



Le droit de manifester sa religion sur le lieu de travail est protégé mais doit être mis en balance avec les droits d'autrui

Dans son arrêt de chambre, non définitif¹, rendu ce jour dans l'affaire **Eweida et autres c. Royaume-Uni** (requêtes n^{os} 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10), la Cour européenne des droits de l'homme conclut :

par cinq voix contre deux, à la **violation de l'article 9 (liberté de religion)** de la Convention européenne des droits de l'homme dans le chef de M^{me} Eweida ;

à l'unanimité, à la **non-violation de l'article 9** de la Convention européenne, pris isolément ou combiné avec **l'article 14 (interdiction de la discrimination)**, dans le chef de M^{me} Chaplin et de M. McFarlane ; et

par cinq voix contre deux, à la **non-violation de l'article 14 combiné avec l'article 9** en ce qui concerne M^{me} Ladele.

Les quatre requérants sont des chrétiens pratiquants. M^{me} Eweida, employée de British Airways, et M^{me} Chaplin, infirmière gériatrique, alléguaient que leurs employeurs respectifs leur avaient interdit de porter de manière visible une croix chrétienne autour du cou sur leur lieu de travail. M^{me} Ladele, officier d'état civil, et M. Mc Farlane, conseiller à Relate, alléguaient qu'ils avaient été licenciés pour avoir refusé de s'acquitter de certaines de leurs tâches dont ils considéraient qu'elles revenaient à reconnaître l'homosexualité.

La Cour a estimé que l'absence en droit anglais de disposition protégeant expressément le port de vêtements ou de symboles religieux sur le lieu de travail n'emportait pas en soi violation du droit de manifester sa religion, car les questions soulevées par les requérants pouvaient être examinées par les juridictions internes et l'avaient été dans le cadre des plaintes pour discrimination déposées par les intéressés.

En ce qui concerne M^{me} Eweida, la Cour a constaté qu'étaient en balance, d'une part, le désir de la requérante de manifester sa foi et, d'autre part, le souhait de son employeur de véhiculer une certaine image de marque. Si ce dernier objectif était sans conteste légitime, les tribunaux internes lui ont accordé trop de poids.

Quant à M^{me} Chaplin, l'importance qu'elle accordait à la possibilité de témoigner de sa foi chrétienne en portant une croix de manière visible au travail a pesé lourdement dans la balance. Toutefois, la requérante avait été invitée à retirer sa croix dans un souci de protection de la santé et de la sécurité en milieu hospitalier, motif autrement plus grave que celui qui avait été opposé à M^{me} Eweida, et les responsables de l'hôpital étaient bien placés pour prendre des décisions en matière de sécurité clinique.

1 Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet. Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

En ce qui concerne M^{me} Ladele et M. McFarlane, l'on ne saurait dire que les juridictions internes n'ont pas ménagé un juste équilibre en confirmant la décision de leurs employeurs respectifs d'engager une procédure disciplinaire. Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur mis en cause poursuivait une politique de non-discrimination à l'égard des usagers, et le droit de ne pas subir de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est également protégé par la Convention.

Principaux faits

Les requérants, Nadia Eweida, Shirley Chaplin, Lilian Ladele et Gary Mc Farlane sont des ressortissants britanniques nés en 1951, 1955, 1960 et 1961 respectivement. Ils résident respectivement à Twickenham, Exeter, Londres et Bristol.

M^{me} Chaplin et M^{me} Eweida

Pour les deux requérantes, le port visible d'une croix était un élément important de la manifestation de leur foi.

En 1999, M^{me} Eweida fut recrutée à temps partiel par British Airways en qualité d'agent d'escale. Dans ce cadre, elle devait porter un uniforme. L'uniforme féminin de la British Airways se compose d'un chemisier à col montant et d'une cravate, et le personnel ne doit pas porter de bijoux visibles. Si un employé doit porter quelque chose de particulier pour des motifs religieux, l'élément en question doit être caché par l'uniforme ou, si ce n'est pas possible, l'employé doit obtenir une autorisation. Jusqu'en mai 2006, M^{me} Eweida portait une petite croix en argent sur une chaîne passée autour du cou et dissimulée sous son uniforme. Puis, en témoignage de son engagement religieux, elle décida de porter sa croix par-dessus son uniforme. En septembre 2006, elle fut mise à pied, mesure applicable aussi longtemps qu'elle refuserait de respecter le code vestimentaire de l'entreprise. En octobre 2006, elle se vit proposer un poste administratif ne requérant pas le port d'un uniforme ni de contact avec le public, proposition qu'elle refusa. Elle put finalement réintégrer son poste en février 2007, la politique de l'entreprise ayant changé et autorisant désormais le port visible de symboles religieux ou caritatifs, dont la croix et l'étoile de David.

