de la section du contentieux administratif³⁴². Le conseil d'État a considéré que le port du voile islamique constituait un symbole religieux fort et visible par lequel l'enseignant témoigne de son appartenance à un système religieux³⁴³. Le conseil d'État a considéré, lors de son analyse du règlement d'ordre intérieur critiqué à l'aune de l'article 9 de la CEDH, que la neutralité définie par le décret de la Communauté française du 31 mars 1994 consiste en une attitude de réserve et d'abstention, et que le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique est incompatible avec le devoir de neutralité³⁴⁴.

Tant dans les affaires *Dahlab* et *Kurtulmus* que dans l'affaire de l'enseignante carolorégienne, les juridictions saisies sont demeurées insensibles à l'argument des plaignantes selon lequel elles avaient pu porter le foulard pendant plusieurs années au sein de leur établissement, sans la moindre opposition des autorités compétentes³⁴⁵. Pour ces juridictions, ces enseignantes ne pouvaient pas se prévaloir de 'droits acquis' ni invoquer le principe de légitime confiance³⁴⁶. Dans l'affaire *Dahlab*, la Cour est allée jusqu'à déduire un effet prosélytique du seul port du voile³⁴⁷ ! Dans les deux affaires *Dahlab* et *Kurtulmus*, la qualité et l'objectivité de l'enseignement dispensé par ces femmes n'étaient aucunement contestées et aucune plainte de parents ou d'élèves/étudiants ne semble avoir été enregistrée à l'encontre des requérants, nous ne pouvons que constater que le débat s'est focalisé sur les seules apparences³⁴⁸. Peut-on parler de tyrannie de l'apparence³⁴⁹ ?

³⁴⁰ F.KRENC, *op.cit.*, p.132.

³⁴¹ *Ibidem.*, p.132.

³⁴² C.E., 21 décembre 2010, n°210.000.

³⁴³ F.KRENC, *op.cit.*, p.132.

³⁴⁴ F.KRENC, *op.cit.*, p.133.

³⁴⁵ *Ibidem.*, p.133.

³⁴⁶ *Ibidem.*, p.133.

³⁴⁷ *Ibidem.*, p.134.

³⁴⁸ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.7.

³⁴⁹ P.MARTENS, « La tyrannie de l'apparence », *Rev.trim.dr.h.*, 1996, p.640.

Dans son arrêt du 10 mars 2010, la Cour d'appel de Mons a, en revanche, été plus attentive à la situation concrète de l'enseignante³⁵⁰. Elle a considéré que le porte du voile ne peut être considéré, en soi, comme une attitude prosélyte³⁵¹.

Certains partisans de l'interdiction du port de signes religieux par l'enseignant ont tenté de tirer profit de l'arrêt *Lautsi c. Italie* rendu par la Cour européenne des droits de l'homme³⁵², qui affirme à un moment que : « La Cour estime que l'exposition obligatoire d'un symbole d'une confession donnée dans l'exercice de la fonction publique relativement à des situations spécifiques relevant du contrôle gouvernemental, en particulier dans les salles de classe, restreint le droit des parents d'éduquer leurs enfants selon leurs convictions ainsi que le droit des enfants scolarisée de croire ou de ne pas croire. La Cour considère que cette mesure emporte la violation de ces droits, car les restrictions sont incompatibles avec le devoir incombant à l'état de respecter la neutralité dans l'exercice de la fonction publique, en particulier dans le domaine de l'éducation »³⁵³.

³⁵⁰ C.Appel, Mons, 10 mars 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p.549.

³⁵¹ F.KRENC, *op.cit.*, p.134.

³⁵² Cour eur.D.H. (gde.ch.), arrêt *Lautsi et autres c. Italie*, 18 mars 2011, req. n°30814/06, §57.

³⁵³ *Ibidem.*, §57.

Chapitre 3 : L'arrêt Eweida

Dans le cadre de ce chapitre, nous analyserons l'arrêt *Eweida* rendu par la Cour européenne des droits de l'homme ainsi que les modifications apportées par cette jurisprudence dans le droit belge. Cet arrêt illustre l'importance que revêt la liberté de religion dans le monde du travail, comme nous l'avons souligné dans l'introduction, la liberté de pensée est fondamentale et sujette à de vives polémiques. Nous réfléchissons sur les conséquences de cette jurisprudence dans notre droit. Enfin nous verrons le concept d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail.

Section 1 : Les faits et la décision

L'arrêt *a* concerne quatre requérants chrétiens pratiquants parmi lesquels Nadia Eweida, employée par la compagnie aérienne British Airways, Shirley Chaplin, infirmière au service de gériatrie d'un hôpital, Lilian Ladele, officier de l'état civil du *Borough* londonien d'Islington et Gary Mc Farlane qui était employé auprès de l'organisme national britannique fournissant un service confidentiel de sexothérapie et de conseil conjugal. Seule Madame Eweida nous intéresse ici, étant donné que la Cour a rejeté les trois autres requêtes. Cette dame travaille comme agent d'enregistrement chez British Airways, elle est chrétienne pratiquante et porte une croix. Le code vestimentaire de la compagnie d'aviation prévoyait que tout signe religieux doit être porté sous l'uniforme, sauf si tel n'est pas possible (comme par exemple un voile ou un turban)³⁵⁴. Dans un premier temps, Madame Eweida a strictement respecté ces règles jusqu'à ce qu'à un certain moment, elle décide de porter visiblement sa croix³⁵⁵. Elle est renvoyée chez elle sans toucher son salaire ; par la suite un poste administratif sans contact avec la clientèle lui est proposé pour lequel elle n'aurait pas à revêtir l'uniforme mais elle refuse ce travail³⁵⁶. Plus de quatre mois après le début de la suspension, l'employeur décide de modifier le code vestimentaire de l'entreprise, ce qui permet à Madame Eweida de réintégrer son poste de travail d'origine³⁵⁷. Madame Eweida introduisit un recours en vue d'être indemnisée pour la période où elle avait été renvoyée à la

³⁵⁴ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.26.

³⁵⁵ *Ibidem.*, p.26.

³⁵⁶ *Ibidem.*, p.26.

³⁵⁷ 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.*, 31 mai 2016, n°1249, p.238.

maison sans salaire³⁵⁸. Cette procédure aboutit finalement devant la Cour européenne des droits de l'homme, la requérante Eweida estimait qu'il y avait une ingérence injustifiée dans sa liberté de religion, qu'elle invoque en combinaison avec l'article 14 de la CEDH³⁵⁹. British Airways avançait que son code vestimentaire poursuivait un but légitime, à savoir véhiculer une certaine image et mieux distinguer sa marque et son personnel³⁶⁰.

La Cour va ici examiner s'il y a ou non une ingérence dans la liberté de religion. Pour rappel, tout acte inspiré, motivé ou influencé par une conviction n'en constitue pas nécessairement une manifestation³⁶¹. Invoquer une action ou une omission simplement motivée par la religion de son auteur n'est pas suffisant pour bénéficier de la protection de l'article 9 de la Convention³⁶². Si l'acte en cause n'est pas une manifestation de la liberté de religion de son auteur, il ne peut y avoir d'ingérence à cet égard³⁶³. Dans l'arrêt *Eweida*, la Cour précise que si un lien suffisamment étroit et direct doit unir la conviction du travailleur et le comportement qui s'y rapporte pour que celui-ci soit une manifestation de la liberté de religion, il n'est pas requis que ce comportement soit un acte de culte qui relève de la pratique religieuse sous une forme généralement connue³⁶⁴. Dès lors, il en découle qu'un acte est plus facilement qualifiable de manifestation de la liberté de religion de son auteur qu'auparavant.

La Cour poursuit ensuite son raisonnement en examinant la problématique du droit de démissionner³⁶⁵. Auparavant, la Cour estimait qu'il n'y avait pas d'ingérence dans la liberté de religion du travailleur dès lors que ce dernier avait la liberté de renégocier son contrat ou de démissionner³⁶⁶. Désormais, la Cour décide que la possibilité de changer d'emploi n'exclut pas l'existence d'une ingérence dans l'exercice d'un droit, mais qu'il faut apprécier cette possibilité lors de l'examen du caractère proportionné de la restriction³⁶⁷. Lorsque la Cour examine l'affaire *Eweida*, elle met en balance le droit de British Airways de véhiculer une certaine image de marque et le désir de la requérante de manifester sa foi et de pouvoir la

³⁵⁸ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.26.

³⁵⁹ *Ibidem.*, p.26.

³⁶⁰ *Ibidem.*, p.26.

