

Vickers, L. (2016) 'L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne', *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*

DOI:

This document is the author's Accepted Manuscript.

License:

Available from RADAR: <https://radar.brookes.ac.uk/radar/items/918e6c6e-9af4-41f5-ae97-fe40f83ecdcf/1/>

Copyright © and Moral Rights are retained by the author(s) and/ or other copyright owners unless otherwise waved in a license stated or linked to above. A copy can be downloaded for personal non-commercial research or study, without prior permission or charge. This item cannot be reproduced or quoted extensively from without first obtaining permission in writing from the copyright holder(s). The content must not be changed in any way or sold commercially in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

## « L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne »

Lucy Vickers

Oxford Brookes University  
Headington Hill Hall,  
Headington,  
Oxford OX3 0BP

Irvickers@brookes.ac.uk

### *Résumé*

Dans cette contribution, nous abordons la question de la protection de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail en Grande-Bretagne en vertu de la loi sur l'égalité (*Equality Act*) de 2010. Nous présentons plusieurs affaires relatives au port apparent de symboles religieux au travail, aux pratiques religieuses au travail, au refus d'assumer certaines tâches du fait de convictions religieuses, ou au partage des convictions religieuses au travail.

**Mots clés : Religion, croyance, égalité, discrimination, lieu de travail**

### *Abstract*

The chapter explores the protection for the expression of religious convictions in the workplace in Great Britain under the Equality Act 2010. It considers a range of cases on matters related to the wearing of religious symbols at work; undertaking religious observance during work time; refusing to undertake work tasks because of religious conviction; and sharing religious beliefs with others.

**Key words: Religion, belief, equality, discrimination, workplace**

**Introduction :**

En Grande-Bretagne, l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail est réglementée par le *Equality Act 2010* (loi sur l'égalité de 2010) qui interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les croyances. Dans cet article, nous proposons d'abord un aperçu du contexte britannique actuel en matière de religions et croyances, mais aussi des dispositions légales qui protègent les religions et les croyances. Nous nous focalisons sur la protection de l'expression des convictions religieuses au travail<sup>1</sup>. Le terme « expression des convictions religieuses » tel qu'employé ici inclut les salariés qui expriment leurs croyances à travers le port de symboles religieux visibles au travail, par leurs prières ou autres pratiques religieuses sur leur temps de travail, ou leur demande de temps libre pour effectuer ces pratiques, par leur refus d'accomplir certaines tâches professionnelles du fait de leurs croyances religieuses, ou enfin par le fait qu'ils partagent leurs croyances avec les autres, soit au travail, soit en-dehors du travail et sans leurs collègues.

## I - Contexte

Selon le recensement de 2011<sup>2</sup>, 59,3 % des britanniques sont chrétiens, mais le pourcentage de ceux qui se déclarent pratiquants de façon régulière est plus faible<sup>3</sup>. Environ un quart de la population se déclare sans religion. Quant à ceux qui expriment une croyance religieuse, pour certains, il s'agit moins d'un engagement religieux actif que d'une affiliation culturelle à une religion. La deuxième communauté religieuse la plus importante est la communauté musulmane (4,8 % de la population), suivie par la communauté hindouiste (1,5 %), la population Sikh (0,8 %), juive (0,5 %), bouddhiste (0,4 %) puis par des communautés religieuses plus minoritaires. Depuis 2001, le nombre global de personnes déclarant une religion diminue, mais cette diminution est observée surtout parmi les personnes se déclarant chrétiennes.

Comme la Grande-Bretagne ne dispose pas d'une Constitution écrite, il n'existe aucune garantie constitutionnelle formelle protégeant la liberté de culte ou imposant une séparation de l'Église et de l'État. Néanmoins, un certain nombre de « *constitutional convention* » (« conventions constitutionnelles ») protègent la liberté de culte. Par exemple, il existe un principe général selon lequel la loi ne peut « traiter les individus issus de différentes classes sociales de manière impartiale ou inégale »<sup>4</sup>. D'autre part, le *Human Rights Act 1998* (loi sur les droits de l'Homme de 1998) intègre partiellement la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) au droit britannique et confère ainsi aux articles 9 (Liberté de pensée, de conscience et de religion) et 14 (interdiction de discrimination) un statut quasi-constitutionnel.

---

<sup>1</sup> Pour plus de détails, voir L. Vickers, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, 2<sup>ème</sup> édition, Oxford, Hart Publishing, 2016.

<sup>2</sup> [www.ons.gov.uk/ons/rel/census/2011-census/key-statistics-for-local-authorities-in-england-and-wales/rpt-religion.html](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/census/2011-census/key-statistics-for-local-authorities-in-england-and-wales/rpt-religion.html)

<sup>3</sup> Dans un sondage publié par *The Guardian* (Londres, 12 avril 2015), seulement 30% des participants se sont déclarés « croyants ».

<sup>4</sup> *Kruse v Johnson* [1898] 2 QB 91.

Malgré cette protection de l'égalité sous toutes ses formes, notamment en matière de religion et de croyances, il existe des preuves de discriminations religieuses dans le contexte professionnel. Une étude commandée par le Ministère de l'Intérieur britannique et publiée en 2001<sup>5</sup>, a révélé l'existence de discriminations liées au statut religieux, comme le refus d'embaucher un candidat à cause de ses croyances religieuses, mais aussi liées aux pratiques religieuses, comme le refus d'accepter un code vestimentaire religieux<sup>6</sup>. En 2011<sup>7</sup>, une étude de suivi a démontré que si le nombre de cas de traitements injustes liés à la religion a baissé, il reste tout de même important<sup>8</sup>, avec des exemples tels que l'obligation de travailler les samedis et les dimanches, les restrictions vestimentaires, des possibilités réduites de promotion, et des attitudes irrespectueuses par rapport aux coutumes religieuses. Une autre étude commandée en 2015<sup>9</sup> par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission - EHRC*) a également rapporté des faits de discrimination religieuse au travail.