M^{me} Chaplin fut employée en tant qu'infirmière qualifiée au Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust d'avril 1989 à juillet 2010. Au moment des faits litigieux, elle travaillait au service de gériatrie. En juin 2007, l'hôpital adopta un nouvel uniforme à col en V. Les supérieurs de M^{me} Chaplin lui demandèrent alors de retirer la croix qu'elle portait au cou. L'intéressée sollicita l'autorisation de continuer à porter sa croix mais se vit refuser cette autorisation au motif que ce bijou pouvait être source de lésions si un patient tirait dessus ou s'il venait par exemple à entrer en contact avec une blessure ouverte. En novembre 2009, elle fut transférée sur un poste temporaire sans contact avec les patients qui ne fut pas prolongé en juillet 2010.

Les deux requérantes saisirent le tribunal du travail, alléguant en particulier avoir subi une discrimination fondée sur leurs convictions religieuses. M^{me} Eweida fut déboutée, le tribunal estimant que le port visible d'une croix n'était pas une obligation que lui imposait la religion chrétienne mais un choix personnel, et qu'elle n'avait pas démontré que la politique de British Airways en matière d'uniforme était défavorable aux chrétiens en général. La requérante contesta cette décision devant la *Court of Appeal*, qui la débouta également de son appel, et devant la *Supreme Court*, qui lui refusa en mai 2010 l'autorisation de la saisir. Pour sa part, M^{me} Chaplin fut également déboutée en mai 2010, le tribunal jugeant que la position de l'hôpital reposait sur des considérations de santé et de sécurité, et que rien n'indiquait que ce fût d'autre que la requérante eût subi le moindre préjudice. En outre M^{me} Chaplin fut avertie que, compte tenu de la décision rendue par la *Court of Appeal* dans l'affaire de M^{me} Eweida, un appel dans son affaire était voué à l'échec.

M^{me} Ladele et M. McFarlane

M^{me} Ladele et M. Mc Farlane sont des chrétiens qui estiment que les relations homosexuelles sont contraires à la loi divine et que tout acte impliquant une reconnaissance de l'homosexualité est incompatible avec leurs convictions.

M^{me} Ladele fut officier d'état civil au Borough londonien d'Islington de 1992 à 2009. Lorsque la loi sur le partenariat civil entra en vigueur au Royaume-Uni en décembre 2005, elle fut informée par son employeur qu'elle devrait célébrer des cérémonies de partenariat civil entre couples homosexuels. En mai 2007, elle fit l'objet d'une procédure disciplinaire pour avoir refusé de signer l'avenant modifiant en conséquence son contrat de travail. A l'issue de cette procédure, il fut conclu que si elle refusait de célébrer les cérémonies de partenariat civil, elle contreviendrait à la politique de respect de l'égalité et de la diversité du Conseil d'Islington et serait en conséquence licenciée.

M. Mc Farlane fut employé en qualité de conseiller à Relate² de mai 2003 à mars 2008. En 2007, il entama une formation en vue de l'obtention d'un diplôme de troisième cycle en psychosexothérapie, discipline qui étudie en particulier les dysfonctionnements sexuels et vise à améliorer l'activité sexuelle du couple en développant la relation globale des partenaires. Fin 2007, les supérieurs et les collègues de M. McFarlane exprimèrent la crainte que les convictions religieuses de celui-ci ne soient en conflit avec son travail auprès des couples homosexuels. En janvier 2008, l'intéressé fit l'objet d'une enquête disciplinaire. En mars 2008, il fut licencié sans préavis pour faute grave au motif qu'il avait déclaré, sans avoir l'intention de se tenir à cet engagement, qu'il respecterait les politiques de Relate en matière d'égalité des chances et prodiguerait des conseils aux couples homosexuels. Il contesta en vain cette décision.

Les deux requérants saisirent le tribunal du travail, alléguant avoir subi une discrimination fondée sur leurs convictions religieuses. M. Mc Farlane se plaignit en outre d'un licenciement abusif. L'un et l'autre furent déboutés en appel au motif que leurs employeurs étaient fondés non seulement à exiger d'eux qu'ils s'acquittent de leurs fonctions mais aussi à refuser d'admettre des opinions allant à l'encontre de leurs principes fondamentaux déclarés, et ce à plus forte raison lorsque lesdits principes découlaient de la loi, notamment du règlement d'application de 2007 de la loi sur l'égalité (orientation sexuelle). Finalement, en mars 2010, M^{me} Ladele se vit refuser l'autorisation de se pourvoir devant la *Supreme Court* et, en avril 2010, M. McFarlane se vit refuser l'autorisation de saisir à nouveau le tribunal du travail au motif qu'une telle action ne présentait pas de perspective réaliste de succès, son affaire ne pouvant raisonnablement pas être considérée comme différente de celle de M^{me} Ladele.