³⁶¹ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

³⁶² *Ibidem.*, p.238.

³⁶³ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.27.

³⁶⁴ Cour eur.D.H., arrêt *Eweida e.a. c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n° 48430/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, §82.

³⁶⁵ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.239.

³⁶⁶ Comm.eur.D.H., 3 décembre 1996, *Konttinen c.Finlande*, req. n°24949/94 ; Comm.eur.D.H., 9 avril 1997, *Stedman c.Royaume-Uni*, req.n°29107/95.

³⁶⁷ Cour eur.D.H., 26 novembre 2015, *Ebrahimian c.France*, req. n°6486/11, §59.

communiquer à autrui³⁶⁸. Selon la Cour, les juridictions internes ont accordé trop d'importance au critère de l'image de marque de la compagnie aérienne³⁶⁹. Par ailleurs, d'autres employés de British Airways avaient été autorisés à porter des vêtements religieux tels que le turban ou le *hijab* sans que cela n'entraîne d'effets négatifs pour la compagnie aérienne³⁷⁰. De plus, la Cour constate que British Airways a modifié par la suite son code vestimentaire pour autoriser le port visible de bijoux religieux, ce qui démontre que l'interdiction antérieurement applicable n'était pas d'une importance cruciale³⁷¹. En conséquence, la Cour estime que les autorités internes n'ont pas suffisamment protégé le droit de Madame Eweida de manifester sa religion³⁷²

Section 2 : Réflexions sur les conséquences de l'arrêt *Eweida* en droit belge

L'arrêt *Eweida* ne clarifie pas la différence entre la discrimination directe et indirecte, car la Cour européenne des droits de l'homme n'a pas eu à se prononcer sur la question de la discrimination³⁷³. L'arrêt *Eweida* se limite à une discussion sur la liberté de religion³⁷⁴. Le véritable apport de cet arrêt est d'obliger les juges belges à effectuer le test de proportionnalité³⁷⁵. Avant ce fameux arrêt, aucune juridiction belge ne semblait avoir vraiment examiné si une politique de neutralité ou un dresscode neutre réussissaient le test de proportionnalité³⁷⁶. La simple existence d'une politique de neutralité ne suffit pas en principe à justifier une restriction apportée à la liberté de religion d'un travailleur³⁷⁷. On peut donc s'attendre à ce que dans le futur, les juges belges ne puissent plus décider que la simple existence d'une politique de neutralité ou d'un dresscode neutre suffit à valablement interdire les signes religieux³⁷⁸. Lorsqu'ils faisaient cela, les juges ne se penchaient que sur le test de légalité ; les questions de légitimité et de proportionnalité n'étaient pas tranchées. Lorsqu'il existe une politique de neutralité ou un dresscode neutre, il faut encore examiner si ces derniers découlent d'un but légitime de l'employeur (l'image, la neutralité, la mise en place

³⁶⁸ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.240.

³⁶⁹ *Ibidem.*, p.240.

³⁷⁰ *Ibidem.*, p.240.

³⁷¹ A.YERNAUX, *op.cit.*, p. 25.

³⁷² R.LINGUELET, *op.cit.*, p.241.

³⁷³ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.26.

³⁷⁴ *Ibidem.*, p.26.

³⁷⁵ *Ibidem.*, p.27.

³⁷⁶ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.27.

³⁷⁷ *Ibidem.*, p.27.

³⁷⁸ *Ibidem.*, p.27.

d'un uniforme et/ou d'une apparence professionnelle, la défense d'une certaine marque...) et si ce but est proportionné par rapport à la restriction apportée à la liberté de religion³⁷⁹.

Les tribunaux ont à cet égard un pouvoir discrétionnaire, ils peuvent valablement considérer qu'une politique de neutralité ou un dresscode neutre découlent du but légitime de l'employeur qui souhaite par exemple renforcer l'image de l'entreprise et/ou mettre en place un uniforme et/ou donner une apparence professionnelle et/ou promouvoir une certaine marque³⁸⁰. Ensuite, l'entreprise devra, sur la base d'une balance des intérêts, démontrer que son intérêt commercial pèse plus lourd que l'intérêt, par exemple, de la travailleuse musulmane qui demande de porter le voile³⁸¹. Il ne sera pas facile pour une entreprise de faire pareille démonstration. En effet, l'entreprise devra notamment prouver que son intérêt commercial est effectivement mis à mal si ces travailleurs portent des signes religieux³⁸². Or, le fait qu'un travailleur porte un signe religieux n'est, *a priori*, pas de nature à le faire moins bien exécuter son travail³⁸³. De même, les demandes de neutralité des clients n'offriront pas non plus une argumentation suffisante, compte tenu de l'arrêt Feryn³⁸⁴.

Nous pouvons affirmer que l'exigence de proportionnalité sera davantage garantie si le *dresscode* neutre se limite aux travailleurs qui sont en contact direct avec les clients de l'entreprise³⁸⁵. La nécessité de neutralité joue dans une plus grande mesure vis-à-vis des tiers plutôt que vis-à-vis des autres membres du personnel³⁸⁶. Nous pouvons nous demander s'il est encore permis à un employeur d'opter pour une politique de neutralité. En effet, le test de proportionnalité ne contraint-il pas l'employeur à opter pour une politique de diversité ? Une politique de diversité consiste à dire qu'il y a de la place pour tous les signes religieux à l'inverse d'une politique de neutralité où tous les signes religieux sont bannis³⁸⁷.

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, la Cour a adopté une interprétation souple des comportements qui constituent une manifestation de la liberté de religion. Il découle de cette interprétation souple que la demande par laquelle le salarié entend obtenir un

³⁷⁹ E.MORELLI et I.PLETS, *op.cit.*, p.28.

³⁸⁰ *Ibidem.*, p.28.

³⁸¹ *Ibidem.*, p.28.

³⁸² R.LINGUELET, *op.cit.*, p.241.

³⁸³ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.28.

³⁸⁴ CJUE, 10 juillet 2008, n°C-54/07 (Feryn), *Juristenkrant* 2008 (reflet R.DEBEL), n°173, 3.

³⁸⁵ E.MORELLI, I.PLETS, *op.cit.*, p.28.

³⁸⁶ *Ibidem.*, p.28.

³⁸⁷ *Ibidem.*, p.28.

aménagement de ses conditions de travail peut être une manifestation de sa conviction religieuse au sens de l'article 9 de la Convention³⁸⁸. Dans l'affaire *Eweida*, si la Cour avait décidé que la demande d'aménagement raisonnable n'était pas une manifestation des convictions religieuses de la salariée, il n'aurait pas pu y avoir d'ingérence dans sa liberté de religion³⁸⁹. L'arrêt *Eweida* confirme que la liberté de religion est également applicable au travail, ce qui restait auparavant douteux. Cette nouvelle jurisprudence constitue également une rupture marquée par rapport à la grande prudence de la Cour dans les affaires relatives à la religion et en particulier aux signes religieux, matérialisée par la large marge d'appréciation laissée aux autorités étatiques dans les affaires *Lautsi*, *Leyla Sahin* par exemple³⁹⁰. La Cour, en opérant un contrôle poussé des motifs invoqués par l'employeur pour interdire à Madame Eweida de porter une croix visible, en n'acceptant pas simplement la protection de l'image de marque de l'entreprise comme justification, prend inhabituellement au sérieux la liberté individuelle de manifester ses convictions religieuses³⁹¹. Par rapport à l'arrêt *Lautsi*, l'arrêt *Eweida* semble donc plus à même d'annoncer une évolution de la Cour vers une plus grande prise en compte du pluralisme et de la liberté religieuse³⁹². L'arrêt *Eweida* vise, par le biais de l'obligation positive de l'État de garantir la liberté de religion face à des mesures restrictives prises par des employeurs, les droits des individus de manifester leurs convictions religieuses³⁹³. La Cour a pris en compte, dans la recherche d'un équilibre entre les intérêts de l'employeur et la liberté de Madame Eweida, la discrétion de la croix qu'elle portait et le fait que des assouplissements des règles vestimentaires avaient été instaurées pour permettre le port du hijab ou du turban sikh, à condition que ces derniers soient aux couleurs de l'employeur³⁹⁴.

Nous avons, ci-dessus, évoqué l'existence du concept « d'aménagement raisonnable », mais en quoi ce dernier consiste-t-il ? Quels en sont ses contours, ses implications ? Existe-t-il une obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux ? Est-ce que l'arrêt *Eweida*

³⁸⁸ L.VICKERS, « Freedom of Religion and Belief-Article 9 ECHR and the EU Equality Directive », in F.Dorsssemont, K.Lorcher et I.Schomann (éd.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2013, p.212.