Néanmoins, cette dernière étude a tout de même relevé des expériences positives, telles que des lieux de travail dans lesquels on parle ouvertement de religion et de croyances, ou d'autres dans lesquels les salariés reconnaissent la tolérance de leur employeur vis-à-vis des besoins religieux. Par ailleurs, en Grande-Bretagne, les tenues vestimentaires religieuses sont souvent portées au travail, dans le secteur privé comme dans le secteur public, et notamment parmi les enseignants, les agents de police et le personnel du système judiciaire.

## II - Le cadre juridique

La loi sur l'égalité de 2010 ne définit pas les termes « religion » ou « croyance » et la question se pose donc, dans de nombreuses affaires, de savoir si les croyances sont bien protégées par cette loi. Celle-ci inclut toutes les religions dans le mot « religion » et définit la croyance comme toute « croyance religieuse ou philosophique ». Selon les tribunaux, la religion comprend la chrétienté, l'islam, le judaïsme, l'hindouisme, le sikhisme et le bouddhisme, ainsi que d'autres religions plus minoritaires dans le monde telles que la religion Wicca<sup>10</sup>. En 2013, dans une affaire soumise à un autre texte, la Cour suprême a conclu que la scientologie était une religion<sup>11</sup>. Dans ce cas, la religion a été définie comme comprenant « un système de croyances spirituelles ou non-laïques portées par un groupe d'adhérents, qui prétend expliquer la place de l'Homme dans l'univers et ses

---

<sup>5</sup> P. Weller *et al*, *Religious Discrimination in England and Wales*, Etude du Ministère de l'Intérieur britannique No 220, février 2001.

<sup>6</sup> Les autres domaines plus enclins à l'injustice sont l'éducation et les médias.

<sup>7</sup> Voir P. Weller, K. Purdam, N. Ghanea, et S. Chervallil-Contractor *Religion or belief discrimination and equality* Londres, Bloomsbury Academic, 2013.

<sup>8</sup> *Ibid.* p. 99.

<sup>9</sup> M. Mitchell et K. Beninger (en collaboration avec E. Howard et A. Donald) *Religion or belief in the workplace and service delivery* Manchester, Equality and Human Rights Commission 2015.

<sup>10</sup> *Holland v Angel Supermarket Ltd and Another* [2013] ET 3301005-2003 (20 septembre 2013).

<sup>11</sup> *R (sur l'application de l'affaire Hodkin et d'une autre affaire) v Registrar General of Births, Deaths and Marriages* [2013] UKSC 77.

relations avec l'infini et leur enseigne de quelle façon mener leur vie en cohérence avec la compréhension spirituelle dudit système de croyances ». Si elle ne concerne pas la loi sur l'égalité de 2010, il est fort probable que cette définition de la religion soit utilisée pour une interprétation future de cette loi.

La définition du mot « croyance » a fait l'objet de vifs débats. Dans l'affaire *Grainger plc v Nicholson*<sup>12</sup>, cinq critères ont été retenus afin de déterminer si une croyance est protégée. Ce sont les suivants : la croyance doit être sincère, il doit s'agir d'une réelle croyance et non pas d'une opinion ou d'un point de vue reposant sur les informations actuellement disponibles, la croyance doit porter sur des aspects importants de la vie et du comportement humains, elle doit être assez pertinente, sérieuse, cohérente et importante, et enfin, elle doit être digne de respect au sein d'une société démocratique et compatible avec la dignité humaine et les droits fondamentaux d'autrui. Ainsi, il a été conclu que la croyance que l'Homme est responsable du changement climatique pouvait être protégée par la loi sur l'égalité de 2010. Ces critères ont été développés et appliqués dans un certain nombre de décisions des tribunaux du travail. S'il a été jugé que la croyance au spiritisme et la croyance philosophique en une vie après la mort et l'existence de pouvoirs psychiques correspondent bien aux cinq critères retenus<sup>13</sup>, on constate une certaine incohérence au niveau de l'interprétation du terme « croyance » dans la pratique<sup>14</sup>.

Si les termes « religion » et « croyance » ne bénéficient pas d'une définition établie, des définitions de travail émergent bien dans la jurisprudence, et une approche souple permet aux tribunaux d'éviter les dangers d'une définition trop étroite, notamment par rapport aux nouvelles religions. Néanmoins, seules les croyances assez sérieuses pour l'individu pour affecter sa perception de sa propre identité ou sa compréhension du monde peuvent bénéficier d'une protection.

### III - La non-discrimination

La loi sur l'égalité de 2010 protège l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail. Cette loi interdit toute discrimination directe ou indirecte, la persécution (*victimisation*) ainsi que le harcèlement.

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement en raison de sa religion ou de ses croyances, comprenant ainsi les cas où les employeurs refusent d'embaucher une personne croyante ou facilitent l'embauche de personnel d'une religion en particulier. Si la discrimination directe ne

---

<sup>12</sup> Voir *Grainger plc v Nicholson* [2010] IRLR 4.

<sup>13</sup> *Greater Manchester Police Authority v Power* EAT 0434/09/DA

<sup>14</sup> Par exemple, la croyance selon laquelle la chasse au renard est quelque chose de mal a été protégée car elle incarne une vision du monde selon laquelle la vie est sacrée. *Hashman v Milton Park Dorset Ltd (t/a Orchard Park)*, ET Case No. 3105555, 4 mars 2011, alors que dans l'affaire *Countryside Alliance v Attorney General* [2007] UKHL 52 la Chambre des Lords a conclu que le point de vue pro chasse n'étaient pas soumis à l'article 9 car il s'agit d'une question précise et non pas d'une vision du monde. Pour approfondir cette question, voir Edge et Vickers, "Review of equality and human rights law relating to religion or belief" Research Report 97, EHRC, Londres, 2015.

peut être justifiée, il existe une exception lorsqu'une religion ou une croyance constitue une obligation professionnelle pour le travail concerné, notamment en raison de la nature de l'activité ou de l'environnement de travail. Dans ce cas, toute discrimination est légale dans la mesure où exiger ladite religion n'est pas disproportionné<sup>15</sup>.

