Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M[ME] JULIANE KOKOTT
présentées le 31 mai 2016[1]

Affaire C-157/15

Samira Achbita
et
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
contre
G4S Secure Solutions NV

[demande de décision préjudicielle formée par le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique)]

«Droits fondamentaux — Directive 2000/78/CE — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Notion de "discrimination fondée sur la religion ou les convictions" — Distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte — Justification — Règle interne à une entreprise interdisant le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses — Neutralité religieuse et philosophique — Licenciement d'une travailleuse musulmane en raison de son intention persistante de porter un foulard islamique au travail»

I – Introduction

1. Un employeur privé peut-il interdire à une travailleuse de confession musulmane de porter un foulard au travail ? Peut-il la licencier si elle refuse d'ôter son foulard au travail ? Telles sont en substance les questions auxquelles la Cour devra répondre pour la première fois dans la présente affaire en droit de l'Union, cela sous l'angle de l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions.

2. Il est inutile de souligner ici à quel point cette question est socialement délicate, en particulier dans le contexte politique et social actuel, qui voit l'Europe faire face à un afflux absolument sans précédent de migrants provenant de pays tiers et dans lequel les moyens de parvenir à une intégration réussie des personnes issues de l'immigration sont âprement débattus.

3. Enfin, 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 minorités.

4. Les débats relatifs au foulard islamique ont été et sont donc souvent passionnés. Au cours des dernières années, ils ont déjà occupé une série de juridictions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Union européenne et ont largement retenu l'attention des médias ainsi que celle de la littérature spécialisée.

1 — Langue originale : l'allemand.

5. En droit de l'Union, la question doit être résolue sur la base de la directive antidiscrimination 2000/78/CE[2], qu'une haute juridiction belge demande en l'espèce à la Cour d'interpréter. La demande de décision préjudicielle formée par une juridiction française dans l'affaire C-188/15 (Bougnaoui et ADDH), pendante devant la Cour, porte sur une question très similaire.

6. Dans les deux cas, la Cour est appelée à rendre une décision de principe qui, au-delà des deux affaires au principal, pourrait servir de référence pour le monde du travail dans l'ensemble de l'Union, à tout le moins pour ce qui concerne le secteur privé. S'agissant des conditions de travail des travailleurs du secteur public (par exemple, dans les écoles, les administrations et les tribunaux, mais aussi dans les entreprises privées chargées de l'exécution de services publics), certaines exceptions peuvent s'appliquer, mais celles-ci ne jouent aucun rôle en l'espèce. Il ne serait pas plus pertinent de discuter ici de questions de droit relatives au comportement des particuliers dans l'espace public (par exemple, les passants dans les rues et sur les places, les usagers des services publics ou les clients dans les restaurants ou d'autres commerces).

II – Le cadre juridique

A – Le droit de l'Union

7. En l'espèce, le cadre juridique, en droit de l'Union, est déterminé par la directive 2000/78. Aux termes de son article 1er, la directive 2000/78 a pour objet :

« [d'établir] un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement ».

8. L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé « Concept de discrimination », dispose :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires […]

[…]

2 — Directive 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).

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

9. Le champ d'application de la directive 2000/78 est déterminé à son article 3 :

« 1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[…]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

[…]. »

10. Il faut mentionner enfin l'article 4 de la directive 2000/78, intitulé « Exigences professionnelles », qui dispose au paragraphe 1 :

« Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination 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 proportionnée. »

B – Le droit belge

11. Au moment des faits, la matière était régie en Belgique par la loi antidiscrimination du 25 février 2003 [3], adoptée en transposition de la directive 2000/78.

12. En vertu de l'article 2, paragraphe 1, de cette loi, il y a discrimination directe « si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique ».

13. En vertu de l'article 2, paragraphe 2, de la même loi, il y a discrimination indirecte « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés au § 1er, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable ».

14. Par arrêt du 6 octobre 2004, la Cour d'arbitrage (devenue Cour constitutionnelle, Belgique) a annulé la liste limitative de motifs de discrimination qui était prévue à l'article 2 de la loi antidiscrimination, jugée contraire à la Constitution. À partir de ce moment, l'article 2 s'est appliqué à toute discrimination, quel qu'en soit le fondement [4].

3 — *Moniteur belge* du 17 mars 2003, p. 12844.

4 — Arrêt nº 157/2004 de la Cour d'arbitrage, devenue Cour constitutionnelle.

15. Depuis lors, la loi antidiscrimination a été remplacée par la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, du 10 mai 2007 [5]. Cette nouvelle loi n'était cependant pas encore applicable aux faits de l'affaire au principal.

III – Les faits et la procédure au principal

16. La société G4S Secure Solutions NV (ci-après « G4S ») est une entreprise qui fournit notamment des services de surveillance et de sécurité, mais aussi des services de réception, à une clientèle variée, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le 12 février 2003, M^me^ Samira Achbita est entrée au service de G4S comme réceptionniste, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

17. Les travailleurs de G4S ne sont pas autorisés à porter au travail de signes de convictions religieuses, politiques ou philosophiques. Cette interdiction n'était à l'origine qu'une règle non écrite. Avec l'approbation du comité d'entreprise, le règlement de travail de G4S comprend, depuis le 13 juin 2006, la règle suivante : « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ».

18. M^me^ Achbita, qui était déjà musulmane lors de son entrée en service, a initialement et pendant plus de trois ans, sans protester contre cette règle, porté un foulard uniquement en dehors des heures de travail. En avril 2006, elle a toutefois fait savoir que, pour des raisons religieuses, elle avait l'intention de porter désormais un foulard aussi pendant les heures de travail. La direction de G4S lui a fait savoir que cela serait contraire à la neutralité voulue par l'entreprise.

19. Le 12 mai 2006, après une période de maladie, M^me^ Achbita a fait savoir qu'elle reprendrait le travail le 15 mai 2006, avec un foulard. Le 12 juin 2006, en raison de sa résolution persistante de porter un foulard islamique en tant que musulmane, M^me^ Achbita a été licenciée. Elle a perçu une indemnité de licenciement.

20. Le 26 avril 2007, M^me^ Achbita a cité G4S devant l'arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers, Belgique) [6] en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif et, à titre subsidiaire, en paiement de dommages et intérêts pour violation de la loi antidiscrimination. Le Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ci-après le « Centre ») [7] est intervenu à la cause en 2009 au soutien des conclusions de M^me^ Achbita.

21. Par jugement du 27 avril 2010, l'arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers) a rejeté la demande de M^me^ Achbita au motif qu'il n'y avait en l'espèce discrimination ni directe ni indirecte. Par arrêt du 23 décembre 2011 rendu en appel, l'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers) [8] a également rejeté ses conclusions au motif que, compte tenu de la doctrine et de la jurisprudence fluctuantes, G4S n'était pas tenue de présumer que l'instruction qu'elle avait donnée était illicite, de sorte que le licenciement de M^me^ Achbita ne devait pas être considéré comme injustifié ou discriminatoire. Le Hof van Cassatie (Cour de cassation, Belgique) [9], c'est-à-dire le juge de renvoi, est actuellement saisi d'un pourvoi en cassation contre cette décision rendue en appel, pourvoi introduit, d'une part, par M^me^ Achbita et, d'autre part, par le Centre.

5 — *Moniteur belge* du 30 mai 2007, p. 29016.

6 — Note sans objet dans la version en langue française des présentes conclusions.

7 — Il s'agit d'un organisme de droit public belge, créé par la loi en 1993, qui a en particulier pour mission de lutter contre le racisme et certaines formes de discrimination. La Cour a déjà rencontré le Centre, notamment dans l'affaire Feryn (arrêt du 10 juillet 2008, C–54/07, EU:C:2008:397).

8 — Note sans objet dans la version en langue française des présentes conclusions.

9 — Note sans objet dans la version en langue française des présentes conclusions.