³⁸⁹K.ALIDADI, « Reasonable Accommodations for Religion and Belief : Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment ? », *European Law Review*, 2012, pp.702-704.

³⁹⁰ C.MATHIEU, S.GUTWIRTH et P.DE HERT, « La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l'homme : les enseignements des affaires *Lautsi*, *Eweida* et *Chaplin* », *Journal européen des droits de l'homme/ European journal of Human Rights*, vol 1, 2013, p.264.

³⁹¹ *Ibidem.*, p.264.

³⁹² C.MATHIEU, S.GUTWIRTH et P. DE HERT, *op.cit.*, p.265.

³⁹³ *Ibidem.*, p.265.

³⁹⁴ *Ibidem.*, p.265.

apporte une modification quant à l'obligation d'aménagement raisonnable dans le chef de l'employeur ? Ce concept fera l'objet d'une section à part entière.

Section 3 : L'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux en droit du travail

Le concept d'aménagement raisonnable trouve son origine aux États-Unis ; cependant il s'est, dans une plus large mesure, développé en droit canadien³⁹⁵. L'interprétation jurisprudentielle de l'étendue de l'obligation d'aménagement raisonnable n'est pas identique selon le pays concerné ; par exemple, au Canada, la jurisprudence impose aux employeurs une obligation d'aménagement plus conséquente qu'aux États-Unis³⁹⁶.

Les mesures d'aménagement raisonnable s'inscrivent dans la voie de l'instauration d'une égalité substantielle à l'égard d'une catégorie défavorisée, qui par la seule application d'une égalité formelle, se trouverait discriminée³⁹⁷. Le concept d'aménagement raisonnable est consacré par l'article 5 de la Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées du 13 novembre 2006 qui prévoit, en son paragraphe 3, qu'afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les états parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés³⁹⁸. L'obligation d'aménagement raisonnable pour cause de liberté de conscience et de religion peut se définir comme une obligation de nature juridique, applicable dans une situation discriminatoire ou mettant en cause la liberté religieuse d'un individu, qui a pour objectif d'aménager une norme ou une pratique de portée générale³⁹⁹. Elle s'exerce dans les limites du raisonnable, par l'intermédiaire d'une dispense d'application de la règle à portée générale ou de dérogations⁴⁰⁰. Cette définition met en avant les deux formes que peut revêtir l'aménagement raisonnable. Soit il s'agit d'une dispense d'application de la règle discriminatoire ou portant atteinte à la liberté de religion, soit il consiste en la mise en place

³⁹⁵ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.230.

³⁹⁶ *Ibidem.*, p.230.

³⁹⁷ S.GANTY, C.HOREVOETS, J.JACQMAIN, L.MARKEY, M.VANDERSTRAETEN, S.VINCENT, sous la coordination de E.Bribosia, I.Rorive et S.van Drooghenbroeck, *Droit de la non-discrimination : Avancées et enjeux*, Bruylant, 2016, p.71.

³⁹⁸ Convention signée par la Belgique le 30 mars 2007 et ratifiée le 2 juillet 2009, entrée en vigueur le 1^{er} août 2009, M.B., 22 juillet 2009.

³⁹⁹ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.231.

⁴⁰⁰ *Ibidem.*, p.231.

d'un régime d'exception⁴⁰¹. En Belgique, seul les aménagements réalisés dans le cadre de la législation visant à lutter contre la discrimination en raison d'un handicap relèvent du champ d'application de la notion juridique d'« aménagement raisonnable »⁴⁰². En d'autres termes, les mesures d'aménagement raisonnable ne sont prévues que pour les personnes handicapées et dans le seul domaine de l'emploi et du travail. Cependant, ne pourrait-on pas considérer, à l'avenir, l'article 9 de la Convention comme une base juridique de l'obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux dans les relations de travail ? Cette hypothèse semble prendre appui sur l'arrêt *Eweida*, en particulier au regard de l'interprétation de l'ingérence dans la liberté de religion retenue par la juridiction et du test de proportionnalité⁴⁰³.

Selon certains auteurs donc, dans le domaine des relations de travail, une obligation d'aménagement raisonnable en raison de motifs religieux peut être déduite de l'article 9 de la Convention. Elle découlerait du test qui vise à vérifier la proportionnalité de la mesure concernée (article 9,§2, de la Convention)⁴⁰⁴. Par exemple, l'interdiction faite à un détenu de confession bouddhiste de bénéficier d'une alimentation conforme à ses croyances religieuses doit être considérée comme une atteinte disproportionnée à la liberté religieuse, sauf si la demande a pour conséquence de perturber l'organisation carcérale⁴⁰⁵. Il s'agit là d'un aménagement général du régime alimentaire⁴⁰⁶. Lorsque la juridiction appréciera la proportionnalité de la norme litigieuse, elle devra avoir égard aux efforts des parties pour tenter de concilier les intérêts opposés ainsi qu'aux coûts qu'engendrerait un aménagement raisonnable pour la collectivité⁴⁰⁷. Cette interprétation est audacieuse d'autant plus que l'obligation d'aménagement en raison de motifs religieux n'est pas mentionnée dans le texte de la Convention européenne des droits de l'homme et la Cour européenne des droits de l'homme ne l'a jamais consacrée dans sa jurisprudence de façon explicite⁴⁰⁸. Précisons qu'il a été jugé que la fixation d'une audience à une date où l'avocat d'une des parties, de confession

⁴⁰¹ P.BOSSET, « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », in M.Jézéquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ?*, Cowansville (Québec), éd. Y.Blais, 2007, pp.3-28.

⁴⁰² S.GANTY, C.HOREVOETS, J.JACQMAIN, L.MARKEY, M.VANDERSTRAETEN, S.VINCENT, sous la coordination de E.Bribosia, I.Rorive et S.van Drooghenbroeck, *op.cit.*, p.71.

⁴⁰³ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

⁴⁰⁴ E.HOWARD, « Reasonable Accommodation of Religion and other Discriminations Grounds in EU Law », *European Law Review*, 2013, p.370.

⁴⁰⁵ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

⁴⁰⁶ Cour eur.D.H., 7 décembre 2010, arrêt *Jakobski c.Pologne*, req. n°18429/06.

⁴⁰⁷ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

⁴⁰⁸ *Ibidem.*, p.238.

juive, ne peut être présent en raison d'obligations religieuses ne viole par l'article 9 de la Convention⁴⁰⁹. Cependant, depuis le 15 janvier 2013, date à laquelle la Cour européenne des droits de l'homme a prononcé l'arrêt *Eweida*, la controverse relative à la consécration de l'obligation d'aménagement raisonnable dans le chef de l'employeur s'est intensifiée⁴¹⁰. En effet, une influence de la logique de l'aménagement raisonnable est présente en filigrane dans le raisonnement de la Cour dans cet arrêt étant donné que la Cour se réfère explicitement au concept nord-américain de l'accommodement raisonnable à titre de droit comparé⁴¹¹. Par rapport au handicap et à la grossesse, le phénomène religieux présente plusieurs spécificités, qui peuvent générer des difficultés dans l'application de l'aménagement raisonnable : deux points en particulier retiennent notre attention⁴¹².

Le premier point, ou plutôt la première source de complexité, tient au fait que certaines revendications, motivées par des convictions religieuses, peuvent entrer en conflit avec les droits d'autres individus, notamment le droit à la non-discrimination à raison du sexe ou de l'orientation sexuelle⁴¹³. En droit canadien, un aménagement qui porte atteinte aux droits d'autrui doit être considéré comme déraisonnable, justifiant son rejet⁴¹⁴. Parfois, cependant, face à des situations concrètes, il n'est pas toujours facile d'apprécier si un ajustement demandé est incompatible avec le respect des droits d'autrui. L'arrêt *Eweida* en est un exemple marquant. Outre le cas *Eweida*, que nous avons déjà évoqué, cette décision concerne trois autres affaires : *Chaplin*, *Ladele* et *McFarlane*. L'affaire *Ladele*, examinée au regard de l'article 9 combiné avec l'article 14 de la CEDH, portait sur le refus d'une officier d'état civil de célébrer des partenariats civils entre couples de même sexe, au motif qu'en tant que chrétienne, elle considérait les unions homosexuelles comme contraires aux prescrits divins⁴¹⁵. Une procédure disciplinaire avait été engagée à son encontre, au terme de laquelle elle avait été informée que si elle persistait dans son opposition, elle serait licenciée. En première instance, le tribunal avait conclu à une discrimination⁴¹⁶. Il considérait que l'exemption sollicitée n'aurait pas empiété sur les droits des personnes homosexuelles car la

⁴⁰⁹ Cour eur.D.H., 3 avril 2012, *Francesco Sessa c. Italie*, req. n°28790/08.