Griefs, procédure et composition de la Cour

Les quatre requérants alléguaient que le droit interne n'avait pas suffisamment protégé leur droit de manifester leur religion. M^{me} Eweida, M^{me} Chaplin et M. McFarlane invoquaient l'article 9 (liberté de religion), pris isolément et combiné avec l'article 14 (interdiction de la discrimination), tandis que M^{me} Ladele invoquait seulement l'article 9 combiné avec l'article 14.

Les requêtes ont été introduites devant la Cour européenne des droits de l'homme respectivement le 10 août, le 29 septembre, le 27 août et le 24 juin 2010. Le 12 avril 2011, la Cour les a communiquées³ au gouvernement du Royaume-Uni et a demandé aux parties de lui soumettre leurs observations.

² Relate est un organisme national qui fournit un service confidentiel de sexothérapie et de conseil conjugal.

Ont été autorisés à intervenir dans la procédure en qualité de tiers intervenants et à soumettre des observations écrites⁴ : Equality and Human Rights Commission, The National Secular Society, Dr Jan Camogursky et The Alliance Defense Fund, Bishop Michael Nazir-Ali, The Premier Christian Media Trust, The Right Reverend Dr Peter Forster, Bishop of Chester, The Right Reverend Nicholas Reade, Bishop of Blackburn, Associazione "Giuseppi Dossetti: i Valori", Observatory on Intolerance and Discrimination against Christians in Europe, Liberty, The Clapham Institute et KLM, le Centre Européen pour la Justice et les Droits de l'Homme (ECLJ), The Right Reverend and Right Honourable Lord Carey of Clifton et la Fédération Internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH, CIJ, ILGA-Europe).

Une audience publique a eu lieu le 4 septembre 2012, au Palais des droits de l'homme, à Strasbourg.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

David Thór **Björgvinsson** (Islande), *président*,
Lech **Garlicki** (Pologne),
Nicolas **Bratza** (Royaume-Uni),
Päivi **Hirvelä** (Finlande),
Zdravka **Kalaydjieva** (Bulgarie),
Nebojša **Vučinić** (Monténégro),
Vincent A. **de Gaetano** (Malte),

ainsi que de Lawrence **Early**, *greffier de section*.

Décision de la Cour

La Cour souligne l'importance de la liberté de religion, élément essentiel de l'identité des croyants et fondement – parmi d'autres – des sociétés démocratiques pluralistes. La liberté de religion garantie par l'article 9 de la Convention implique la liberté de manifester sa religion, y compris sur le lieu de travail. Toutefois, lorsque la pratique religieuse d'un individu empiète sur les droits d'autrui, elle peut faire l'objet de restrictions. Il appartient au premier chef aux autorités des Etats contractants de déterminer les mesures qu'elles estiment nécessaires. Pour sa part, la Cour a pour tâche de vérifier si les mesures prises au niveau national se justifient dans leur principe et si elles ménagent un juste équilibre entre les divers droits et intérêts en présence.

M^{me} Eweida et M^{me} Chaplin

La Cour estime qu'il y a eu une ingérence dans le droit des requérantes de manifester leur religion car elles n'ont pas pu porter une croix de manière visible sur leur lieu de travail.

En ce qui concerne M^{me} Eweida, qui travaillait pour un employeur privé et qui ne pouvait donc pas imputer cette ingérence directement à l'Etat, la Cour a dû rechercher si le droit de l'intéressée de manifester librement sa religion était suffisamment protégé par l'ordre juridique interne. A l'instar de bon nombre d'Etats contractants⁵, le Royaume-Uni ne

³ Conformément à l'article 54 du règlement de la Cour, une chambre de sept juges peut décider de porter à la connaissance du gouvernement d'un Etat contractant qu'une requête dirigée contre celui-ci a été introduite devant la Cour (la « procédure de communication »).

⁴ Article 36 § 2 de la Convention et Article 44 § 3 du Règlement de la Cour.