IV – La demande de décision préjudicielle et la procédure devant la Cour

22. Par arrêt du 9 mars 2015, parvenu au greffe de la Cour le 3 avril 2015, le Hof van Cassatie (Cour de cassation) a sursis à statuer et a soumis à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la [directive 2000/78] doit-il être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ? »

23. G4S, le Centre, les gouvernements belge et français ainsi que la Commission européenne ont présenté à la Cour des observations écrites dans le cadre de la procédure préjudicielle. Ces parties à la procédure ont aussi comparu lors de l'audience de plaidoirie du 15 mars 2016. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a également comparu lors de cette audience. Une audience de plaidoirie a eu lieu le même jour dans l'affaire C-188/15, Bougnaoui et ADDH.

V – Appréciation

24. L'objet de la présente demande de décision préjudicielle est la notion de « discrimination fondée sur la religion ou les convictions », au sens des articles 1er et 2 de la directive 2000/78.

25. La *discrimination* est une inégalité de traitement qui est dénuée de justification [10]. Même si la lettre de la directive 2000/78 ne contient guère de distinction stricte entre les notions d'« inégalité de traitement » et de « discrimination », le législateur de l'Union part toutefois manifestement du principe qu'il est « essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées […], et les discriminations qui doivent être interdites » [11].

26. Contrairement à l'affaire parallèle C-188/15, Bougnaoui et ADDH, la Cour est à proprement parler saisie, dans la présente affaire, de la seule notion de « discrimination directe » au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 et, partant, en définitive, de la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte, mais pas de la justification éventuelle d'une discrimination (ou d'une inégalité de traitement), quelle que soit sa forme. Peut-être cela est-il dû au fait que le Hof van Cassatie (Cour de cassation) semble partir du principe que, dans un cas comme celui de l'affaire au principal, une discrimination indirecte pourrait être justifiée alors qu'une discrimination directe ne le pourrait pas.

27. Cependant, ainsi que nous le préciserons ci-dessous, une inégalité de traitement directe peut aussi être parfaitement justifiée à certaines conditions. Dans le même temps, il convient de considérer que tant la justification d'une inégalité de traitement directe que celle d'une inégalité de traitement indirecte est subordonnée au respect d'exigences précises en droit de l'Union. Afin donc de donner

10 — Voir point 28 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248).

11 — Voir à cet égard, bien qu'il s'agisse de discrimination fondée sur l'âge, considérant 25, dernière phrase, de la directive 2000/78. Voir en outre libellé de l'article 4, paragraphe 1, de la même directive, qui dispose que les États membres peuvent prévoir, dans certaines conditions que cette disposition énumère, qu'une « différence de traitement […] ne constitue pas une discrimination ». Voir notamment, en matière de discrimination fondée sur l'âge, de manière analogue, dans la jurisprudence (pas toujours constante), arrêt du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C–416/13, EU:C:2014:2371, point 27).

une réponse utile au juge de renvoi [12], au vu notamment de la jurisprudence divergente des juridictions nationales tant dans l'Union qu'en dehors de celle-ci, la Cour ne devrait pas hésiter en l'espèce à se prononcer de manière globale sur la question de la discrimination, y compris une justification éventuelle. La Commission a également plaidé en ce sens lors de l'audience, à bon droit.

28. Nous commencerons par discuter brièvement le champ d'application de la directive 2000/78 (voir ci-dessous, sous A), avant de nous tourner vers la notion de « discrimination fondée sur la religion » (voir plus bas, sous B) et, enfin, de prendre position sur les possibilités de justification (voir ci-dessous, sous C).

A – Le champ d'application de la directive 2000/78

29. Aux termes de son article 3, paragraphe 1, sous c), « dans les limites des compétences conférées à la Communauté », la directive 2000/78 « s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne […] les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

30. Étant donné que l'interdiction de porter un foulard islamique sur le lieu de travail, découlant de l'interdiction générale édictée par l'entreprise de porter des signes religieux visibles, a joué un rôle décisif pour la cessation de la relation de travail entre M[me] Achbita et G4S, elle fait partie des conditions de licenciement au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78. La présente affaire relève donc du champ d'application de cette directive.

31. La République française souligne avec fermeté que, en vertu de la première partie de l'article 3, paragraphe 1, le champ d'application de la directive 2000/78 ne dépasse pas les limites des compétences conférées à la Communauté (devenue l'Union). Selon la République française, la directive n'a donc pas vocation à s'appliquer à des situations qui relèvent de l'identité nationale des États membres. Cet État membre considère plus particulièrement que le champ d'application de la directive est limité, concernant le service public, par le principe de laïcité [13], consacré par la Constitution française. La République française invoque à cet égard l'article 4, paragraphe 2, TUE, qui oblige l'Union à respecter l'identité nationale des États membres, qui est inhérente à leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles.

32. Il faut remarquer d'abord à cet égard que l'affaire au principal ne concerne pas l'emploi dans le service public. Par ailleurs, la répartition des compétences entre l'Union et ses États membres résulte des traités. L'obligation pour l'Union de respecter l'identité nationale des États membres, prévue à l'article 4, paragraphe 2, TUE ne permet pas à elle seule de conclure que certaines matières ou certains domaines échapperaient complètement au champ d'application de la directive 2000/78 [14]. En réalité, c'est l'*application* de cette directive qui ne peut pas porter atteinte à l'identité nationale des États membres. Il s'ensuit que l'identité nationale, en tant que telle, ne limite pas le champ d'application de la directive, mais doit être dûment prise en compte lors de l'interprétation du

12 — Voir, sur la nécessité de donner une réponse utile au juge de renvoi et d'aborder aussi ce faisant, le cas échéant, des éléments du droit de l'Union auxquels la demande de décision préjudicielle n'a pas expressément fait référence, arrêts du 12 décembre 1990, SARPP (C–241/89, EU:C:1990:459, point 8) ; du 2 décembre 2009, Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, point 50) ; du 18 décembre 2014, Abdida (C-562/13, EU:C:2014:2453, point 37) ; du 17 décembre 2015, Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, points 33 et 24), ainsi que, pour ce qui concerne spécifiquement la directive 2000/78, arrêts du 12 janvier 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, point 32) ; du 12 janvier 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, point 48), et du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 23).

13 — Voir article 1[er], paragraphe 1, de la Constitution de la République française du 4 octobre 1958. Voir, aussi à cet égard, arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après la « Cour EDH »), du 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turquie (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 56), et du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 47).

14 — Voir en ce sens arrêts du 22 décembre 2010, Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, points 92 à 94), ainsi que du 12 mai 2011, Runevič-Vardyn et Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, points 86 et 87), dans lesquels la Cour n'a pas non plus reconnu l'identité nationale, au sens de l'article 4, paragraphe 2, TUE, comme limitant le champ d'application du droit de l'Union, mais comme un objectif légitime justifiant une atteinte par un État membre à des droits que le droit de l'Union confère aux particuliers.

principe d'égalité de traitement qu'elle prévoit ainsi que de la justification d'une éventuelle inégalité de traitement [15]. Au demeurant, la République française aussi a reconnu lors de l'audience de plaidoirie devant la Cour qu'une telle approche constituerait un moyen approprié de préserver l'identité nationale.

B – La notion de « discrimination fondée sur la religion »

33. Ainsi qu'il résulte des dispositions combinées de son article 1er et son article 2, paragraphe 1, la directive 2000/78 a pour objet de lutter, en ce qui concerne l'emploi et le travail, tant contre la discrimination directe que contre la discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions. Aux fins de la présente affaire, il n'est pas nécessaire de distinguer précisément la « religion » des « convictions ». Dans un souci de simplification, nous parlerons donc seulement de « discrimination fondée sur la religion » ou de « discrimination religieuse ».

1. L'aspect religieux de la présente affaire

34. Ce qui relève de la « religion » est naturellement une question complexe, dans laquelle des considérations objectives se mêlent à des éléments de la conviction subjective de chaque individu.