⁴¹⁰ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

⁴¹¹ E.BRIBOSIA, I.RORIVE, *op.cit.*, p.234.

⁴¹² J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.78.

⁴¹³ A.MCCOLGAN, « Class wars ? Religion and (in)equality in the Workplace », *Industrial Law Journal*, vol.38, n°1, 2009, pp.1-29.

⁴¹⁴ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.79.

⁴¹⁵ *Ibidem.*, p.79.

⁴¹⁶ *Ladele v. London Borough of Islington* (2008) Employment Appeal Tribunal Case No.2203694/2007 (May 2008).

mairie concernée comptait suffisamment de personnel pour que les partenariats de couples homosexuels soient célébrés par l'un de ses collègues⁴¹⁷. Les juridictions d'appel infirmèrent cette décision : à leurs yeux, l'attitude de la municipalité n'était pas disproportionnée car son but était de fournir un service non seulement efficace mais aussi conforme à une politique de promotion de l'égalité et de la non-discrimination entre les administrés⁴¹⁸. La Cour européenne juge ce point de vue légitime au regard de la Convention : en rejetant la demande d'exemption de la requérante au motif de la préservation des droits des personnes d'orientation sexuelle, les autorités nationales n'ont pas excédé leur marge d'appréciation⁴¹⁹. Le fait, pour l'autorité publique, d'accorder à un fonctionnaire le droit de ne pas célébrer certaines unions, par dérogation aux obligations attachées à sa fonction, peut apparaître comme revenant, symboliquement, à admettre que celles-ci sont moins légitimes que les autres, ce qui affaiblit les droits reconnus aux personnes homosexuelles⁴²⁰. Dès lors, nous comprenons le rejet par la Cour de la demande faite par *Ladele*.

Dans le cas de *McFarlane*, il s'agissait d'un thérapeute de couple employé par un organisme privé de conseil conjugal et de sexothérapie, qui fut licencié parce qu'il refusait d'accepter la politique de son employeur qui consistait à conseiller sans discrimination les couples homosexuels et hétérosexuels. Monsieur McFarlane fut débouté devant les tribunaux britanniques, la Cour jugeant que la décision de faire prévaloir la protection du droit à la non-discrimination des personnes homosexuelles relevait de la marge d'appréciation des autorités nationales⁴²¹.

L'affaire *Chaplin* concernait une infirmière qui n'avait pas été autorisée à porter une croix autour du cou pendant son travail pour des raisons de sécurité. En effet, l'hôpital estimait que ce bijou pouvait être source de lésions s'il entrait en contact avec une blessure ou si un patient perturbé s'y accrochait⁴²². Ici aussi, la Cour conclut à l'absence de violation. Tout en reconnaissant que l'intéressée a subi une restriction à sa liberté de manifester sa religion, la Cour juge que celle-ci était nécessaire à la protection de la santé et de la sécurité des patients et du personnel⁴²³. Les arrêts *Chaplin* et *Eweida* diffèrent dans leurs objectifs ; en

⁴¹⁷ *Ladele v. London Borough of Islington* (2008) London Central Employment Tribunal, §78.

⁴¹⁸ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.79.

⁴¹⁹ *Ibidem.*, p.79.

⁴²⁰ *Ibidem.*, p.79.

⁴²¹ *Ibidem.*, p.80.

⁴²² *Ibidem.*, p.80.

⁴²³ *Ibidem.*, p.80.

effet, dans l'arrêt *Eweida*, ce n'était pas la volonté de protéger les droits d'autrui qui fondait l'interdiction faite à l'employée de *British Airways* d'arborer d'une croix en pendentif, mais la défense de l'image de marque de l'entreprise. Dans la mise en balance des intérêts en présence, un objectif du type « protection de l'image de l'entreprise » se voit accorder moins de poids que l'objectif de « préservation des droits d'autres personnes »⁴²⁴.

Ces affaires montrent qu'une obligation d'aménagement raisonnable pour motif religieux doit être accompagnée de directives d'interprétation claires⁴²⁵. D'un côté, il faut éviter qu'il ne soit accédé à des demandes qui aboutiraient à porter atteinte aux droits d'autres individus ; de l'autre, il faut se garder d'une lecture trop extensive de la notion de charge disproportionnée, qui aboutirait à vider l'obligation d'aménagement raisonnable de son sens en permettant de refuser toute demande d'ajustement⁴²⁶.

Le deuxième point, ou plutôt la deuxième source de difficulté, tient au caractère subjectif du sentiment religieux et à la diversité des interprétations d'une même religion⁴²⁷. À notre époque, il n'est pas rare de constater que les fidèles d'un même culte aient des visions différentes de ce que leur foi exige d'eux. Dans ce contexte, un employeur peut parfois être confronté à des revendications insolites, dont il peut se demander si elles trouvent réellement un appui dans la religion invoquée, voire si c'est véritablement une religion qui est en jeu⁴²⁸.

Face au handicap ou à la grossesse, l'entreprise ou le juge peut, en cas de doute, s'en remettre à une autorité objective extérieure, le médecin spécialisé, pour évaluer la nécessité d'un aménagement demandé⁴²⁹. Dans le cas de la religion, en revanche, trouver une autorité 'objective' est problématique, vu les divisions internes au sein des communautés confessionnelles et la subjectivité des convictions religieuses⁴³⁰. En effet, à moins que la demande ne puisse de toute façon être écartée parce qu'impliquant une charge disproportionnée, cette situation crée un dilemme pour l'employeur. D'un côté, il est légitime de ne pas accepter un usage abusif de la notion d'aménagement raisonnable, car celle-ci impose à l'entreprise de déroger à certaines règles, voire de supporter des inconvénients. D'un

⁴²⁴ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.80.

⁴²⁵ *Ibidem.*, p.80.

⁴²⁶ *Ibidem.*, p.80.

⁴²⁷ *Ibidem.*, p.81.

⁴²⁸ R.LINGUELET, *op.cit.*, p.238.

⁴²⁹ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.81.

⁴³⁰ *Ibidem.*, p.81.

autre côté, l'employeur ou le tribunal est mal placé pour se faire juge de la validité des croyances religieuses invoquées par un travailleur⁴³¹. Face à ce dilemme, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme invite à adopter une attitude souple⁴³². Nous rappellerons au lecteur, qu'une conviction entre dans le champ de l'article 9 dès lors qu'elle atteint « un degré suffisant de force, de sérieux, de cohérence et d'importance »⁴³³. Ensuite, pour qu'un acte puisse être considéré comme la manifestation d'une religion, il doit présenter un lien étroit et direct avec celle-ci⁴³⁴. Cependant, il n'est pas requis de prouver que la pratique est considérée comme obligatoire par les autorités officielles de la confession en cause : il suffit que la personne qui l'invoque soit inspirée ou motivée par une religion⁴³⁵.

Une manière de vérifier si ces critères sont ou non remplis par le travailleur est d'instaurer un espace de discussion et de négociation entre l'employeur et le travailleur. Afin d'établir cette espace de discussion, il serait intéressant de faire appel à des personnes extérieures à l'entreprise pour ce ces dernières puissent donner leur avis et leur aide aux employeurs.

Le droit européen de la non-discrimination reconnaît donc expressément un droit à l'aménagement des conditions ou de l'environnement de travail en faveur de deux catégories de travailleurs : les personnes handicapées, d'une part, les femmes enceintes d'autre part⁴³⁶. Cependant, certains auteurs considèrent que l'interdiction de la discrimination indirecte peut être interprétée comme induisant, dans certaines circonstances, une obligation d'aménager les modalités d'emploi d'un travailleur⁴³⁷.

Section 4 : Le voile en entreprise : cacophonie au sein de la Cour de Justice de l'Union européenne

La question du port du voile musulman est une question sensible, qui divise profondément l'opinion publique. Cette problématique est socialement délicate, surtout dans le contexte politique et social actuel qui voit l'Europe confrontée à un afflux absolument sans

⁴³¹ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.81.

⁴³² *Ibidem.*, p.81.

⁴³³ Cour eur.D.H., arrêt *Bayatyan c.Arménie*, 7 juillet 2011, req.n° 23459/03, §110.

⁴³⁴ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.32.

⁴³⁵ Cour eur.D.H., arrêt *Leyla Sahin c.Turquie*, 10 novembre 2005, req.n°44774/98, §78.