L'autre exception, bien plus large, est celle où l'employeur est un organisme ayant une philosophie religieuse, telle que les hospices ou les œuvres de charité d'inspiration religieuse. Dans ces cas-là, la philosophie religieuse de l'employeur peut être prise en compte dans l'évaluation de la proportionnalité de toute exigence religieuse pour le poste<sup>16</sup>, même lorsque le fait de partager cette croyance religieuse ne constitue pas une obligation essentielle pour effectuer les tâches essentielles concernées. Par exemple, dans l'affaire *Muhammed v Leprosy Mission* portée devant un tribunal du travail, un administrateur financier musulman s'est porté candidat pour un poste au sein d'une association caritative chrétienne. L'une des exigences était que l'employé soit « un chrétien pratiquant dévoué aux objectifs et valeurs » de l'association. La candidature de M. Muhammed a été rejetée et celui-ci a accusé l'association de discrimination religieuse. Cependant, le tribunal a conclu que l'exigence de foi chrétienne constituait une obligation professionnelle du rôle en question. Dans sa délibération, le tribunal a souligné que les croyances chrétiennes étaient au cœur des activités menées par l'employeur et que le recrutement d'une personne d'une autre confession aurait eu des conséquences très négatives sur la capacité de l'association à rester fidèle à sa philosophie religieuse<sup>17</sup>.

Les exceptions d'exigences d'ordre professionnel aux règles générales de non-discrimination permettent aux groupes religieux qui souhaitent exprimer leurs convictions religieuses par le biais de leur travail de créer des lieux de travail fondés sur la foi en employant seulement des personnes de la même religion. Néanmoins, les obligations religieuses imposées aux employés doivent rester proportionnées, ce qui signifie que toute obligation qui entraînerait une discrimination pour d'autres motifs, tels que des motifs liés au genre ou à l'orientation sexuelle, est illégale.

On parle ensuite de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, exigence ou pratique désavantage particulièrement les personnes d'une certaine religion ou ayant une certaine croyance. Cela peut être justifié si l'exigence en question répond à un objectif légitime et si les démarches entreprises afin d'atteindre cet objectif sont convenables et nécessaires<sup>18</sup>. Par exemple, si l'employeur impose des exigences en matière d'uniforme ou d'heures de travail, et que celles-ci sont difficiles à respecter notamment pour des personnes de certaines religions, ces exigences doivent être justifiées et correspondre à une façon proportionnée d'atteindre un objectif légitime.

---

<sup>15</sup> *Equality Act 2010* Annexe 9 (1).

<sup>16</sup> *Equality Act 2010* Annexe 9 (3).

<sup>17</sup> *Muhammed v The Leprosy Mission International ET/2303459/09*, 16 décembre 2009.

<sup>18</sup> *Equality Act 2010* s 19.

Une question qui se pose dans la jurisprudence britannique est de savoir si la discrimination indirecte implique nécessairement le fait de défavoriser un groupe de personnes ? Dans l'affaire *Eweida v British Airways*<sup>19</sup>, dans laquelle un membre du personnel d'enregistrement souhaitait porter une croix sur son lieu de travail, la cour d'appel a conclu que la discrimination indirecte passait nécessairement par le fait de défavoriser un groupe de personnes, et que l'absence d'identification par la salariée d'un tel groupe partageant son besoin de porter une croix justifiait le rejet de sa demande. Bien que cette demande ait ensuite favorablement abouti devant la CEDH<sup>20</sup> sur le fondement de l'article 9, rien n'indique de façon claire que cette position adoptée en droit national aurait évolué. Et bien qu'il ait été suggéré, au cours d'une affaire ultérieure, que le désavantage d'un groupe était nécessaire pour invoquer la discrimination indirecte selon la loi sur l'égalité, cet argument n'a pas été entièrement motivé<sup>21</sup>.

La loi sur l'égalité interdit également la victimisation ou le harcèlement pour des motifs religieux ou de croyances. On parle de harcèlement lorsqu'un salarié croyant adopte un comportement indésirable ayant pour effet de créer un environnement intimidant ou déplaisant pour une autre personne<sup>22</sup>. Il y a harcèlement lorsqu'un salarié exprime ses convictions religieuses avec les autres de manière hostile ou injurieuse, comme nous l'expliquons ci-dessous.

En Grande-Bretagne, de nombreuses affaires portant sur des faits couverts par la loi sur l'égalité de 2010 ont impliqué des cas de discrimination indirecte ou de harcèlement. Cela démontre que, dans de nombreux cas, les individus sont mal traités non pas directement en raison de leur religion, mais pour des raisons associées à leur religion, ou à leur souhait d'exprimer leurs convictions religieuses, à travers leur tenue vestimentaire ou en partageant leur foi. Nous abordons ensuite des exemples du traitement de l'expression des convictions religieuses au travail dans la jurisprudence britannique.