35. La notion de « religion » utilisée à l'article 1er de la directive 2000/78 doit être entendue au sens large. Elle ne comprend pas seulement la croyance d'une personne en tant que telle (forum internum), mais aussi la pratique de cette religion ainsi que sa profession, et cela également dans la sphère publique (forum externum). En effet, comme on peut le déduire de son titre, de son préambule et de son article 1er, la directive 2000/78 a pour objectif de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de travail. L'objectif primordial de cette directive est de créer un environnement de travail exempt de discriminations [16]. Afin de réaliser au mieux cet objectif, le champ d'application de ladite directive ne peut être défini de manière restrictive [17]. Il en va d'autant plus ainsi que la directive 2000/78 concrétise le principe d'égalité qui est l'un des principes généraux du droit de l'Union ayant rang de droit fondamental et que l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») consacre en bonne place [18].

36. De même, l'article 10, paragraphe 1, deuxième phrase, de la Charte énonce que la liberté de religion implique aussi la liberté de toute personne de manifester sa religion en public ou en privé, y compris par les pratiques.

37. Certes, l'interprétation large de la notion de « religion » ne signifie pas que le droit protège a priori n'importe quel comportement ou acte du seul fait qu'il est inspiré par une conviction religieuse quelconque [19].

15 — Voir à cet égard point 125 des présentes conclusions.

16 — Voir aussi dans ce sens arrêts du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 19) ; du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 39), ainsi que du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 28).

17 — Voir dans le même sens, concernant la directive 2000/43/CE qui est liée à la directive 2000/78, arrêts du 12 mai 2011, Runevič-Vardyn et Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, point 43), ainsi que du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, points 42 et 66).

18 — Arrêts du 19 janvier 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, point 21), ainsi que du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 38).

19 — Voir en ce sens, concernant l'article 9 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la « CEDH »), arrêts de la Cour EDH, du 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turquie (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 105) ; du 1er juillet 2014, S.A.S. c. France (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 125), et du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 54).

38. Dans la présente affaire, il ressort toutefois sans équivoque de la décision de renvoi que M[me] Achbita, comme d'ailleurs d'autres musulmanes, porte son foulard pour des raisons religieuses, et rien ne permet de mettre en doute le caractère sérieux de sa motivation religieuse. Sur le modèle de l'approche adoptée par la Cour EDH concernant l'article 9 de la CEDH [20], et de la pratique de nombreuses juridictions et institutions nationales [21], notre Cour devrait aussi considérer ce fait comme un lien de rattachement suffisant avec la religion, de sorte que le cas d'espèce relève du champ d'application matériel de l'interdiction de la discrimination en droit de l'Union.

2. La délimitation entre discrimination directe et indirecte

39. Le juge de renvoi met l'accent sur la question de savoir si l'interdiction litigieuse constitue une discrimination religieuse de nature directe ou indirecte.

40. La portée juridique de la délimitation opérée entre discrimination directe et discrimination indirecte réside, avant tout, dans des possibilités de justification différentes lorsque l'inégalité de traitement en cause est liée directement ou lorsqu'elle est liée indirectement à la religion. Plus précisément, les finalités éventuelles qui peuvent être invoquées pour justifier une inégalité de traitement directement fondée sur la religion présentent un éventail moins large que celles qui permettent de justifier une inégalité de traitement indirecte [22].

41. Alors que G4S considère qu'il n'y a aucune discrimination, tandis que la République française et le Royaume-Uni admettent une discrimination indirecte, le Royaume de Belgique et le Centre tiennent pour acquise l'existence d'une discrimination directe [23]. La Commission se prononce pour le constat d'une discrimination indirecte dans la présente affaire, C-157/15, et, dans l'affaire parallèle C-188/15, Bougnaoui et ADDH, pour la reconnaissance d'une discrimination directe. La pratique des juridictions nationales est cependant divergente en pareils cas [24].

42. Au sens de la directive 2000/78, une *discrimination religieuse directe* se produit lorsqu'une personne est traitée d'une façon qui est moins favorable que la façon dont est traitée, a été traitée ou aurait été traitée une autre personne se trouvant dans une situation comparable [dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 2, sous a), et de l'article 1[er]] ; l'inégalité de traitement à la base d'une telle situation est ainsi directement liée à la religion. Une *discrimination religieuse indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion donnée par rapport à d'autres personnes [article 2, paragraphe 2, sous b)].

20 — Voir, en dernier lieu, arrêts de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 83, 84 et 97), ainsi que du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 21 à 28 et 63).

21 — Voir notamment la jurisprudence la plus récente du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale, Allemagne) (arrêt du 27 janvier 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, points 83 à 87), de la Højesteret (Cour suprême, Danemark) (arrêt du 21 janvier 2005, Ufr.2005.1265H), de la Cour de cassation (France) (arrêt n° 13-28.369 du 25 juin 2014, Baby-Loup, FR:CCASS:2014:AP00612) et la pratique décisionnelle du College voor de Rechten van de Mens (Institut des droits de l'homme, Pays-Bas) [décision (oordeel) n° 2015-145 du 18 décembre 2015] ; voir en outre, en dehors de l'Union, la jurisprudence de la U.S. Supreme Court (Cour suprême, États-Unis) (arrêt du 1[er] juin 2015, n° 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S._2015).

22 — Voir en ce sens point 31 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:248) et, pour ce qui concerne la directive 2000/43, liée à la directive 2000/78, point 73 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170) ; voir en outre arrêt du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 45).

23 — Dans l'affaire C-188/15, le Royaume de Suède considère également qu'il y a discrimination directe.

24 — Voir notamment décisions des juridictions et des institutions nationales citées à la note 21.

43. À première vue, une interdiction comme celle édictée par G4S pourrait être considérée comme une discrimination directe au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive. En effet, le règlement de travail de G4S interdit expressément aux travailleurs de porter au travail des signes visibles de leurs convictions religieuses, de sorte que la formulation de ce règlement vise directement la religion. En application de ce règlement, M[me] Achbita, une travailleuse de religion musulmane, a été licenciée parce que, en vertu de ses convictions religieuses, elle persistait à vouloir porter un foulard au travail ou parce qu'elle refusait d'ôter ce foulard pendant les heures de travail.

44. Par ailleurs, la jurisprudence de la Cour s'est généralement fondée jusqu'à présent, pour ce qui concerne diverses interdictions de la discrimination en droit de l'Union, sur une interprétation large de la notion de « discrimination directe » et a toujours reconnu l'existence d'une telle discrimination lorsqu'une mesure est indissociablement liée au motif d'inégalité de traitement en cause [25].

45. Dans toutes ces affaires, il s'agissait cependant toujours de particularités physiques inséparables de la personne ou de caractéristiques liées à la personne, par exemple, le sexe [26], l'âge ou l'orientation sexuelle, et non de comportements reposant sur une décision ou une conviction subjective comme, en l'espèce, le fait de porter ou ne pas porter un couvre-chef.

46. À la lumière de ces considérations, à y regarder de plus près, le concept de discrimination directe ne convient pas pour apprécier correctement une interdiction telle que l'interdiction litigieuse.

47. En effet, aux termes de la définition figurant à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive, un élément décisif pour qu'il y ait discrimination religieuse directe est que la personne concernée soit, *sur la base de la religion*, « traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait ».

48. En l'espèce, rien n'indique que l'intéressée aurait été « traitée de manière moins favorable ». Ainsi que nous l'expliquerons ci-dessous, on ne constate en l'espèce ni que les membres d'une communauté religieuse donnée seraient traités de manière moins favorable que les adeptes d'autres religions ni que les personnes religieuses seraient traitées moins favorablement que les personnes non religieuses ou les athées déclarés.

49. Il faut souligner tout d'abord que l'interdiction litigieuse concerne dans la même mesure tous les signes religieux visibles. Il n'y a donc pas de discrimination *entre religions*. Plus précisément, selon toutes les informations dont la Cour dispose, il *ne* s'agit pas d'une mesure dirigée spécifiquement contre les travailleurs de religion musulmane ni spécifiquement contre les travaill*euses* de cette appartenance religieuse. En effet, un règlement de travail comme celui de G4S peut tout aussi bien concerner un travailleur masculin de religion juive qui se présente au travail en portant la kippa, ou un sikh qui veut accomplir son travail avec un dastar (turban), ou même des travailleuses et travailleurs de diverses obédiences chrétiennes qui arborent une croix clairement visible ou veulent porter au travail un t-shirt portant l'inscription « Jesus is great ».