⁴³⁶ J.RINGELHEIM, *op.cit.*, p.82.

⁴³⁷ *Ibidem.*, p.82.

précédent de migrants provenant de pays tiers. Les questions juridiques qui entourent le foulard islamique sont représentatives de la question plus fondamentale de savoir quelle mesure d'altérité et de diversité doit admettre en son sein une société européenne ouverte et pluraliste et quelle mesure d'intégration elle peut exiger en retour de certaines minorités⁴³⁸.

Cette question du port du voile, en entreprise ici, divise jusqu'au sein de la Cour de justice de l'Union européenne. En effet, dans le courant de l'année 2015, deux affaires (belges et françaises) ont été portées devant cette juridiction par le biais de questions préjudicielles. Dans ces deux affaires, deux avocats généraux à savoir Juliane Kokott et Eleanor Sharpston ont rendu deux opinions diamétralement opposées. Pourtant, il n'y a qu'un droit européen ; dès lors, nous attendons la décision de la CJUE qui devrait arriver d'ici la fin d'année, décision qui aura le mérite d'éclaircir le flou existant en la matière.

La question litigieuse dans les deux affaires était la suivante : une entreprise peut-elle interdire à ses salariées musulmanes de porter le voile ? La question porte donc sur le port de signes conventionnels au travail.

L'affaire belge concerne Samira Achbita, réceptionniste chez de G4S Secure Solutions qui fut licenciée au bout de trois ans pour avoir, du jour au lendemain, décidé de porter un foulard au travail. Ce geste était contraire au règlement intérieur consacrant le principe de « stricte neutralité », règlement qui excluait le port de signes politiques, philosophiques ou religieux sur le lieu du travail. La salariée fut licenciée après quatre mois de refus de retirer son foulard. L'affaire arriva devant la Cour de cassation belge en 2015⁴³⁹ et celle-ci décida de poser une question préjudicielle à la CJUE à savoir : « L'interdiction de porter un foulard constitue-t-elle une discrimination directe lorsque le règlement intérieur de l'entreprise exclut tous signes extérieurs de convictions religieuses ? » Selon l'avocate générale, Juliane Kokott, Samira a été licencié à bon droit. Madame Kokott estime que l'interdiction faite à une travailleuse de religion musulmane de porter au travail un foulard islamique ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion, dès lors que cette interdiction s'appuie sur un règlement général de l'entreprise interdisant les signes politiques, philosophiques et religieux visibles sur le lieu de travail et ne repose pas sur des stéréotypes ou des préjugés

⁴³⁸ Conclusions de l'avocat général Mme Juliane Kokott dans l'affaire C-157/15 Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, 31 mai 2016.

⁴³⁹ Cass., 9 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, p.257.

relatifs à une ou plusieurs religions déterminées ou aux convictions religieuses en général⁴⁴⁰. Dans une telle hypothèse, il n'y a en effet pas de traitement moins favorable fondé sur la religion. Certes, l'interdiction en cause pourrait constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion⁴⁴¹; mais cette discrimination pourrait être justifiée en tant qu'exigence professionnelle essentielle, déterminante et légitime au sens de l'article 4, paragraphe 1 de la directive 2000/78/CE et pour mettre en œuvre, dans l'entreprise concernée, une politique légitime de neutralité fixée par l'employeur en matière de religion et de convictions, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté⁴⁴².

Ce contrôle de proportionnalité est une affaire délicate, la Cour devant reconnaître aux autorités nationales, en particulier aux juridictions nationales, une certaine marge d'appréciation dont celles-ci doivent faire usage en respectant strictement les règles du droit de l'Union⁴⁴³. Il incombera en définitive à la Cour de cassation belge de trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, en prenant en compte tous les éléments pertinents du cas d'espèce comme par exemple, la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux, la nature de l'activité de la travailleuse et le contexte dans lequel elle doit exercer cette activité⁴⁴⁴.

Madame Kokott estime que l'interdiction litigieuse de porter des signes religieux sur le lieu du travail est appropriée pour atteindre l'objectif légitime de neutralité poursuivi par G4S en matière de religion et de convictions. Elle estime également que cette interdiction est nécessaire pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise en cause. En ce qui concerne le contrôle de proportionnalité au sens strict, elle considère que de nombreux éléments indiquent qu'une interdiction telle que celle en cause ne porte pas atteinte de manière excessive aux intérêts légitimes des travailleuses concernées et doit donc être considérée comme proportionnée⁴⁴⁵. Madame Kokott estime que les travailleurs doivent faire preuve d'une certaine retenue dans l'exercice de leur culte au travail, nous pouvons presque affirmer que l'avocate générale Juliane Kokott estime que la religion devrait être limitée au domicile du

⁴⁴⁰ Conclusions de l'avocat général Juliane Kokott dans l'affaire C-157/15 Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, 31 mai 2016, p.2

⁴⁴¹ En effet, la règle en cause est susceptible de défavoriser les personnes ayant une certaine religion ou conviction – en l'espèce, ici, les travailleuses de religion musulmane – par rapport à d'autres travailleurs.

⁴⁴² Conclusions de l'avocat général Juliane Kokott dans l'affaire C-157/15 Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, 31 mai 2016, p.2

⁴⁴³ *Ibidem.*, p.2.

⁴⁴⁴ *Ibidem.*, p.2.

⁴⁴⁵ *Ibidem.*, p.2.

travailleur et pas sur le lieu de travail. Comparons maintenant avec l'affaire française qui a aussi donné lieu à une question préjudicielle adressée à la Cour de justice de l'Union européenne.

L'affaire française concerne Madame Asma Bougnaoui, de confession musulmane, qui était employée comme ingénieur d'études par Micropole, une société de conseil informatique. Pendant son travail, elle portait, à certains moments de son choix, un foulard islamique qui lui couvrait la tête tout en lui laissant le visage dégagé. Une partie des tâches de Madame Bougnaoui consistait à rencontrer des clients de Micropole dans leurs locaux. L'un de ces clients s'étant plaint de ce que le foulard de Madame Bougnaoui avait gêné ses collaborateurs et ayant demandé qu'il n'y ait « pas de voile la prochaine fois », il lui a été demandé de confirmer qu'elle respecterait cette demande lors de sa prochaine visite⁴⁴⁶. Madame Bougnaoui s'y est refusée et a été licenciée le 22 juin 2009. Micropole a conclu que son refus d'ôter le foulard rendait impossible la poursuite de son activité au sein de l'entreprise⁴⁴⁷. Madame Bougnaoui a alors contesté son licenciement devant les juridictions françaises.

Saisie de l'affaire, la cour de cassation française demande à la Cour de justice si l'interdiction de porter le foulard islamique lors de la fourniture de services de conseil informatique à des clients peut être considérée comme « une exigence professionnelle essentielle et déterminante » et échappe ainsi au principe de non-discrimination fondée sur la religion, prévu dans une directive de l'Union⁴⁴⁸.

L'avocat général Sharpston estime que la liberté de manifester sa religion ou ses convictions, en tant que partie intégrante de la liberté de religion, relève du champ d'application de la directive 2000/78. Elle considère que, du fait de sa religion, Madame Bougnaoui a été traitée de manière moins favorable, puisqu'un autre ingénieur d'études qui n'aurait pas choisi de manifester ses croyances religieuses n'aurait, lui, pas été licencié⁴⁴⁹. L'avocat général en conclut que le licenciement de Madame Bougnaoui constitue une

⁴⁴⁶ Cour de justice de l'Union européenne, Communiqué de presse n°74/16, Luxembourg, 13 juillet 2016, Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-188/15 Bougnaoui et ADDH/Micropole SA, p.1.

⁴⁴⁷ *Ibidem.*, p.2.

⁴⁴⁸ Directive 2000/78/CE du Conseil, 27 novembre 2000, JO L 303, p.16.

⁴⁴⁹ Cour de justice de l'Union européenne, Communiqué de presse n°74/16, *op.cit.*, p.2.

discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions⁴⁵⁰. Ce licenciement ne pourrait être licite que si l'une des dérogations prévues par la directive venait à s'appliquer. La directive prévoit que, dans certaines circonstances, une différence de traitement qui devrait normalement être considérée comme une discrimination peut échapper au champ d'application de la directive si elle est basée sur une caractéristique qui constitue une « exigence professionnelle »⁴⁵¹. L'avocat général considère que cette dérogation doit être interprétée de manière stricte ; l'exigence doit être « essentielle et déterminante » et proportionnée à l'objectif légitime poursuivi⁴⁵². Madame Sharpston estime que cette dérogation ne peut pas s'appliquer en l'espèce. Rien n'indiquait que le fait de porter un foulard islamique empêchait Madame Bougnaoui d'accomplir ses tâches en tant qu'ingénieur d'études. Bien que la liberté d'entreprise soit un principe général du droit de l'Union, cette liberté connaît des limites, dont la nécessité de protéger les droits et libertés d'autrui⁴⁵³. Le risque de préjudice financier pour l'employeur ne peut pas justifier une discrimination directe. L'avocat général conclut en affirmant que le licenciement de Madame Bougnaoui constitue une discrimination directe à laquelle aucune des dérogations prévues par la directive ne s'applique.