#### **IV - L'expression de la religion et symboles religieux : uniformes et codes vestimentaires**

Dans un contexte professionnel, l'une des questions les plus fréquentes est celle de l'expression d'une religion par le biais de vêtements religieux. Par exemple, certains salariés souhaitent exprimer leur foi en portant des vêtements religieux tels que le voile ou le turban, ou en refusant de porter des jupes ou des manches courtes. Des tribunaux ont déjà conclu qu'un uniforme imposé par un employeur qui ne permettait pas de telles expressions religieuses pouvait éventuellement constituer une discrimination indirecte. L'uniforme est considéré comme une exigence neutre, qui désavantage le salarié croyant, car il ne peut s'y conformer. Ainsi, il n'est considéré

---

<sup>19</sup> *Eweida v British Airways* [2010] EWCA Civ 80

<sup>20</sup> *Eweida (Demandes nos 48420/10, 59842/10 et 36516/10)*, décision du 15 janvier 2013.

<sup>21</sup> Voir l'affaire *Mba v London Borough of Merton* [2013] EWCA Civ 1562.

<sup>22</sup> *Equality Act 2010*, Section 26.

légal que dans la mesure où il constitue un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime.

L'affaire *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council*<sup>23</sup> illustre dans quelle mesure des codes vestimentaires peuvent être justifiés comme moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime. Azmi était une assistante pédagogique et a été renvoyée suite à son refus d'enlever son niqab (un voile qui recouvre tout le visage) alors qu'elle intervenait en classe. Elle a perdu son procès contre son employeur qu'elle avait accusé de discrimination directe<sup>24</sup>. Le tribunal a rejeté l'argument selon lequel il s'agissait d'une discrimination directe. Ce traitement défavorable de l'employeur à l'égard de sa salariée était dirigé non pas contre sa religion mais contre son expression ou sa manifestation de cette religion. Cependant, le tribunal a tout de même admis qu'il pouvait éventuellement s'agir de discrimination indirecte. L'école imposait une condition neutre (avoir le visage découvert) et cette règle a entraîné un désavantage particulier pour Azmi par rapport aux autres. Néanmoins, le tribunal a jugé que toute discrimination indirecte éventuelle était justifiée. La restriction du port du niqab était proportionnée car justifiée par le besoin de faire respecter l'intérêt des enfants : recevoir la meilleure éducation possible. Il est également important de noter que le type de vêtement porté par Azmi couvrait son visage, limitant ainsi la communication non verbale exigée par l'employeur. Il en résulte qu'une restriction du port du hijab/voile n'aurait pas été proportionnée si elle avait été imposée à une assistante pédagogique au sein d'une école publique.

L'affaire *Eweida and others v UK*<sup>25</sup>, portée devant la CEDH par deux salariés et relative elle aussi sur les codes vestimentaires en tant qu'éventuelle discrimination indirecte, a été jugée selon une approche similaire. Dans le premier cas, le tribunal a tranché en faveur du salarié alors que dans le deuxième, l'employeur a été en mesure de justifier la restriction. Dans l'affaire *Eweida*, la chambre de la CEDH a conclu que la restriction appliquée au port d'une croix par-dessus son uniforme n'était pas proportionnée. Parmi les éléments qui ont conduit à ce verdict, il y avait le fait que *British Airways* autorisait d'autres vêtements religieux tels que le voile ou le turban. En outre, l'argument avancé par l'employeur, c'est-à-dire le fait qu'il devait entretenir l'image de marque de la compagnie, ne pesait pas bien lourd face à la liberté de culte d'Eweida. L'affaire *Chaplin*, entendue en même temps que celle d'*Eweida*, concernait une infirmière à qui son employeur avait demandé d'enlever la croix qu'elle portait autour de son cou pour des raisons de santé et de sécurité. La CEDH a conclu que cet argument de santé et de sécurité était assez important pour prévaloir sur les intérêts religieux de la salariée.

---

<sup>23</sup> *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council* [2007] ICR 1154.

<sup>24</sup> Elle avait aussi accusé son employeur de victimisation et cette fois, elle avait remporté l'affaire car son employeur n'avait pas su gérer la situation.

<sup>25</sup> Cette affaire a été initiée au Royaume-Uni en tant qu'*Eweida v British Airways* [2010] EWCA Civ 80. Elle a ensuite été élargie à d'autres plaignants lors d'un appel devant la Cour européenne des droits de l'Homme et a été entendue en tant qu'*Eweida and Others v the United Kingdom*, Demande No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, 15 janvier 2013.



L'appel à témoignages lancé par la Commission de l'égalité et des droits de l'Homme ainsi que d'autres recherches suggèrent qu'en Grande Bretagne, les pratiques relatives aux codes vestimentaires sont relativement souples<sup>26</sup>. Si de nouvelles affaires se présentent de temps en temps, on constate peu de cas importants en matière d'uniformes et d'employeurs ou de salariés ayant des convictions religieuses. On ne peut en dire autant des autres pays européens, où les restrictions appliquées aux codes vestimentaires sur le lieu de travail sont beaucoup plus répandues, notamment dans le secteur public<sup>27</sup>. En Grande-Bretagne, les exigences religieuses sont souvent souples en termes d'uniformes et de codes vestimentaires, autant dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela s'applique aussi aux représentants de l'État tels que le personnel du système judiciaire et les agents de police.

L'approche britannique est orientée vers la souplesse afin d'équilibrer les intérêts des salariés qui souhaitent exprimer leur religion au travail et les besoins opérationnels des employeurs. De manière générale, le personnel est autorisé à porter des signes religieux : lorsqu'il y a de bonnes raisons de limiter cette liberté, comme des conditions nécessaires à la sécurité ou à l'efficacité de la prestation de services, les restrictions appliquées aux symboles religieux au travail sont généralement proportionnées.