25 — Arrêts du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, points 12 et 17) ; du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, point 13) ; du 27 février 2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, point 39) ; du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 55) ; du 18 novembre 2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, point 31) ; du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, points 23 et 24) ; du 1[er] avril 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, point 72) ; du 10 mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, point 52), ainsi que du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, points 41 et 44) ; voir dans le même sens, également, arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, points 76, 91 et 95).

26 — En raison de sa rareté, nous ferons abstraction dans le présent contexte de l'hypothèse particulière du changement de sexe ; voir à cet égard note 36 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Association belge des Consommateurs Test-Achats e.a. (C-236/09, EU:C:2010:564).

50. Certes, la directive, dont le champ d'application doit être interprété largement [27], interdit non seulement la discrimination fondée sur *une* religion, mais toute discrimination fondée sur *la* religion (article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 1er de la directive 2000/78 et avec l'article 21 de la Charte). Or, même de ce point de vue, rien ne permet de constater en l'espèce l'existence d'une discrimination religieuse directe.

51. Il faut considérer en effet qu'un règlement de travail comme celui de G4S ne se borne pas à interdire le port de signes visibles de convictions *religieuses*, mais interdit expressément aussi, dans le même temps, le port de signes visibles de convictions politiques ou philosophiques. Ce règlement de travail met donc en œuvre dans l'entreprise une politique générale et totalement indiscriminée de neutralité en matière de religion et de convictions.

52. Cet impératif de neutralité affecte un travailleur religieux exactement de la même manière qu'il affecte un athée convaincu qui manifeste de manière visible sa position antireligieuse par sa tenue vestimentaire ou un travailleur politiquement actif qui affiche, par des pièces d'habillement, son parti politique préféré ou certains contenus politiques (par exemple, par des symboles, des épinglettes ou des slogans sur sa chemise, son t-shirt ou son couvre-chef).

53. Ce qui demeure en l'espèce est donc uniquement une inégalité de traitement entre les travailleurs qui veulent manifester activement une conviction donnée (qu'elle soit de nature religieuse, politique ou philosophique) et leurs collègues qui n'éprouvent pas ce besoin. Cela ne constitue toutefois pas un « traitement moins favorable » directement et spécifiquement lié à la religion.

54. La seule circonstance que l'interdiction de porter des signes religieux visibles sur le lieu de travail peut constituer une ingérence dans la liberté de religion (article 10 de la Charte [28]) [29] n'est pas de nature à modifier cette appréciation. En effet, une ingérence quelconque dans cette liberté ne doit pas nécessairement être considérée, du point de vue du principe de l'égalité de traitement, comme une discrimination, encore moins comme une discrimination *directe*.

55. Certes, il en irait autrement s'il s'avérait qu'une interdiction telle que celle en cause repose sur des stéréotypes ou des préjugés contre une ou plusieurs religions données, ou même contre les convictions religieuses en général. Il faudrait alors sans aucun doute constater l'existence d'une discrimination directe sur la base de la religion [30]. Les informations dont nous disposons en l'espèce ne contiennent toutefois aucune indication en ce sens.

56. Somme toute, une interdiction telle que l'interdiction litigieuse en l'espèce ne doit donc pas être considérée comme une discrimination *directe* sur la base de la religion [article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78].

57. Dans la mesure où une telle règle est toutefois, en pratique, susceptible de défavoriser particulièrement les personnes ayant une certaine religion ou conviction – en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane – par rapport à d'autres travailleurs, il peut s'agir, sous réserve d'une justification éventuelle, d'une discrimination religieuse indirecte [article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78].

27 — Voir à cet égard point 35 et note 17 des présentes conclusions.

28 — Voir également, pour ce qui concerne la liberté de religion, point 113 des présentes conclusions.

29 — Voir, notamment, arrêts de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 83, 84 et 97), ainsi que du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 47), tous deux relatifs à l'article 9 de la CEDH.

30 — Comme le montre l'arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, point 82), la Cour considère comme indice de discrimination *directe* (sur la base de l'origine ethnique) le fait qu'une pratique repose sur des stéréotypes ou des préjugés contre un groupe de personnes déterminées.

C – Les possibilités de justification

58. Si l'on considère l'interdiction édictée par G4S comme une discrimination, indirecte ou même directe, sur la base de la religion, il faut encore vérifier si l'inégalité de traitement qui la constitue peut être justifiée en vertu de la directive 2000/78 ou si, en l'absence d'une telle justification, il s'agit d'une discrimination interdite.

59. Une discrimination religieuse *indirecte* [31] peut être objectivement justifiée par tout objectif légitime, pour autant que la mesure en question – ici, l'interdiction de porter des signes politiques, philosophiques et religieux visibles – soit appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif [article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78].

60. Il ne fait aucun doute que les objectifs légitimes, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 comprennent les objectifs qui sont expressément consacrés par le législateur de l'Union lui-même, c'est-à-dire, d'une part, le respect des exigences professionnelles (article 4, paragraphe 1, de la directive) et, d'autre part, la protection des droits et libertés d'autrui (article 2, paragraphe 5, de la directive). Nous examinerons maintenant ces deux objectifs.

61. Ces deux dispositions matérialisent en droit dérivé les limites qui encadrent le principe fondamental d'égalité de traitement et de non-discrimination, consacré à l'article 21 de la Charte, comme c'est le cas de tous les droits fondamentaux de l'Union (voir à cet égard, d'une manière générale, l'article 52, paragraphe 1, de la Charte).

62. Étant donné que l'article 2, paragraphe 5, et l'article 4, paragraphe 1, de la directive sont toujours applicables quelle que soit la nature de la discrimination, nos conclusions sur ces deux motifs de justification sont également valables dans le cas où la Cour, contrairement à ce que nous lui suggérons, considérerait qu'il s'agit d'une discrimination directe et non indirecte fondée sur la religion.

63. Les parties à la procédure sont en profond désaccord sur le point de savoir si une interdiction comme celle qui est en cause poursuit un objectif légitime, a fortiori un objectif légitime au regard de l'une des susdites dispositions de la directive, et si elle est conforme au principe de proportionnalité. G4S estime que tel est bien le cas, tandis que le Centre, le Royaume de Belgique et la République française sont d'un avis contraire. La Commission aussi exprime un certain scepticisme [32]. La jurisprudence des juridictions nationales sur cette question n'est pas unanime [33].

64. Nous examinerons cette question d'abord sous l'angle des exigences professionnelles (article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ; voir à cet égard, sous 1) puis sous celui de la protection des droits et libertés d'autrui (article 2, paragraphe 2, de la directive ; voir plus bas, sous 2).

1. L'interdiction litigieuse en tant qu'exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78)

65. En vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, « les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er [de la directive] ne constitue pas une discrimination 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 proportionnée ».

31 — Voir notamment à cet égard point 57 des présentes conclusions.

32 — Dans l'affaire C-188/15, Bougnaoui et ADDH, la Commission soutient même expressément qu'une justification au sens de la directive 2000/78 n'est pas possible.

33 — Voir encore sur ce point décisions des juridictions et des institutions nationales citées à la note 21.

66. Dit plus simplement, en vertu de l'article 4, paragraphe 1, de la directive, des exigences professionnelles peuvent donc, en raison de la nature d'une activité ou des conditions de son exercice, poursuivre un objectif légitime et, partant, constituer un motif susceptible de justifier une différence de traitement fondée sur la religion, ce qui exclut l'existence d'une discrimination prohibée.