Enfin, l'avocat général examine la situation juridique dans le cas où la présente affaire serait considérée comme un cas de discrimination indirecte. Madame Sharpston observe que le règlement d'une entreprise imposant un code vestimentaire parfaitement neutre est susceptible de créer une discrimination indirecte. Une telle règle peut être justifiée si elle poursuit un objectif légitime et est proportionnée à cet objectif⁴⁵⁴. Un code vestimentaire neutre pourrait aller dans l'intérêt commercial de l'employeur et, partant, constituer un objectif légitime. L'avocat général remarque cependant que, dans la présente affaire, il est improbable que l'interdiction édictée par Micropole puisse être considérée comme proportionnée. Cependant, il appartiendra à la juridiction nationale de statuer sur ce point.

À la lecture de ces deux opinions rendues par les avocats généraux Juliane Kokott et Eleanor Sharpston, nous ne pouvons que constater la cacophonie qui règne au sein d'une des plus hautes juridictions européennes, à savoir la Cour de justice de l'Union européenne. Les

⁴⁵⁰ Cour de justice de l'Union européenne, Communiqué de presse n°74/16, *op.cit.*, p.2.

⁴⁵¹ *Ibidem.*, p.2.

⁴⁵² *Ibidem.*, p.2.

⁴⁵³ *Ibidem.*, p.2.

⁴⁵⁴ *Ibidem.*, p.2.

deux affaires (belge et française) étaient pourtant similaires. Dans le cas de Samira Achbita, Madame Kokott a estimé qu'il n'y avait pas de discrimination directe dans l'interdiction faite à cette employée musulmane de porter un foulard islamique au travail car cette interdiction reposait sur un règlement général interdisant le port de tout signes religieux sur le lieu de travail. Dans le cas de Madame Bougnaoui, par contre, l'avocat général Sharpston a considéré que le licenciement de Madame Bougnaoui était une discrimination directe fondée sur la religion. Selon Madame Sharpston : « Madame Bougnaoui a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'aurait été dans une situation comparable »⁴⁵⁵. Pour rappel, les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. En effet, la mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés⁴⁵⁶. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure. Précisions également que la Cour de justice ne tranche pas le litige national, il appartiendra à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour⁴⁵⁷. Cette décision liera, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire⁴⁵⁸.

Pour Eleanor Sharpston, il n'y a pas de raison de faire primer la liberté d'entreprendre sur la liberté religieuse. Dorénavant, si les entreprises veulent continuer à interdire le port du voile, elles vont devoir se creuser la tête pour trouver une justification⁴⁵⁹. Le simple intérêt économique ne suffit plus. Dans l'affaire Baby Loup citée plus haut, le licenciement de la salariée qui avait refusé d'ôter son voile avait été confirmé par la cour de cassation, et ici l'avocat général Sharpston se dit défavorable au licenciement. Pour Baby Loup, la jurisprudence a admis que l'interdiction était justifiée parce que c'était une petite association, avec peu de salariés, en lien avec la petite enfance⁴⁶⁰. Mais nous aurions pu imaginer une décision contraire, l'appréciation se fait au cas par cas ! Dans le cas d'Asma Bougnaoui, rien dans l'ordonnance de renvoi ni dans les informations dont dispose la Cour ne suggère le fait de porter un foulard l'empêchait en quoi que ce soit d'accomplir ses tâches en tant qu'ingénieure d'études⁴⁶¹. Ces deux opinions sont tout à fait inconciliables et montrent toute la difficulté que soulève le port de signes religieux au travail. L'opinion de Juliane Kokott

⁴⁵⁵ Cour de justice de l'Union Européenne, Communiqué de presse n°74/16, *op.cit.*, p.2.

⁴⁵⁶ http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/fr/ (consulté le 5 août 2016).

⁴⁵⁷ *Ibidem*.

⁴⁵⁸ *Ibidem*.

⁴⁵⁹ http://www.liberation.fr/france/2016/07/14/interdiction-du-voile-en-entreprise-l-appreciation-se-fait-au-cas-par-cas_1465981 (consulté le 5 août 2016).

⁴⁶⁰ *Ibidem*.

⁴⁶¹ *Ibidem*.

semble accorder beaucoup d'importance à la liberté d'entreprise au détriment du droit appartenant aux travailleurs de manifester ses convictions religieuses.

Conclusion

Dans quelle mesure des salariés peuvent-ils arborer des signes religieux sur le lieu, et pendant leur temps, de travail ? Des convictions religieuses peuvent-elles servir de fondement à un refus de remplir ses obligations professionnelles ?⁴⁶² Telles étaient les questions, d'une importance certaine, qui étaient posées à la Cour européenne des droits de l'Homme dans l'arrêt *Eweida*.

« 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 » est protégée par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme⁴⁶³. Bien qu'ayant été adopté par tous les États membres de l'Union, cet article suscite de nombreuses controverses⁴⁶⁴. Le respect de la liberté de religion de chacun est devenu un véritable problème de société. Nous assistons, aujourd'hui, à des mouvements de peuples, de cultures et donc *de facto* de religions⁴⁶⁵. Le législateur est désormais confronté à la terrible difficulté qui consiste à appréhender ces différentes religions avec le même regard, sans *a priori* que ces derniers soient positifs ou négatifs. Cette liberté de religion soulève de nombreux problèmes, notamment, dans le monde professionnel : demande de jours de congés pour les fêtes religieuses, de régimes alimentaires spécifiques ou encore de lieux de prières⁴⁶⁶.

L'arrêt *Eweida* semble accorder de plus en plus d'importance en faveur des intérêts individuels des travailleurs en dépit de l'intérêt de l'employeur. La condamnation prononcée contre le Royaume-Uni en est la preuve vivante. La Cour européenne des droits de l'Homme semble de plus en plus insensible face à l'argument de protection d'une image de marque neutre de l'entreprise. Auparavant, l'article 9 était considéré comme protégeant les éléments nécessaires à la pratique religieuse, c'est-à-dire obligatoires dans l'exercice de la religion en cause⁴⁶⁷. L'arrêt *Eweida* assouplit cette condition de nécessité ; la Cour nous dit qu'il faut

⁴⁶² C.BENELBAZ, *L'arrêt Eweida, ou les difficultés pour la Cour européenne de concilier le temps du travail et le temps de Dieu*, <http://jade.u-bordeaux.fr/?q=book/export/html/533>.

⁴⁶³ Art.9 C.E.D.H.

⁴⁶⁴ A.FRACHON, *Commentaire de la décision Eweida et autres c. Royaume-Uni à la lumière de l'analyse de la liberté religieuse au travail, en droit français et anglais*, <http://blogs.u-paris10.fr/content/commentaire-de-la-d%C3%A9cision-eweida-et-autres-c-royaume-uni-cedh-n%C2%B0-4842010-5984210-5167110-et>.

⁴⁶⁵ *Ibidem*.

⁴⁶⁶ A.YERNAUX, *op.cit.*, p.40.

⁴⁶⁷ A.FRACHON, *op.cit.*, <http://blogs.u-paris10.fr/content/commentaire-de-la-d%C3%A9cision-eweida-et-autres-c-royaume-uni-cedh-n%C2%B0-4842010-5984210-5167110-et>.

regarder si la pratique est intimement liée à la religion. L'arrêt *Eweida* oblige désormais les juges à effectuer un test de proportionnalité. Or, lorsque nous regardons la jurisprudence belge antérieure à l'arrêt *Eweida*⁴⁶⁸, il apparaît qu'aucune juridiction n'examinait vraiment si une politique de neutralité d'une entreprise réussissait le test de proportionnalité et si, en d'autres termes, la restriction à la liberté de religion était raisonnablement et suffisamment justifiée. Avec cette nouvelle jurisprudence, les politiques de neutralité utilisées par les entreprises pour interdire le port de signes convictionnels au travail seront examinées pour voir si elles poursuivent un but légitime et si ce but est proportionné par rapport à la restriction apportée à la liberté de religion.