## **V - Les pratiques religieuses : temps de pause et congés pour observance religieuse**

Parfois, des personnels croyants souhaitent bénéficier d'un temps de pause sur leur temps de travail ou demandent à obtenir des jours de congés afin de pouvoir participer à la prière ou pour observance religieuse. Si les demandes de changements d'horaires pour l'expression de convictions religieuses sont refusées, cela peut équivaloir à de la discrimination indirecte<sup>28</sup>, car exiger que le salarié travaille uniquement durant les heures fixées par le contrat mettrait le salarié croyant dans une situation défavorable par rapport aux autres. Tout refus devra donc constituer un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime, et il existe bien, dans de nombreux cas, un tel objectif légitime. Par exemple, si de nombreux métiers se prêtent à une souplesse au niveau du temps de travail, d'autres nécessitent une présence ininterrompue sur des heures de travail précises. Même s'il existe un objectif légitime, la proportionnalité dépendra de questions telles que les obligations de remplacement des salariés absents, la facilité d'échange des horaires entre les membres du personnel, la disponibilité et le coût des remplaçants, la durée du congé demandé ou la fréquence des demandes.

---

<sup>26</sup> Voir Mitchell, M. et al, ci-dessus.

<sup>27</sup> Van Ooijen, H., *Religious Symbols in Public Functions: Unveiling State Neutrality. A Comparative Analysis of Dutch, English and French Justifications for Limiting the Freedom of Public Officials to Display Religious Symbols*, Intersentia, Anvers, 2012.

<sup>28</sup> Il peut s'agir d'une discrimination directe si un employeur accorde des congés à certains individus croyants et non pas à d'autres, si la religion constitue le motif des traitements différenciés.

Les demandes de congés le vendredi soir ou le samedi ainsi que les demandes de pause pendant la journée de travail ont nourri la jurisprudence en Grande-Bretagne. Tout comme pour les affaires relatives aux codes vestimentaires, les tribunaux ont adopté une approche équilibrée entraînant des décisions différentes dans des affaires qui peuvent sembler axées autour de faits similaires. Par exemple, il a été refusé à une témoin de Jehova de ne pas travailler le dimanche, l'empêchant ainsi d'assister au culte. Celle-ci a saisi la justice pour discrimination religieuse ou liée à ses croyances et a gagné son procès. Le tribunal a décidé que puisque d'autres salariés auraient facilement pu la remplacer sur ses horaires du dimanche, le fait que le patron ait exigé que la salariée travaille les dimanches n'était pas justifié<sup>29</sup>. Au contraire, dans une autre affaire liée au travail le dimanche<sup>30</sup>, la requête d'une travailleuse sociale qui accusait son employeur de discrimination religieuse car il lui avait demandé de travailler les dimanches était rejetée. Dans ce cas, le tribunal concluait que le refus de lui accorder des repos le dimanche était, au vu des faits, une réponse proportionnée de la part de l'employeur car bien qu'il l'ait autorisée à prendre des congés le dimanche pendant presque deux ans, cela n'était plus possible. La direction avait besoin de personnel sept jours sur sept et aucune autre alternative viable ou faisable n'était envisageable, elle ne pouvait être remplacée.

Les décisions contrastées dans ces deux affaires démontrent que les tribunaux britanniques adoptent une approche souple pour évaluer la proportionnalité, en suivant un raisonnement qui reste attentif aux faits propres à chaque affaire. Cela permet aux tribunaux de rendre une décision sensible mais cela signifie également qu'il est difficile de prévoir l'issue de chaque affaire, entraînant ainsi un manque de clarté pour les salariés et les employeurs concernant l'attitude à adopter face aux requêtes. Néanmoins, la jurisprudence est claire : l'employeur doit essayer d'accepter les demandes de congés lorsque cela est faisable. Si cela lui est trop compliqué, son refus sera proportionné.

## **VI - Le refus d'accomplir des tâches en raison de convictions religieuses**

Certains salariés peuvent souhaiter être dispensés d'accomplir certaines tâches contradictoires à leur religion, comme par exemple vendre de l'alcool ou manipuler des produits à base de viande. Les demandes des salariés d'être dispensés de telles tâches doivent être gérées de la même façon que les demandes relatives à l'uniforme ou aux congés : l'employeur peut refuser de telles demandes, mais le refus devra être proportionné. Ainsi, si la demande peut facilement être acceptée, la refuser peut relever de la discrimination indirecte.

Aux règles de non-discrimination générales qui concernent les demandes que font les salariés croyants afin d'être dispensés de certaines tâches en raison de convictions religieuses, s'ajoutent certaines dispositions spécifiques au personnel médical qui souhaite être dispensé de pratiquer tout avortement ou toutes activités

---

<sup>29</sup> *Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd* [2011] NIFET 00007\_11FET (15 décembre 2011).

<sup>30</sup> *Mba v London Borough of Merton* [2013] EWCA Civ 1562.

liées à l'embryologie. En matière d'avortement, l'alinéa 1 de l'article 4 de la loi sur l'avortement de 1967 stipule que « personne n'est dans l'obligation [...] de participer au traitement autorisé par la présente loi s'il s'y oppose en toute conscience<sup>31</sup> ». Les dispositions se limitent au processus médical de l'avortement, et le personnel médical prodiguant des soins de suivi plus généraux n'est pas concerné<sup>32</sup>.

Certaines affaires concernant l'expression de convictions religieuses par le refus d'accomplir certains aspects d'un métier ont impliqué des situations dans lesquelles le refus est exprimé au nom d'une religion mais où l'origine du refus est discriminatoire à d'autres égards, par exemple lorsque des officiers d'État civil chargés des mariages ne souhaitent pas célébrer des unions civiles. Encore une fois, d'un point de vue juridique, il s'agit de cas de discrimination indirecte. L'exigence qui leur est imposée de procéder à l'union civile des couples demandeurs est une exigence neutre qui désavantage les fonctionnaires croyants car ces derniers ne peuvent agir selon leurs convictions religieuses.