67. Contrairement à ce que peut suggérer à première vue la lettre de l'article 4, paragraphe 1, de la directive (« les États membres peuvent prévoir »), les exigences professionnelles qui justifient une inégalité de traitement ne doivent pas nécessairement avoir été consacrées par les États membres sous la forme de lois ou de décrets ; il suffit au contraire qu'un règlement de travail allant dans ce sens soit en vigueur dans l'entreprise [34]. Tel est précisément le cas de G4S puisque l'interdiction litigieuse repose sur un règlement de travail interne, qui a même été adopté avec l'accord du comité d'entreprise.

68. Ensuite, une condition essentielle d'application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive est, comme la Cour l'a déjà précisé, que c'est non pas le *motif* sur lequel est fondée la différence de traitement – en l'espèce, la religion – mais une *caractéristique* liée à ce motif qui doit constituer une telle exigence professionnelle [35].

69. Tel est le cas en l'espèce puisque G4S n'interdit pas à ses travailleuses d'appartenir à une religion donnée ni de la pratiquer, mais se contente d'exiger qu'elles s'abstiennent de certaines pièces vestimentaires, comme le foulard, qui peuvent être liées à une religion. Il s'agit donc de savoir si un employeur peut donner à une travailleuse, dans le cadre des exigences professionnelles, des consignes portant sur des caractéristiques déterminées de son apparence extérieure, notamment certains aspects de sa tenue vestimentaire, lorsque ces consignes peuvent être liées à la religion.

70. L'article 4, paragraphe 1, de la directive prévoit deux conditions à cet égard : d'une part, il doit s'agir d'une « exigence professionnelle essentielle et déterminante », d'autre part, il faut que « l'exigence soit proportionnée » et soit destinée à réaliser un « objectif légitime ».

a) Le critère de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante

71. Il convient de vérifier tout d'abord si une interdiction comme l'interdiction litigieuse peut ou non constituer une exigence professionnelle au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, avant même de se demander s'il faut la considérer comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante. La majorité des parties le contestent.

i) L'exigence professionnelle

72. Dans la mesure où il permet une exception à une interdiction de discrimination de nature fondamentale, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 est de stricte interprétation [36]. Cette position ne repose pas seulement sur la lettre comparativement restrictive de cette disposition [37], mais aussi sur le préambule de la directive [38] qui souligne particulièrement que ledit motif de justification ne doit trouver à s'appliquer que « [d]ans des circonstances très limitées ».

34 — Voir en ce sens arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 59, lu en combinaison avec les points 68 et 69), qui concernait une règle établie par convention collective entre les partenaires sociaux.

35 — Arrêts du 12 janvier 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, point 35, dernière phrase) ; du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 66), ainsi que du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 36).

36 — Arrêts du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 72), ainsi que du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 47).

37 — La formulation de ce motif de justification place déjà assez haut la barre à franchir pour l'appliquer, puisque le législateur de l'Union insiste sur une « activité professionnelle », sur une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » ainsi que sur un « objectif légitime » et une « exigence proportionnée ». Ndt : contrairement à la version en langue française, la version en langue allemande de cette disposition précise qu'elle concerne une « activité professionnelle *déterminée* » (« *bestimmte* berufliche Tätigkeit »).

38 — Considérant 23 de la directive 2000/78.

73. Même selon l'interprétation la plus restrictive, l'article 4, paragraphe 1, de la directive permet cependant d'envisager qu'une entreprise impose des règles vestimentaires. En effet, cette disposition ne vise pas seulement l'exécution d'une « activité professionnelle » en tant que telle, mais aussi les « conditions de son exercice ». Comme le confirme en outre l'emploi de la conjonction « ou » à l'article 4, paragraphe 1, de la directive, les « conditions d'exercice » ont un contenu tout à fait autonome par rapport à la « nature de l'activité ». Chacun de ces deux éléments peut donc, à lui seul, représenter un motif de justification d'une inégalité de traitement fondée sur la religion.

74. Transposé à un cas tel que le cas d'espèce, cela signifie que l'article 4, paragraphe 1, de la directive concerne non seulement les exigences du déroulement opérationnel de l'activité d'une réceptionniste dans une entreprise ou une administration (par exemple, accueillir des visiteurs, donner des renseignements, exécuter des contrôles d'accès ou encore ouvrir et fermer des portes et des barrières), mais aussi, dans le cadre des « conditions de son exercice », le contexte dans lequel ces prestations sont exécutées [39].

75. Même si l'activité d'une réceptionniste peut, en tant que telle, être exercée aussi bien avec un foulard que sans celui-ci, les conditions d'exercice de cette activité peuvent néanmoins comprendre le respect du code vestimentaire établi par l'employeur (par exemple, l'obligation de porter une tenue de travail ou un uniforme ainsi que l'interdiction éventuelle de porter des signes visibles de convictions religieuses, politiques ou philosophiques), ce qui peut avoir pour conséquence que la travailleuse exerce sa fonction dans un contexte qui lui impose de renoncer à son foulard.

76. Une entreprise peut se fixer délibérément pour objectif de recruter un personnel bigarré et diversifié et précisément faire de cette diversité affichée son image de marque. De manière tout aussi légitime, une entreprise, comme en l'espèce G4S, peut cependant opter pour une politique de stricte neutralité en matière de religion et de convictions et, pour réaliser cette image de marque, imposer à son personnel, dans le cadre des exigences professionnelles, d'afficher une apparence neutre au travail.

ii) L'exigence professionnelle essentielle et déterminante

77. Toutefois, l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne permet d'imposer un code vestimentaire déterminé à une travailleuse – et, partant, l'obligation litigieuse en l'espèce de s'abstenir de porter un foulard – que s'il s'agit là d'une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

78. La barre à franchir pour justifier une inégalité de traitement fondée sur la religion est donc haute, mais nullement infranchissable.

79. Plus précisément, dans un cas comme le cas d'espèce, l'application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive ne doit pas être rejetée en bloc en vertu du courant de jurisprudence selon lequel une discrimination ne peut pas être justifiée par des motifs purement économiques [40]. Au contraire, la quintessence de cette disposition est tout simplement de permettre la justification d'une inégalité de traitement par des motifs économiques (plus précisément des motifs commerciaux), même si c'est à des conditions strictes établies par le législateur de l'Union.

39 — La Cour EDH reconnaît aussi l'importance du contexte et du moment dans lesquels se manifeste une conviction religieuse ; voir, notamment, arrêts de la Cour EDH, du 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turquie (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 109), et du 1er juillet 2014, S.A.S. c. France (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 130), ainsi que l'opinion de la juge O'Leary sous l'arrêt du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, titre III de l'opinion dissidente).

40 — Voir, en ce sens, arrêts du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, point 12) ; du 3 février 2000, Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, point 29) ; du 4 octobre 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, point 28 et 29), ainsi que du 23 octobre 2003, Schönheit et Becker (C-4/02 et C-5/02, EU:C:2003:583, point 85) ; voir, de manière analogue, arrêt du 19 juin 2014, Specht e.a. (C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 77).

80. Pour déterminer quelles exigences professionnelles précises peuvent être considérées comme essentielles et déterminantes, au vu de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, il faut avoir égard à des éléments objectifs en prenant en compte toutes les circonstances pertinentes du cas d'espèce.

81. Dans ce cadre, l'employeur doit se voir reconnaître une marge d'appréciation qui trouve son fondement ultime dans le droit fondamental qu'est la liberté d'entreprise (article 16 de la Charte [41]). En vertu de cette liberté, l'entrepreneur peut en principe décider de quelle manière et dans quelles conditions sont organisées et réalisées les tâches relevant de son activité et sous quelle forme ses produits et ses services sont présentés.

82. Indépendamment des cas particulièrement manifestes dans lesquels la stricte observance de prescriptions vestimentaires précises est indispensable pour de simples raisons d'hygiène ou de sécurité au travail (par exemple, dans les hôpitaux [42], les laboratoires, les cuisines, les usines ou sur les chantiers), un employeur peut également, dans le cadre d'une éventuelle politique d'entreprise définie par lui, imposer à ses travailleurs de se comporter et de se vêtir d'une manière déterminée sur le lieu de travail [43]. Cela vaut a fortiori lorsque les travailleurs concernés, comme, en l'espèce, M[me] Achbita, doivent entrer régulièrement en contact face à face avec la clientèle dans l'exercice de leur activité [44].