Ne nous réjouissons pas trop vite ; en effet, le progrès fait par l'arrêt *Eweida* semble être mis à mal par l'opinion de l'avocat général Juliane Kokott au sujet de l'affaire Samira Achbita. Madame Kokott avait estimé que l'interdiction litigieuse de porter des signes religieux sur le lieu du travail était appropriée pour atteindre l'objectif légitime de neutralité poursuivi par G4S en matière de religion et de convictions. Elle avait considéré également que cette interdiction était nécessaire pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise en cause. Elle accorde, dans son opinion, une attention toute particulière à la politique de neutralité de G4S. Mais surtout, elle affirme que la religion du travailleur devrait rester confinée dans l'espace privé.

En matière de manifestations religieuses sur le lieu de travail, en l'absence de grandes règles immuables, nous devons souvent faire du cas par cas. Cependant, ce dernier peut s'avérer dangereux pour les citoyens, voire même discriminatoire.

Les deux opinions rendues par les avocats généraux Sharpston et Kokott, bien que diamétralement opposées, témoignent de la difficulté posée par le port de signes religieux sur le lieu de travail. Les différentes attaques menées par l'État islamique en Europe changeront-elles le regard des individus sur l'islam ? Est-il possible que, sous la pression populaire, les juges se montrent plus sévères face au port du voile en entreprise ? Nous pouvons nier le fait que l'islam jouit actuellement d'une très mauvaise publicité. Et n'oublions pas, c'est essentiellement le port du voile en entreprise qui pose problème. Prêcher la tolérance vis-à-vis des religions est une chose, l'assumer dans le contexte actuel en est une autre.

⁴⁶⁸ Comme par exemple : C.trav.Anvers, 23 décembre 2011, *Orientations*, 2012, n°3, p.24.

Bibliographie

Textes législatifs

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, signé à New-York le 16 décembre 1966.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, signé à New York le 16 décembre 1966.
- Convention n°111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958.
- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950.
- Protocole n°12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signé à Rome le 4 novembre 2000.
- Traité sur l'Union européenne du 7 février 1992, dans la version consolidée entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2009.
- Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, adoptée le 29 juin 2000.
- Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, adoptée le 27 novembre 2000.
- Constitution coordonnée du 17 février 1994.
- Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980.
- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 8 août 1981.
- Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 30 mai 2007.
- Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, *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'A.R. du 11 janvier 2009, *M.B.*, 4 février 2009.

Textes de doctrine

- ALIDADI, K., « Reasonable Accommodations for Religion and Belief : Adding Value to Article 9 ECHR and the European Union's Anti-Discrimination Approach to Employment ? », *European Law Review*, 2012, pp. 702-704.
- BEN ACHOUR, Y., *La Cour européenne des droits de l'Homme et la liberté de religion*, Paris, Ed. A. Pedone, 2005, pp. 3-44.
- BENELBAZ, C., *L'arrêt Eweida, ou les difficultés pour la Cour européenne de concilier le temps du travail et le temps de Dieu*, <http://jade.u-bordeaux.fr/?q=book/export/html/533>.
- BIRSAN, C., « Le juge européen, la liberté de pensée et de conscience », *La liberté religieuse et la Convention européenne des droits de l'homme*, sous la direction de T. Massis et C. Pettiti, Bruxelles, Bruylant, 2004.
- BOSSET, P., « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », in M. Jezequel (dir.), *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ?*, Cowansville (Québec), éd. Y. Blais, 2007, pp. 3-28.
- CALVÈS, G., « Les discriminations fondées sur la religion : quelques remarques sceptiques », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E. Lambert Abdelgawad et T. Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, pp. 9-23.
- COLLINS, H., « Discrimination, Equality and Social Inclusion », *Modern Law Review*, vol. 66, 2003, pp. 16-43.
- CUYPERS, D., « Over hoofddoekjes en wijze voorzichtigheid », obs. sous C. trav. Anvers, 3 juin 2004, *T. Vreemd.*, 2004, n°4, p. 357 et s.
- DE SCHUTTER, O., *Discriminations et marchés du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, Bruxelles, Bern, Berlin Frankfurt, New York, Oxford, Wien, P.I.E.-Peter Lang, 2001.

- DE BÉCO, G., « Le Protocole n°12 à la Convention européenne des droits de l'homme », *Rev. trim. dr. h.*, 2010, pp. 591 et s.
- DUBOUT, E., « L'interdiction des discriminations indirectes par la Cour européenne des droits de l'homme : rénovation ou révolution ? : épilogue dans l'affaire *D.H. et autres c. République tchèque*, Cour européenne des droits de l'homme (Grande Chambre), 13 novembre 2007 », *Rev. trim. dr. h.*, 2008, pp. 821-856.
- EDEL, F., « Quel apport du droit à la non-discrimination au régime français de laïcité dans la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour de cassation ? », in T. Rambaud et E. Lambert-Abdelgawad (dir.), *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, Paris, Société de législation comparée, 2011, pp. 57-80.
- FRACHON, A., *Commentaire de la décision Eweida et autres c. Royaume-Uni à la lumière de l'analyse de la liberté religieuse au travail, en droit français et anglais*, <http://blogs.u-paris10.fr/content/commentaire-de-la-d%C3%A9cision-eweida-et-autres-c-royaume-uni-cedh-n%C2%B0-4842010-5984210-5167110-et>.
- GANTY, S., HOREVOETS, C., JACQMAIN, J., MARKEY, L., VANDERSTRAETEN, M., VINCENT, C., sous la coordination de E. Bribosia, I. Rorive et S. van Drooghenbroeck, *Droit de la non-discrimination : Avancées et enjeux*, Bruylant, 2016.
- GONZALEZ, G., « L'éléphant dans le magasin de porcelaine : entrée remarquée des manifestations de la liberté européenne de religion sur le lieu de travail », *Rev. trim. dr. h.*, 2013, pp. 975-991.
- HOWARD, E., « Reasonable Accommodation of Religion and other Discriminations Grounds in EU Law », *European Law Review*, 2013, pp. 360-375.
- KOKOTT, J., Conclusions de l'avocat général Mme Juliane Kokott présentées le 31 mai 2016 dans l'affaire C-157/15 *Samira Achbita-Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV*.
- KRENC, F., « Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle », in M. Verdussen et P. Joassart (dir.), *La vie privée au travail*, Anthémis, Limal, 2011, pp. 131-146.
- 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.*, 31 mai 2016, n°1249, pp. 231-244.
- MARTENS, P., « La tyrannie de l'apparence », obs. sous Cour eur. D. H., arrêt *Bulut c. Autriche* du 22 février 1996, *R.T.D.H.*, 1996, pp. 640-656.

- MATHIEU, C., GUTWIRTH, S., et DE HERT, P., « La croix et les juges de la Cour européenne des droits de l’homme : les enseignements des affaires *Lautsi*, *Eweida* et *Chaplin* », *J.E.D.H.*, 2013, pp. 238-268.
- MCCOLGAN, A., « Class wars ? Religion and (in)equality in the Workplace », *Industrial Law Journal*, vol. 38, n°1, 2009, pp. 1-29.
- MORELLI, E et PLETS, I., « Port des signes religieux dans le secteur privé : un commentaire de la jurisprudence belge », *Ors.*, 2013, liv.10, pp. 19-28.
- PALUMBO, M., RADERMECKER, C., « Le voile islamique, ou l’éternel conflit entre un impératif religieux et une norme étatique », *Chr. dr. soc.*, 1996, pp. 409-410.
- RENAULT, B., « Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations », in P. Wautelet (dir.), *Le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états*, coll. Commission Université-Palais (CUP), Liège, Anthemis, 2009, pp. 7-62.
- RIJCKAERT, O., LAMBERT, N., *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, *Etudes pratiques de droit social*, 2012, n°1, pp. 195-207 et 236-237.
- RINGELHEIM, J., *Diversité culturelle et droits de l’homme-La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l’homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006, pp. 159-160.
- RINGELHEIM, J., « Droits et religions dans l’Europe des juges-La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme », in M-C Foblets, P. Foucher, M. Graziadei, N. Gtari et J. Vanderlinen, *Convictions philosophiques et religieuses et droits positifs*, Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 516-565.
- RINGELHEIM, J., « Adapter l’entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *J.D.E.*, 2013/1, pp. 57-82.
- RINGELHEIM, J., « Du voile au crucifix : la neutralité confessionnelle de l’État dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme », in V. Amiraux et D. Koussens, *Trajectoire de la neutralité*, *Presses de l’Université de Montréal*, 2014, p. 171-184.
- SEIFERT, A., « L’effet horizontal des droits fondamentaux : Quelques réflexions de droit européen et de droit comparé », *Rev. trim. dr. h.*, 2012, n°4, pp. 801-826.
- SHARPSTON, E., Conclusions de l’avocat général Mme Eleanor Sharpston dans l’affaire C-188/15 *Bougnououi et ADDH/Micropole SA*, juillet 2016.
- VAN DER PLANCKEN, V., VAN LEUVEN, N., « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l’Homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », *Entre ombres et lumières : cinquante ans d’application de la*

Convention européenne des droits de l'homme en Belgique, colloque organisé le 20 et 21 octobre 2005 par le Centre de droit public de l'Université Libre de Bruxelles sous la direction de A. Schaus, Bruxelles, Bruylant, 2008, pp. 192-254.