Les tribunaux britanniques ont conclu que le refus d'accepter une demande de dispense de célébration d'une union civile pour des raisons religieuses était un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime : l'égalité de traitement quelle que soit l'orientation sexuelle du citoyen. Par exemple, dans l'affaire *Ladele v Islington Borough Council*<sup>33</sup>, une fonctionnaire a demandé à être dispensée et à ne pas célébrer une union civile mais la dispense lui a été refusée. La cour d'appel a conclu que le refus de la demande par l'employeur était justifié car ce dernier se devait de respecter sa politique selon laquelle le personnel devait proposer les mêmes services à tous les citoyens demandeurs, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Cette affaire, tout comme l'affaire *Eweida*, a été entendue par la CEDH<sup>34</sup> et la décision a été rendue par la cour selon les mêmes principes : la restriction de la liberté de culte imposée à l'officier d'État civil était justifiée car elle constituait un moyen proportionné de protéger l'égalité en droits de chacun. Quant aux autres affaires de discrimination indirecte, les décisions sont fondées sur une analyse des intérêts en jeu afin d'obtenir une issue proportionnée.

## **VII - Le partage d'opinions religieuses au travail**

L'appel à témoignages sur les expériences de la religion et des croyances au travail et dans le cadre de la prestation de services lancé en 2015 par la Commission de l'égalité et des droits de l'Homme<sup>35</sup> a permis d'identifier des problèmes d'équilibre

---

<sup>31</sup> Des termes semblables apparaissent à l'alinéa 1 de l'article 38 du *Human Fertilisation and Embryology Act* de 1990.

<sup>32</sup> *Greater Glasgow Health Board v Doogan* [2014] UKSC 68.

<sup>33</sup> *Ladele v Islington Borough Council* [2009] EWCA Civ 1357.

<sup>34</sup> *Eweida and Others v the United Kingdom*, Application No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, 15 janvier 2013.

<sup>35</sup> *M. Mitchell et al*, ci-dessus.

entre la liberté des personnels croyants de partager leurs convictions avec les clients ou collègues, et la liberté de ces clients ou collègues de ne pas subir d'influence religieuse au travail. Il existe une préoccupation supplémentaire dans la mesure où le fait de sanctionner un collègue pour ses propos inappropriés peut être vécu comme du harcèlement par des collègues qui estiment qu'il s'agit d'une violation de leur liberté de culte.

L'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail a généré de la jurisprudence, avec des cas de croyants qui ont partagé leur foi avec des collègues ou clients, notamment en proposant des prières ou en distribuant des écrits religieux. Une telle activité peut être perçue comme une manifestation de sa religion par le personnel croyant. Et de ce fait, toute restriction de cette expression de convictions religieuses au travail pourrait relever de la discrimination indirecte, à moins qu'elle ne soit justifiée. Cependant, comme il est possible que d'autres salariés ou que des clients s'y opposent, les restrictions peuvent être justifiées. D'autres affaires liées au partage de convictions religieuses sur le lieu de travail ont fait l'objet de procès pour harcèlement.

Le fait qu'un salarié cherche à exprimer ses convictions religieuses au travail ou à les partager peut constituer du prosélytisme. Si le droit d'exprimer sa religion couvre le prosélytisme, il ne s'agit pas d'un droit absolu et il doit être limité dès lors qu'il devient inconvenant<sup>36</sup>. Faire du prosélytisme est inconvenant si cela empiète sur les droits des autres individus, par exemple s'il empiète sur leur droit de ne pas subir la mise en avant inconvenante d'une religion en tant qu'utilisateur ou au travail. Ainsi, si les affaires de prosélytisme peuvent remettre en question le droit à la liberté de culte des personnes souhaitant partager leurs croyances, s'y opposer au nom du respect des droits d'autrui peut être justifié.

Dans l'affaire *Chondol v Liverpool City Council*<sup>37</sup>, un travailleur social employé au sein d'une équipe locale de santé mentale a été licencié notamment pour avoir partagé ses croyances religieuses de manière inappropriée, en offrant une Bible à un usager du service et en parlant de ses croyances à un autre. L'affaire avait été portée devant la justice pour discrimination religieuse et licenciement abusif. S'agissant du licenciement abusif, le tribunal a reconnu que le don de la Bible par le salarié n'était pas inconvenant dès lors que l'utilisateur lui avait demandé s'il en avait une. Quant à l'action en matière de discrimination religieuse, celle-ci précisait qu'il s'agissait d'une discrimination directe, ce qui a facilité son rejet, car le licenciement n'était pas dû à la religion du salarié mais à son comportement. L'action pour discrimination aurait eu plus de chances d'aboutir s'il avait invoqué une discrimination indirecte car la règle sur le prosélytisme au travail peut désavantager les salariés croyants. Cependant, si un cas de prosélytisme inconvenant était porté devant la justice pour discrimination indirecte, la restriction de ce comportement au

---

<sup>36</sup> *Kokkinakis v Greece* [1993] 17 EHRR 397.

<sup>37</sup> *Chondol v Liverpool City Council* [2009] UKEAT 0298/08.

travail serait probablement proportionnée, surtout dans le cadre de la relation entre prestataire de services et client.