83. Les consignes imparties à ce titre sont courantes. Elles peuvent se borner à un style vestimentaire précis (par exemple, complet et cravate pour les collaborateurs masculins dans différentes administrations ou entreprises, respect d'une mode déterminée pour les vendeuses et les vendeurs dans les grands magasins et les boutiques de vêtements), mais aussi imposer dans certains cas le port d'une tenue de service ou d'un uniforme (par exemple, pour les policiers, les militaires ainsi que les travailleurs des services de sécurité et des compagnies aériennes, dont la tenue doit inspirer à la fois le respect et la confiance ainsi qu'assurer une certaine fonction distinctive et de reconnaissance).

84. Dans ces circonstances, à l'issue d'un examen objectif et compte tenu de la marge d'appréciation de l'entreprise, il ne paraît nullement aberrant qu'une réceptionniste comme M[me] Achbita soit tenue d'exercer ses fonctions en respectant un code vestimentaire déterminé, en l'espèce, en ne portant pas son foulard islamique. Une interdiction comme celle édictée par G4S peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78.

b) Le critère de l'objectif légitime et de l'exigence proportionnée

85. Il reste à vérifier si une interdiction telle que celle édictée par G4S constitue une exigence professionnelle proportionnée ayant un objectif légitime. Ces deux critères supplémentaires, qui sont prévus à l'article 4, paragraphe 1, dernière partie, de la directive 2000/78, précisent en fin de compte que la marge d'appréciation dont dispose l'employeur pour édicter des exigences professionnelles s'inscrit dans des limites fixées par le droit de l'Union.

41 — Voir également, sur la liberté d'entreprise, point 134 des présentes conclusions.

42 — Arrêt de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 98 et 99).

43 — Arrêt de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94), dans lequel « la volonté qu'avait un employeur de projeter une certaine image commerciale» est considérée comme « assurément légitime ».

44 — Il peut en revanche en aller autrement des travailleurs qui exercent leur activité sans avoir de contact face à face avec la clientèle (par exemple, téléphoniste dans un centre d'appel ou gestionnaire de dossiers dans le service comptable d'une entreprise ou le département des sinistres d'une assurance).

86. Tandis que l'un de ces critères (« que l'exigence soit proportionnée ») constitue un simple rappel du principe de proportionnalité [45], que nous examinerons plus loin [voir ci-dessous, sous ii)], l'autre de ces critères (« que l'objectif soit légitime ») montre clairement que, lorsqu'il fixe des exigences professionnelles, l'employeur ne peut pas poursuivre arbitrairement un quelconque objectif de son choix, mais ne peut être guidé que par des préoccupations légitimes [voir à cet égard ci-dessous, sous i)].

i) Un objectif légitime

87. Pour apprécier le caractère légitime de l'objectif poursuivi par l'employeur, il faut procéder à une approche normative prenant en compte, en particulier, les valeurs fondamentales de l'Union et les buts essentiels qu'elle poursuit (articles 2 et 3 TUE). Ces valeurs et ces buts figurent d'ailleurs en bonne place dans le préambule de la directive 2000/78 [46].

88. Transposé à un cas comme le cas d'espèce, cela signifie que le code vestimentaire qu'une entreprise telle que G4S impose à ses travailleurs, y compris une éventuelle interdiction de porter un foulard, ne peut justifier une inégalité de traitement fondée sur la religion que si ce code vestimentaire et l'image de l'entreprise que celui-ci projette (« *corporate image* » ou « *corporate identity* ») sont, pour leur part, légitimes et notamment conformes au droit de l'Union.

89. Par exemple, si une entreprise voulait se donner une « *corporate identity* » qui propage une idéologie irrespectueuse de la personne humaine, une telle approche serait manifestement contraire aux valeurs fondamentales de l'Union (article 2 TUE). Un code vestimentaire ayant un tel fondement ne poursuivrait pas un « objectif légitime » au sens de l'article 4, paragraphe 1, dernière partie, de la directive 2000/78 et ne pourrait donc justifier aucune sorte de discrimination entre les travailleurs.

90. Il en va de même de la prise en compte par l'entreprise des demandes de tiers : une entreprise peut et doit naturellement adapter ses pratiques commerciales aux préférences et aux demandes de ses partenaires commerciaux, en particulier ses clients. Dans le cas contraire, elle ne pourrait pas se maintenir longtemps sur le marché. Elle ne peut toutefois pas céder aveuglément et sans considération à n'importe quelle exigence ou manifestation de volonté des tiers.

91. Si un client, fût-il important, voulait exiger de l'entreprise de n'être servi que par des travailleurs d'une religion, d'une origine ethnique, d'une couleur de peau, d'un sexe, d'un âge ou d'une orientation sexuelle déterminés, ou par des travailleurs non handicapés, cela ne constituerait manifestement pas une demande légitime [47] sur la base de laquelle l'entreprise concernée pourrait imposer à son personnel des exigences professionnelles au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 [48].

45 — Cela ressort particulièrement clairement des versions en langues française (« pour autant que […] l'exigence soit *proportionnée* ») et anglaise (« provided that […] the requirement is *proportionate* ») de l'article 4, paragraphe 1, dernière partie, de la directive 2000/78 (mise en italique par nos soins). Voir également, en ce sens, arrêt du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 45).

46 — Voir en particulier considérants 1, 4 et 5 de la directive 2000/78.

47 — Cette règle est confirmée par de rares exceptions. Ainsi, il peut être légitime que, dans des situations très particulières (par exemple, après un viol), des patientes souhaitent être traitées par du personnel féminin dans les hôpitaux et les cabinets médicaux. De même, il peut être légitime de faire exécuter en principe le contrôle de passagers, par exemple, dans les aéroports, par des agents de sécurité du même sexe.

48 — Voir en ce sens arrêt du 10 juillet 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), rendu dans une affaire dans laquelle un entrepreneur, invoquant un souhait attribué à ses clients, déclarait ouvertement qu'il ne recrutait « pas de Marocains » (voir à cet égard en particulier points 3 et 4 ainsi que 16 à 18 des conclusions que l'avocat général Poiares Maduro a présentées dans l'affaire Feryn, C-54/07, EU:C:2008:155).

92. En revanche, pour sa part, tout client est parfaitement en droit d'exiger d'être servi sans discrimination ainsi que de manière aimable et dans le respect des formes élémentaires de la politesse [49]. Il est pleinement légitime pour une entreprise d'ériger le respect de ces attentes de sa clientèle en condition d'exercice de l'activité de ses travailleurs et donc d'en faire une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 [50].

93. Dans le cas d'espèce, l'interdiction du foulard est la conséquence de la politique de neutralité de G4S en matière de religion et de convictions, que l'entreprise s'est fixée elle-même. Une telle politique de neutralité ne va pas au-delà de la marge d'appréciation de l'entreprise. Il en va d'autant plus ainsi que G4S est une entreprise qui fournit, à différents clients relevant tant du secteur public que du secteur privé, des services de surveillance et de sécurité, mais aussi des services d'accueil et dont les travailleurs doivent pouvoir être affectés de manière flexible chez tous ces clients.

94. Dans de telles circonstances, une politique de neutralité s'impose naturellement et cela, non seulement en raison de la diversité des clients auxquels G4S fournit ses services, mais aussi en raison de la nature particulière des activités exercées dans ce cadre par le personnel de G4S. Ces activités se caractérisent par un contact face à face constant avec des personnes extérieures et représentent pour le public non seulement l'image de G4S elle-même, mais surtout l'image des clients de cette dernière.

