



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 167/22

Luxembourg, le 13 octobre 2022

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/20 | S.C.R.L. (Vêtement à connotation religieuse)

La règle interne d'une entreprise interdisant le port visible de signes religieux, philosophiques ou spirituels ne constitue pas une discrimination directe si elle est appliquée de manière générale et indifférenciée à tous les travailleurs

Selon la Cour, il y a lieu de considérer la religion et les convictions comme un seul et unique motif de discrimination, sous peine de porter atteinte au cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévu par le droit de l'Union, plus particulièrement la directive 2000/78

Un litige oppose depuis 2018 L.F., une femme de religion musulmane portant le foulard islamique, à S.C.R.L., une société gérant des logements sociaux. Ce litige porte sur l'absence de prise en considération de la candidature spontanée à un stage de L.F. car, lors d'un entretien, celle-ci a indiqué qu'elle refuserait d'ôter son foulard pour se conformer à la politique de neutralité promue au sein de S.C.R.L. et inscrite dans le règlement de travail de celle-ci.

Quelques semaines plus tard, elle a renouvelé sa demande de stage auprès de S.C.R.L. en proposant de porter un autre type de couvre-chef, ce qui lui a été refusé au motif qu'aucun couvre-chef n'était autorisé dans les locaux de S.C.R.L., que ce soit une casquette, un bonnet ou un foulard.

L.F. a par conséquent signalé une discrimination auprès de l'organisme public indépendant compétent pour la lutte contre la discrimination en Belgique, avant de saisir le tribunal du travail francophone de Bruxelles d'une action en cessation : se plaignant en effet de l'absence de conclusion d'un contrat de stage, qu'elle estime fondée directement ou indirectement sur la conviction religieuse, L.F. reproche à S.C.R.L. d'avoir violé les dispositions de la loi générale antidiscrimination.

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles a interrogé la Cour sur la question de savoir si les termes « la religion ou les convictions » figurant dans la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹ doivent être interprétés comme les deux facettes d'un même critère protégé ou au contraire comme deux critères distincts. Il demande en outre à la Cour si l'interdiction du port d'un signe ou d'un vêtement connoté, contenue dans le règlement de travail de S.C.R.L., constitue une discrimination directe fondée sur la religion.

Par son arrêt rendu ce jour, la Cour indique que l'article 1^{er} de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les termes « la religion ou les convictions » y figurant constituent **un seul et unique motif de discrimination** couvrant tant les **convictions religieuses** que les **convictions philosophiques ou spirituelles**. Elle rappelle à cet égard qu'il ressort de sa jurisprudence que le motif de discrimination fondé sur « la religion ou les convictions » **est à distinguer** du motif tiré des « opinions politiques ou [de] toute autre opinion ».

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

Évoquant spécifiquement les arrêts G4S Secure Solutions ² ainsi que Wabe et MH Müller Handel ³, la Cour observe qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'elles soient, **ne constitue pas**, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une **discrimination directe** « fondée sur la religion ou les convictions », au sens du droit de l'Union, dès lors que cette disposition est appliquée **de manière générale et indifférenciée**. En effet, dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion, soit des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou à ces convictions.

Elle précise qu'une règle interne telle que celle appliquée au sein de S.C.R.L. est toutefois susceptible de constituer une différence de traitement **indirectement** fondée sur la religion ou sur les convictions s'il est établi, ce qu'il appartient au tribunal du travail francophone de Bruxelles de vérifier, que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un **désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données**.

La Cour ajoute qu'une différence de traitement ne serait pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle était objectivement justifiée par un **objectif légitime** et si les moyens de réaliser cet objectif étaient **appropriés et nécessaires**, tout en rappelant que la simple volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité, bien que constituant, en soi, un objectif légitime, **ne suffit pas**, comme telle, **à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions**, le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un **besoin véritable** de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer.

La Cour relève enfin que, lors de l'appréciation de l'existence d'une justification à une discrimination indirecte, le droit de l'Union ne s'oppose pas à ce qu'une juridiction nationale accorde, dans le cadre de la mise en balance des intérêts divergents, une plus grande importance à ceux de la religion ou des convictions qu'à ceux résultant, notamment, de la liberté d'entreprendre, pour autant que cela découle de son droit interne.

Elle précise, à cet égard, que la marge d'appréciation reconnue aux États membres ne saurait toutefois aller jusqu'à permettre à ces derniers ou aux juridictions nationales de scinder, en plusieurs motifs, l'un des motifs de discrimination énumérés de manière exhaustive à l'article 1^{er} de la directive, sous peine de mettre en cause le texte, le contexte et la finalité de ce même motif et de porter atteinte à l'effet utile du cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail mis en place par le droit de l'Union.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

² Arrêt du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), points 30 et 32 (voir également CP [n° 30/17](#)).

³ Arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, [C-804/18 et C-341/19](#), point 52 (voir également CP [n° 128/21](#)).

Restez connectés !