Un certain nombre d'affaires a impliqué des salariés partageant des opinions négatives sur l'homosexualité et la bisexualité. Un discours religieux révélant une attitude négative à l'égard de l'homosexualité peut être perçu comme un fait de harcèlement, créant un contexte hostile ou humiliant, et peut donc être restreint au travail. Dans ce cas, bien que le personnel croyant puisse bénéficier d'une certaine liberté de débattre les doctrines religieuses, cette liberté doit évidemment être limitée afin de protéger la dignité de chacun. Il est donc peu probable qu'un discours hostile, blessant ou humiliant soit protégé, quel que soit le lieu de travail. Dans les affaires *Mbuyi v Newpark Childcare*<sup>38</sup> et *Wasteney v East London NHS Foundation Trust*<sup>39</sup>, entendues devant des tribunaux du travail, il a été conclu que les sanctions disciplinaires prises par l'employeur à l'égard d'un salarié qui avait exprimé une opinion négative concernant l'homosexualité au cours de conversations avec ses collègues ne relevait pas du harcèlement.<sup>40</sup>

Certaines affaires entendues par les tribunaux du travail concernent des mesures disciplinaires pour des discours liés aux orientations sexuelles, et elles ont été traitées comme relevant de la discrimination indirecte. Dans l'affaire *Apelogun-Gabriels v London Borough of Lambeth*,<sup>41</sup> un salarié avait distribué à ses collègues des écrits « à contenu homophobe » et des versets de la Bible condamnant les activités sexuelles entre personnes du même sexe pendant des temps de prière qu'il avait lui-même organisé pour le personnel chrétien. Suite à des plaintes adressées par certains salariés ayant trouvé ces versets blessants, il avait été licencié. Le salarié poursuivait alors son employeur pour discrimination religieuse. Bien que ces écrits n'aient pas été directement adressés aux membres du personnel homosexuels, le tribunal a confirmé le caractère blessant, en termes d'orientation sexuelle, du contenu des écrits et a validé le licenciement survenu ; ce qui, d'une certaine façon, justifiait la discrimination indirecte dont se plaignait le salarié. Dans l'affaire *Haye v London Borough of Lewisham*,<sup>42</sup> une assistante administrative chrétienne a été licenciée après avoir publié ses idées à propos des pratiques homosexuelles sur le site Internet du Mouvement chrétien gay et lesbien (LGCM) en utilisant son ordinateur professionnel. Le tribunal a rejeté la demande pour discrimination religieuse : la discrimination indirecte était une fois encore justifiée.

Un autre aspect sur lequel il a fallu se pencher dans les cas d'expression de convictions religieuses dans un contexte professionnel est la limite entre les activités professionnelles et les activités dans un contexte privé. Cette question s'est posée

---

<sup>38</sup> *Mbuyi v Newpark Childcare* [2015] Case Number: 3300656/2014

<sup>39</sup> *Wasteney v East London NHS Foundation Trust* [2015] Case Number 3200658/2014.

<sup>40</sup> Il est important de remarquer que Mbuyi a remporté son procès pour discrimination directe. Voir ci-dessus p.xxx

<sup>41</sup> (2006) ET Case No. 2301976/05.

<sup>42</sup> (2010) ET Case No. 2301852/09.

dans l'affaire *Smith v Trafford Housing Trust*<sup>43</sup> dans laquelle un salarié a publié un commentaire sur sa page Facebook dans lequel il disait que le mariage gay était « une égalité de trop »<sup>44</sup>. S'il était évident que ce commentaire n'avait pas été publié dans un contexte professionnel, ses collègues, avec qui il était ami sur le site l'ont vu et en ont débattu sur Facebook. Par ailleurs, sur la page Facebook de M. Smith, il était indiqué qu'il travaillait pour la *Trafford Housing Trust*. Ainsi, les intérêts de l'employeur étaient potentiellement engagés par des commentaires qui, sans cette précision professionnelle sur la page, seraient restés de caractère privé<sup>45</sup>. Les commentaires publiés par M. Smith sur Facebook ont entraîné sa rétrogradation pour avoir enfreint le code de conduite de la société et violé sa politique d'égalité des chances. Le tribunal a conclu que les commentaires de M. Smith ne constituaient pas une violation de la politique d'égalité des chances de la société car il s'agissait clairement d'opinions personnelles exprimées dans un contexte non-professionnel. Les publications sur sa page Facebook devaient être remises dans leur contexte : la plupart d'entre elles portaient sur des sujets complètement distincts du travail tels que le sport, la gastronomie et l'automobile. Et le fait que l'identité de l'employeur ait été simplement mentionnée parmi d'autres informations personnelles sur le site ne suffisait pas pour que les autres utilisateurs Facebook pensent que l'employeur soutenait les opinions exprimées.

L'action intentée par M. Smith avait pour motif la rupture du contrat et non la discrimination religieuse. S'il avait invoqué la discrimination religieuse, la question aurait été de savoir si la rétrogradation pour des raisons de religion ou de croyance était justifiée. Le comportement de M. Smith n'ayant pas eu lieu dans un contexte professionnel, il serait peu probable que sa rétrogradation soit considérée comme étant proportionnée. Cependant, dans cette affaire, le tribunal a souligné que si les commentaires de M. Smith avaient visé un collègue particulier, par exemple, ils auraient alors pu constituer une violation de la politique d'égalité des chances, tout en étant publiés sur sa page Facebook personnelle. Dans ce cas, une réponse moins favorable aurait pu s'avérer proportionnée.

Les affaires impliquant l'expression de convictions religieuses au travail en faisant du prosélytisme ou en partageant des points de vue démontrent clairement l'approche qu'adoptent les tribunaux britanniques afin de trouver un équilibre entre les intérêts présents. Ils reconnaissent l'importance de l'expression de la religion pour les croyants, mais reconnaissent tout autant l'importance de la possibilité pour les collègues et clients de pouvoir travailler ou bénéficier d'un service dans un environnement neutre. Si le personnel souhaite partager ses croyances de façon respectueuse ou sans altérer la neutralité des services publics, alors ils le peuvent. Néanmoins, les salariés ayant mené des activités religieuses inconvenantes au

---

<sup>43</sup> [2012] EWHC 3221 (Ch).

<sup>44</sup> [2012] EWHC 3221 (Ch) at para 1.