95. Ainsi que la République française l'a souligné à bon escient à cet égard, il importe notamment d'éviter que des personnes extérieures aient l'impression qu'il existe un lien entre les convictions politiques, philosophiques ou religieuses qu'une travailleuse affiche par sa tenue vestimentaire et l'entreprise G4S ou avec un des clients de celle-ci, voire que ces convictions puissent leur être attribuées.

ii) Contrôle de la proportionnalité (« que l'exigence soit proportionnée »)

96. Il reste enfin à vérifier si une interdiction telle que celle édictée par G4S constitue une exigence « proportionnée » au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, c'est-à-dire qu'elle répond à un contrôle de proportionnalité [51].

97. Selon une jurisprudence constante, le principe de proportionnalité fait partie des principes généraux du droit de l'Union. Il exige que des mesures soient aptes à réaliser les objectifs légitimes poursuivis par la réglementation en cause et ne dépassent pas les limites de ce qui est nécessaire à la réalisation de ces objectifs [52], étant entendu que, lorsqu'un choix s'offre entre plusieurs mesures appropriées, il convient de recourir à la moins contraignante, et que les charges imposées ne doivent pas être démesurées par rapport aux buts visés [53].

49 — Il serait, par exemple, tout à fait légitime et même naturel qu'un client qui entre dans une boutique, un restaurant, un hôtel, un cabinet médical, une piscine ou un théâtre souhaite ne pas être discriminé en fonction de sa religion, son origine ethnique, sa couleur de peau, son sexe, son âge, son orientation sexuelle ni à cause de son handicap. La Cour EDH a en substance approuvé à cet égard le licenciement d'une travailleuse qui, invoquant ses convictions religieuses, avait refusé de fournir certains services à des couples de personnes du même sexe (arrêt de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 109).

50 — Il serait, par exemple, inacceptable qu'un employé masculin d'une entreprise se refuse à serrer la main ou adresser la parole à la clientèle féminine.

51 — Voir en outre, à cet égard, point 86 et note 45 des présentes conclusions.

52 — Arrêts du 18 novembre 1987, Maizena e.a. (137/85, EU:C:1987:493, point 15) ; du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil (C-84/94, EU:C:1996:431, point 57) ; du 10 décembre 2002, British American Tobacco (Investments) et Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, point 122) ; du 8 avril 2014, Digital Rights Ireland (C-293/12 et C-594/12, EU:C:2014:238, point 46), ainsi que du 16 juin 2015, Gauweiler e.a. (C-62/14, EU:C:2015:400, point 67).

53 — Arrêts du 11 juillet 1989, Schräder (265/87, EU:C:1989:303, point 21) ; du 12 juillet 2001, Jippes e.a. (C-189/01, EU:C:2001:420, point 81), ainsi que du 9 mars 2010, ERG e.a. (C-379/08 et C-380/08, EU:C:2010:127, point 86) ; voir également, en ce sens, arrêt du 16 juin 2015, Gauweiler e.a. (C-62/14, EU:C:2015:400, point 91).

98. De manière nettement plus élégante mais exprimant en substance la même règle, la jurisprudence constante des juridictions françaises énonce qu'une mesure doit être « adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit » [54]. Tout aussi concise est la formule de la jurisprudence allemande, qui exige qu'une atteinte à un droit fondamental « serve un objectif légitime et constitue un moyen adapté, nécessaire et approprié d'atteindre cet objectif » [55].

99. Dans un cas comme le cas d'espèce, le contrôle de proportionnalité est une affaire délicate dans laquelle la Cour, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour EDH relative aux articles 9 et 14 de la CEDH [56], devrait reconnaître aux autorités nationales – en particulier aux juridictions nationales – une certaine marge d'appréciation, dont celles-ci peuvent faire usage en respectant strictement les règles du droit de l'Union. Il ne faut pas nécessairement que Luxembourg impose sur ce point une solution uniforme à l'ensemble de l'Union. Au contraire, il me paraîtrait suffisant que la Cour éclaire la juridiction nationale sur tous les éléments pertinents que celle-ci doit prendre en compte dans son contrôle de proportionnalité, et la laisse pour le surplus mettre concrètement en balance les intérêts en présence.

– Le caractère approprié à la réalisation de l'objectif poursuivi

100. En premier lieu, il faut déterminer si une interdiction comme celle en cause en l'espèce est *appropriée*, en tant qu'exigence professionnelle, à la réalisation de l'objectif légitime que poursuit l'entreprise G4S.

101. En principe, ce caractère approprié ne peut faire aucun doute. En effet, si tous les travailleurs concernés exercent leur activité sans afficher de signes religieux visibles, les travailleuses de religion musulmane comme M^me^ Achbita s'abstenant pour leur part de porter un foulard islamique, cela contribue à mettre en œuvre la politique de neutralité en matière de religion et de convictions que l'entreprise G4S s'est fixée.

102. Par simple souci d'exhaustivité, nous ajouterons ici qu'une exigence professionnelle peut ne pas être appropriée à la réalisation de l'objectif poursuivi si son contenu n'est pas clairement et sans équivoque reconnaissable pour le travailleur. Toutefois, rien dans la présente affaire n'indique que la règle édictée par l'entreprise présenterait un quelconque manque de clarté ni une quelconque ambiguïté. Même pendant la période antérieure au 13 juin 2006, alors que la règle en cause n'avait pas encore été couchée par écrit, il est constant que l'interdiction de porter des signes religieux, politiques ou philosophiques visibles était déjà en vigueur au sein de l'entreprise G4S en tant que règle non écrite. Aucun doute quant au contenu de cette règle non écrite n'a été manifesté au cours de la procédure devant la Cour.

54 — Voir, notamment, Conseil constitutionnel (France), décisions n° 2015-527 QPC du 22 décembre 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, points 4 et 12) ainsi que n° 2016-536 QPC du 19 février 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, points 3 et 10) ; voir, également, Conseil d'État (France), arrêt n° 317827 du 26 octobre 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Voir à cet égard, notamment, la jurisprudence la plus récente du Bundesverfassungsgericht (Cour constitutionnelle fédérale), notamment BVerfGE 120, 274, 318 f. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, point 218). Le terme « approprié » est dans ce sens un synonyme des termes « proportionné au sens strict ».

56 — Arrêts de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 84, 88, 94 et 109), ainsi que du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 56 et 65).

103. En outre, une règle édictant une exigence professionnelle ne peut pas être incohérente et l'employeur doit l'appliquer à tous ses travailleurs de manière systématique. En effet, il y a lieu de rappeler qu'une telle règle n'est propre à garantir la réalisation de l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique [57]. Cependant, rien dans la présente affaire n'indique que la règle édictée par G4S aurait manqué de cohérence ou n'aurait pas fait l'objet d'une application systématique. À cet égard, la présente affaire se distingue nettement de l'affaire Eweida et autres c. Royaume-Uni, qui a été soumise à la Cour EDH il y a quelques années [58].

– Le caractère nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi

104. En deuxième lieu, il faut se demander si une interdiction comme celle qui est en cause en l'espèce était *nécessaire* à la réalisation de l'objectif poursuivi. Il faut vérifier à cette fin si le même objectif ne pouvait pas être atteint par des moyens moins contraignants qu'une interdiction. La République française a notamment demandé cette vérification, en indiquant que la règle édictée par G4S pouvait être considérée comme « trop absolue et trop générale ». La Commission s'est prononcée dans le même sens.

105. D'une part, sur le modèle des observations de la Commission, il serait envisageable pour G4S de mettre à la disposition de ses travailleurs de sexe féminin un uniforme comprenant, en tant qu'élément facultatif, un foulard ou un élément voilant de couleur et de forme assorties à l'uniforme et que les travailleuses de confession musulmane pourraient porter volontairement à leur demande expresse.

106. Une telle manière de procéder serait sans aucun doute moins contraignante, pour des travailleuses comme M[me] Achbita, que ne l'est l'interdiction du foulard en vigueur chez G4S puisqu'elle permettrait aux intéressées de continuer à arborer un foulard au travail, fût-ce un foulard mis à leur disposition par l'employeur ou correspondant à tout le moins extérieurement à ses consignes.