⁵ La majorité des 26 Etats membres du Conseil de l'Europe dont le droit et la pratique en matière de port de signes religieux sur le lieu de travail ont été analysés ne réglementent pas le port de vêtements et/ou de

prévoit aucune disposition juridique réglemant spécifiquement le port de vêtements et de signes religieux sur le lieu de travail. Toutefois, il est clair que les tribunaux internes se sont livrés à un examen approfondi de la légitimité du code vestimentaire de British Airways et de la proportionnalité des mesures prises par cette société. En conséquence, l'absence en droit anglais de disposition protégeant expressément le port de vêtements ou de symboles religieux sur le lieu de travail n'emporte pas en soi violation du droit de l'intéressée de manifester sa religion. Cela étant, la Cour conclut que les autorités n'ont pas ménagé un juste équilibre entre, d'une part, le désir de la requérante de manifester sa foi et de pouvoir la communiquer à autrui et, d'autre part, le souhait de son employeur de véhiculer une certaine image de marque (quelle que soit par ailleurs la légitimité de cet objectif). D'ailleurs, avant la requérante, d'autres employés de British Airways avaient été autorisés à porter des vêtements religieux tels que le turban ou le hijab sans aucun effet négatif sur l'image de marque et la réputation de cette société. En outre, le fait que celle-ci ait modifié son code vestimentaire pour autoriser le port visible de bijoux religieux montre que l'interdiction antérieurement applicable n'était pas d'une importance cruciale. En conséquence, les autorités internes n'ont pas suffisamment protégé le droit de M^{me} Eweida de manifester sa religion, au mépris de l'article 9. La Cour n'estime pas nécessaire d'examiner séparément le grief soulevé par la requérante sur le terrain de l'article 14 combiné avec l'article 9.

En revanche, le motif pour lequel M^{me} Chaplin avait été invitée à renoncer au port de la croix – à savoir la protection de la santé et de la sécurité en milieu hospitalier – était autrement plus grave que celui qui avait été opposé à M^{me} Eweida. En outre, les responsables d'un hôpital sont mieux placés qu'un tribunal pour prendre des décisions en matière de sécurité clinique, surtout s'il s'agit d'un tribunal international n'ayant pas connaissance des preuves directes. En conséquence, la Cour conclut que l'obligation faite à M^{me} Chaplin de retirer sa croix n'était pas disproportionnée et que l'ingérence dans le droit de la requérante de manifester sa religion était nécessaire dans une société démocratique. Partant, il n'y a pas eu violation de l'article 9 dans le chef de M^{me} Chaplin. Par ailleurs, la Cour n'aperçoit aucune raison de conclure à la violation de l'article 14 en ce qui concerne l'intéressée.

M^{me} Ladele et M. McFarlane

La Cour estime qu'il importe avant tout de tenir compte du fait que les principes appliqués par les employeurs respectifs des requérants – la promotion de l'égalité des chances et l'obligation faite aux employés d'éviter tout comportement discriminatoire à l'égard d'autrui – poursuivaient le but légitime de protéger les droits d'autrui, notamment ceux des couples homosexuels, également garantis par la Convention. En particulier, la Cour a conclu dans de précédentes affaires que toute différence de traitement fondée sur l'orientation sexuelle ne peut se justifier que par des raisons particulièrement solides et que la situation des couples homosexuels est comparable à celle des couples hétérosexuels en ce qui concerne le besoin d'une reconnaissance juridique et la protection de leurs relations.

En conséquence, les autorités disposent d'une ample marge d'appréciation s'agissant de l'équilibre à ménager entre le droit des employeurs de garantir les droits d'autrui et le droit des requérants de manifester leur religion. Estimant qu'un juste équilibre a été ménagé, la Cour conclut à la non-violation de l'article 14 combiné avec l'article 9 dans le chef de M^{me} Ladele, et à la non-violation de l'article 9 pris isolément ou combiné avec l'article 14 dans le chef de M. McFarlane.

Satisfaction équitable (Article 41)

La Cour dit que le Royaume-Uni doit verser à M^{me} Eweida 2 000 euros (EUR) au titre du dommage moral et 30 000 EUR pour frais et dépens.

Opinions séparées

Les juges Bratza, Björgvinsson, De Gaetano et Vučinić ont exprimé des opinions partiellement dissidentes dont le texte se trouve joint à l'arrêt.

L'arrêt n'existe qu'en anglais.

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur www.echr.coe.int. Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : www.echr.coe.int/RSS/fr.

Contacts pour la presse

echrpress@echr.coe.int | tel: +33 3 90 21 42 08

Tracey Turner-Tretz (tel: + 33 3 88 41 35 30)

Céline Menu-Lange (tel: + 33 3 90 21 58 77)

Nina Salomon (tel: + 33 3 90 21 49 79)

Denis Lambert (tel: + 33 3 90 21 41 09)

La Cour européenne des droits de l'homme a été créée à Strasbourg par les Etats membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.