<sup>45</sup> Voir L. Vickers, 'Unfair Dismissal and Human Rights' (2004) *Industrial Law Journal* 52-58; et V. Mantouvlou, 'Human Rights and Unfair Dismissal: Private Acts in Public Spaces' (2008) 71 *MLR* 912.

travail n'ont pas eu gain de cause<sup>46</sup>. De manière générale, les affaires illustrent l'importance d'une approche attentive aux faits propres à chaque affaire lors de l'évaluation de la proportionnalité des restrictions appliquées à l'expression des convictions religieuses des salariés dans un contexte professionnel. Elles confirment également que les limites imposées sur l'expression religieuse sur le lieu de travail sont souvent proportionnées lorsque cette expression empiète sur les droits d'autrui. Encore une fois, on constate une protection **qualifiée (?)** de la religion et des croyances dans un environnement professionnel.

## VIII - Mise en œuvre concrète

Si l'Angleterre a une Église officielle, il s'agit néanmoins d'un pays multiculturel et/ou laïque dans ses pratiques au quotidien, et de nombreux employeurs publics ou privés adoptent une approche assez souple de la religion au travail.

Par ailleurs, le *Public Sector Equality Duty* (Devoir d'égalité dans le secteur public), établi dans le cadre de la loi sur l'égalité de 2010, impose aux organes publics le devoir de veiller à l'égalité sur tous les plans et de favoriser les bonnes relations entre les différents groupes d'individus, notamment entre les groupes religieux. Afin de se conformer à ce devoir, de nombreux employeurs publics ont mis en place des procédures afin de favoriser l'égalité au travail, ainsi que dans la façon dont ils proposent leurs services<sup>47</sup>. Par exemple, les processus de recrutement du secteur public sont menés de façon à ne pas perdre de vue l'égalité religieuse. Le personnel est également formé à l'égalité, des données sur la religion et les croyances du personnel sont recueillies afin de permettre une mesure de l'égalité, des activités de sensibilisation sont menées parmi les personnels par rapport à la question de l'égalité religieuse, et des réseaux d'employés sont créés. En effet, il est demandé aux organisations du secteur public de démontrer leur engagement pour promouvoir et encourager la diversité religieuse au travail.

En plus du devoir d'égalité dans le secteur public, un certain nombre de processus de gestion autorégulateurs intègrent des exigences liées à l'égalité religieuse. Le code de conduite de la Commission de la qualité des soins qui régule la mise à disposition des services de santé et d'aide sociale, et le programme *Investors in People*<sup>48</sup> qui s'applique au secteur privé comme au secteur public, en sont de bons exemples.

---

<sup>46</sup> *Mbuyi v Newpark Childcare* [2015] Case Number: 3300656/2014; *Wastenev v East London NHS Foundation Trust* [2015] Affaire n° 3200658/2014.

<sup>47</sup> Government Equalities Office - Independent Steering Committee (2013). *Review of the Public Sector Equality Duty: Report of the Independent Steering Group*.  
[www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/237194/Review\\_of\\_the\\_Public\\_Sector\\_Equality\\_Duty\\_by\\_the\\_Independent\\_Steering\\_Group.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237194/Review_of_the_Public_Sector_Equality_Duty_by_the_Independent_Steering_Group.pdf).

<sup>48</sup> Pour plus de détails, voir  
<https://www.investorsinpeople.com/sites/default/files/Gen%20V%20The%20Standard.pdf>.

Certaines organisations indépendantes proposent des directives pour gérer la religion et les croyances au travail. La Commission de l'égalité et des droits de l'Homme a publié des lignes directrices à l'attention des employeurs<sup>49</sup>, et le *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS* – organisme spécialisé dans la médiation) a suivi son exemple<sup>50</sup>. La mise à disposition de conseils sur la gestion de la religion et des croyances sur le lieu de travail a permis une meilleure conscience de la diversité des religions au travail et une acceptation accrue des pratiques religieuses dès lors qu'elles ne représentent pas une contrainte pour autrui. Les symboles religieux sont souvent tolérés sur le lieu de travail, différents festivals religieux sont célébrés et il existe bien souvent des lieux pour les temps de prière.

## **Conclusion**

En Grande-Bretagne, l'expression des convictions religieuses dans un environnement professionnel est largement protégée, notamment par la loi sur l'égalité qui protège les salariés de toute discrimination religieuse. Cette protection est basée sur une reconnaissance du fait que des règles de travail neutres et relatives à l'uniforme et aux temps de travail peuvent entraîner des cas significatifs de discrimination indirecte pour des croyants, et notamment pour ceux d'une religion minoritaire car ils sont mis dans une situation défavorable par rapport aux autres. En outre, le devoir d'égalité dans le secteur public ainsi que d'autres mécanismes réglementaires ont permis d'intégrer les questions d'égalité, notamment celles d'égalité religieuse sur le lieu de travail et dans les processus de gestion.

Sur la base de la jurisprudence actuelle, la loi sur l'égalité de 2010 permet une prise en compte appropriée des intérêts des personnels croyants à être traités sur un pied d'égalité lors de l'évaluation des conflits professionnels. La protection juridique de l'expression des convictions religieuses permet d'atteindre une plus grande diversité au travail en garantissant un traitement égal du personnel croyant dont les pratiques sont difficilement tolérées au sein des structures professionnelles européennes traditionnelles. En exigeant que les restrictions des pratiques religieuses, telles que le port de symboles religieux au travail, soient proportionnées, les tribunaux britanniques visent un équilibre judiciaire entre le respect des intérêts de l'employeur et le maintien d'une diversité au travail en tenant compte des besoins religieux des salariés qui souhaitent exprimer leurs convictions religieuses au travail.

---

<sup>49</sup> Disponible à l'adresse <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-guidance-employers>.

<sup>50</sup> Disponible à l'adresse [http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/n/Religion-or-Belief-and-the\\_workplace-guide.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/n/Religion-or-Belief-and-the_workplace-guide.pdf).