- VAN DROOGHENBROECK, S., « La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination : les défis d'une 'horizontalisation' des droits de l'Homme », *Administration Publique*, 2003/3-4, n°3-4, pp. 208-252.
- VAN DROOGHENBROECK, S., « La neutralité des services publics : outil d'égalité ou loi à part entière ? » sous la dir. de P. Jadoul, H. Dumont, F. Tulkens et B. Lombaert, et S. Van Drooghenbroeck, *Le Service public* (vol.2), Bruges, La Charte, 2009, pp. 232-298.
- VERHOEVEN, J., « La notion d'applicabilité directe du droit international », *Rev. b. dr. intern.*, 1980, n°2, pp. 243-564.
- VICKERS, L., « Freedom of Religion and Belief-Article 9 ECHR and the EU Equality Directive », in F. Dorssemont, K. Lorcher et I. Schomann (éd.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2013, pp. 209-235.
- VON UNGERN-STERBERG, A., « Le traitement juridictionnel et administratif des discriminations religieuses en Allemagne », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E. Lambert Abdelgawad et T. Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, pp. 27-42.
- YERNAUX, A., *Les convictions du travailleur et l'entreprise : du dilemme entre vie professionnelle et éthique personnelle*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2014.

Textes jurisprudentiels

A) Textes jurisprudentiels européens

- Comm. eur. D. H., déc. *X. c. Pays-Bas*, 14 décembre 1962, req. n°1068/61, *Ann. Conv.*, vol. V, p. 279.
- Comm. eur. D. H., déc. *X. c. Royaume-Uni*, 12 juillet 1978, req. n°7992/97, *D.R.*, vol.14, p. 234.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Sunday Times c. Royaume-Uni*, 26 avril 1979, req. n°6538/74, §49, *Publ. Cour eur. D. H.*, 1979, série A, n°30.

- Cour. eur. D. H., arrêt *Young. James et Webster c. Royaume-Uni*, 13 août 1981, req. n°7601/76, *Publ. Cour eur. D. H.*, 1981, série A, n°44.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982, req. n°7511/76, §36, *Publ. Cour eur. D. H.*, 1982, série A, n°48.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, req. n°14307/88, *Publ. Cour eur. D. H.*, 1993, série A, n°260-A, §31.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Manoussakis c. Grèce*, 26 septembre 1996, req. n°18748/91, §47, *Rec. Cour eur. D. H.*, 1996, IV, p. 1346.
- Comm. eur. D. H., déc. *Konttinen c. Finlande*, 3 décembre 1996, req. n°24949/94, *D.R.*, 87 A, p. 68.
- Comm. eur. D. H., déc. *Stedman c. Royaume-Uni*, 9 avril 1997, req. n°29107/95, *D.R.*, 89 A, p. 104.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Parti communiste unifié de Turquie c. Turquie*, 30 janvier 1998, req. n°19392/92, §43, *Rec. Cour eur. D. H.*, 1998, I, p. 1.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Thlimmenos c. Grèce*, 6 avril 2000, req. n°34369/97, *J.T.D.E.*, 2000, p. 149.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Hassan et Tchaouch c. Bulgarie*, 26 octobre 2000, req. n°30985/96, §84, *R.U.D.H.*, 2000, p. 257.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Cha'are Shalon VE Tsedek c. France*, 27 juin 2000, req. n°27417/95, *J.T.D.E.*, 2000, p. 198.
- Cour. eur. D. H., déc. *Dahlab c. Suisse*, 15 février 2001, req. n°42393/98, *R.U.D.H.*, 2001, p. 75.
- Cour. eur. D. H., déc. *Pichon et Sajous c. France*, 2 octobre 2001, req. n°49853/99, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, 10 novembre 2005, req. n°44774/98, *R.U.D.H.*, 2005, p. 255.
- Cour. eur. D. H., déc. *Kurtulmus c. Turquie*, 24 janvier 2006, req. n°65500/01, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Zdanoka c. Lettonie*, 16 mars 2006, req. n°58278/00, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *D.H et autres c. République Tchèque*, 13 novembre 2007, req. n°57323/00, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Carson et autres c. Royaume-Uni*, 16 mars 2010, req. n°42184/05, <http://www.echr.coe.int>.

- Cour. eur. D. H., arrêt *Obst c. Allemagne*, 23 septembre 2010, req. n°425/03, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Jakobski c. Pologne*, 7 décembre 2010, req. n°18429/06, *J.D.E.*, 2011, n°175, p. 20.
- Cour. eur. D. H. (gde ch.), arrêt *Lautsi et autres c. Italie*, 18 mars 2011, req. n°30814/06, §60, *J.D.E.*, 2011, n°178, p. 119.
- Cour. eur. D. H., déc. *Sfountouris et autres c. Allemagne*, 31 mai 2011, req. n°24120/06, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Bayatyan c. Arménie*, 7 juillet 2011, req. n°23459/03, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Francesco Sessa c. Italie*, 3 avril 2012, req. n°28790/08, <http://www.echr.coe.int>.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, 15 janvier 2013, req. n°48420/10, *J.L.M.B.*, 2013, n°11, p. 624.
- Cour. eur. D. H., arrêt *Ebrahimian c. France*, 26 novembre 2015, req. n°64846/11, <http://www.echr.coe.int>.

B) Textes jurisprudentiels belges

- C. E., 21 décembre 2010, n°210.000.
- C. C., 12 février 2009, n°17/2009, B.14.1 à B.14.8, *A.C.C.*, 2009, p. 291.
- Cass., 16 novembre 2004, *R.G.*, n° P.04.1127 N, *Pas.*, 2004, p. 1802.
- Cass., 9 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 257.
- C. appel. Mons, 10 mars 2010, *J.L.M.B.*, 2010, p. 549.
- C. trav. Liège, 15 juin 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 6
- C. trav. Bruxelles, 3 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 262.
- C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 140.
- C. trav. Bruxelles, 28 août 2009, *Chr. D. S.*, 2010, p. 260.
- C. trav. Anvers, 23 décembre 2011, *Ors.*, 2012, n°3, p. 24.
- Trib. trav. Bruxelles, 11 février 1961, *J.T.*, 1961, p. 686
- Trib. trav. Mons, 20 mai 1976, *J.T.*, 1977, p. 8.
- Trib. trav. Huy, 20 décembre 1978, *J.T.T.*, 1979, p. 358.
- Trib. trav. Charleroi, 26 octobre 1992, *Chr. D. S.*, 1993, p. 84.
- Trib. trav. Hasselt, 1^{er} mars 1995, *Chr. D. S.*, 1996, p. 409.

- Trib. trav. Bruxelles, 20 janvier 2004, *Chr. D. S.*, 2005, n°6, p. 363
- Trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, *R.G.* n°05/22188/A.
- Trib. trav. Tongres, 2 janvier 2013, *Limb. Rechtsl.*, 2013, p. 55.

C) Textes jurisprudentiels étrangers

- C. cass. fr, 19 mars 2013, n°11-28.845, <http://www.legifrance.fr>.
- C. cass. fr (assemblée plénière), 25 juin 2014, n°612 (13-28.369).
- Arrêt de la Cour fédérale allemande du travail du 10 octobre 2002, *N.J.W.*, 2003, 1685 et décision de la Cour constitutionnelle fédérale allemande du 30 juillet 2003, *N.J.W.*, 2003, 2815, exposés dans A. VON UNGERN-STERNBERG, « Le traitement juridictionnel et administratif des discriminations religieuses en Allemagne », *Analyse comparée des discriminations religieuses en Europe*, sous la direction de E. Lambert Abdelgawad et T. Rambaud, Paris, Société de législation comparée, 2011, pp. 27-42.

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