107. Il convient toutefois de considérer qu'une telle manière de procéder serait beaucoup moins appropriée, voire totalement inappropriée, pour atteindre l'objectif de neutralité en matière de religion et de convictions que G4S a érigé en exigence professionnelle. En effet, une travailleuse qui porte un foulard islamique affiche un signe religieux visible, que ce foulard soit ou non assorti, par sa couleur et sa forme, à sa tenue de travail. En outre, si le signe religieux devient une partie de l'uniforme, l'employeur abandonne jusqu'à l'objectif de neutralité qu'il s'est lui-même fixé.

108. D'autre part, il faudrait envisager qu'un employeur tel que G4S réaffecte les travailleuses comme M[me] Achbita à des services internes où elles n'ont pas de contacts face à face significatifs avec des personnes extérieures ou que, pour éviter les risques de conflits, il ne les affecte que chez les clients qui n'ont pas d'objection à employer des réceptionnistes portant des signes visibles et ostentatoires de conviction religieuse, comme le foulard islamique.

109. Toutefois, il faut constater à nouveau qu'une telle manière de procéder, dans laquelle chaque cas individuel est apprécié séparément et examiné par rapport à d'éventuels conflits, serait manifestement moins appropriée pour mettre en œuvre la politique de neutralité en matière de religion et de convictions voulue par l'entreprise. En effet, même si un client de G4S auprès duquel la travailleuse serait affectée en qualité de réceptionniste devait tolérer le foulard islamique, une tenue vestimentaire comme celle de M[me] Achbita saperait encore la politique de neutralité de son propre employeur, G4S.

57 — Arrêt du 12 janvier 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, point 53) ; voir en outre, de manière déterminante sur l'exigence de cohérence, arrêts du 10 mars 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, point 55), et du 23 décembre 2015, Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, point 65).

58 — Dans son arrêt du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94), la Cour EDH a jugé qu'il y avait violation de l'article 9 de la CEDH, notamment parce que l'entreprise concernée avait, dans des cas antérieurs, autorisé ou à tout le moins toléré le port de signes religieux visibles par certains travailleurs.

110. Par simple souci d'exhaustivité, il convient d'ajouter que rechercher concrètement d'autres possibilités d'affectation pour chacune des travailleuses impose à l'employeur une surcharge organisationnelle considérable, que toute entreprise n'est pas forcément en mesure de supporter. Il convient en particulier d'avoir égard au fait que le législateur de l'Union n'impose des « aménagements raisonnables » comme règle générale « afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement » qu'à l'égard des personnes handicapées (article 5 de la directive 2000/78). S'agissant d'autres critères de discrimination, en particulier de la religion, il est en revanche plutôt conforme à l'appréciation du législateur de la directive 2000/78 de ne pas exiger des employeurs qu'ils prévoient de tels aménagements [59]. Cela n'exclut évidemment pas, cependant, de rechercher le cas échéant des solutions individuelles, mais l'employeur ne doit pas se voir imposer à cet égard un effort d'organisation supplémentaire important. En effet, le travailleur ne doit pas forcément exécuter certaines pratiques religieuses au travail, mais peut en règle générale aussi le faire de manière satisfaisante pendant son temps libre.

111. En conséquence, une interdiction comme celle édictée par G4S constitue en somme une mesure nécessaire pour mettre en œuvre dans l'entreprise une politique de neutralité en matière de religion et de convictions. La procédure devant la Cour n'a pas révélé d'autres solutions qui seraient moins contraignantes et cependant appropriées pour atteindre l'objectif que poursuit G4S.

– Il n'y a pas d'atteinte excessive aux droits du travailleur

112. En troisième lieu, il reste enfin à contrôler la proportionnalité au sens strict. Selon ce principe, même si elles sont appropriées et nécessaires à la réalisation des buts légitimement poursuivis, de telles mesures ne doivent pas causer des inconvénients démesurés par rapport aux buts visés. Autrement dit, il faut encore s'assurer qu'une interdiction comme celle qui est ici en cause ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs [60]. En définitive, il faut parvenir à un juste équilibre entre les intérêts opposés de travailleuses comme M[me] Achbita et d'entreprises comme G4S.

113. D'une part, il faut reconnaître à cet égard que de nombreuses personnes considèrent la religion comme une partie importante de leur identité. Même si un travailleur ne peut pas invoquer directement contre son employeur privé la liberté de religion (article 10 de la Charte), car celle-ci ne lie que les institutions de l'Union et, dans la mise en œuvre du droit de l'Union, les États membres (article 51, paragraphe 1, de la Charte), ce droit fondamental représente néanmoins l'une des assises d'une société démocratique [61] et l'expression du système de valeurs sur lequel se fonde l'Union (voir également à cet égard l'article 2 TUE). En conséquence, les valeurs qui sont exprimées dans la liberté de religion irradient aussi, au moins indirectement, les relations de travail privées. Dans le champ d'application de la directive 2000/78, ces valeurs doivent être dûment prises en compte, en ce qui concerne l'égalité de traitement, dans la recherche d'un juste équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux du travailleur [62].

59 — La situation juridique aux États-Unis d'Amérique se présente différemment ; dans le champ d'application du Civil Rights Act de 1964, Title VII, l'employeur est tenu par une obligation de « *religious accomodation* » (aménagement religieux) [42 U.S.C. & 2000e-2 ; voir principalement sur ce point arrêt de la U.S Supreme Court (Cour suprême) du 1er juin 2015, nº 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S._2015].

60 — Voir en ce sens arrêts du 16 octobre 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, point 73), et du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, point 47), tous deux relatifs à un problème de discrimination liée à l'âge dans le cadre de la directive 2000/78.

61 — Voir en ce sens, concernant l'article 9 de la CEDH, les arrêts de la Cour EDH, du 10 novembre 2005, Leyla Şahin c. Turquie (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 104), du 1er juillet 2014, S.A.S. c. France (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, point 124) et du 26 novembre 2015, Ebrahimian c. France (CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, § 54).

62 — Tel est aussi, en substance, l'enseignement de l'arrêt de la Cour EDH concernant l'article 9 de la CEDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94 et 99).

114. D'autre part, il faut considérer que l'interdiction en cause en l'espèce ne concerne pas tellement la religion en tant que telle, c'est-à-dire la foi d'une personne (forum internum) et, le cas échéant, son appartenance à une communauté religieuse. En effet, une entreprise telle que G4S ne sélectionne pas – pour autant qu'on puisse en juger – ses travailleurs en fonction de leur appartenance religieuse [63] ni ne prend prétexte de leur appartenance religieuse comme telle pour leur réserver un traitement plus ou moins favorable en ce qui concerne l'emploi et le travail. L'inégalité de traitement qui accompagne une interdiction telle que celle pratiquée par G4S est au contraire simplement liée à la profession de foi que la travailleuse réalise par sa tenue vestimentaire et, partant, à un aspect de sa pratique religieuse (forum externum).

115. Certes, cette forme de pratique religieuse, reconnue en droit de l'Union à l'article 10, paragraphe 1, deuxième phrase, de la Charte, peut sans aucun doute représenter une partie importante de l'épanouissement personnel, sur lequel la directive 2000/78 met un accent particulier [64].

116. À la différence du sexe, de la couleur de la peau, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'âge et du handicap d'une personne, la pratique religieuse relève cependant moins d'une donnée indissociable de la personne que d'un aspect de sa vie privée, sur lequel le travailleur concerné peut de surcroît volontairement influer. Alors qu'un travailleur ne peut pas « laisser au vestiaire » son sexe, sa couleur de peau, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son âge ni son handicap dès qu'il pénètre dans les locaux de son employeur, on peut en revanche attendre de lui une certaine retenue pour ce qui concerne l'exercice du culte au travail, que ce soit en matière de pratiques religieuses, de comportements motivés par la religion ou, comme en l'espèce, de tenue vestimentaire.

117. À cet égard, l'étendue de la retenue qui peut être attendue d'un travailleur dépend de l'examen global de tous les éléments pertinents du cas d'espèce.

118. Premièrement, lorsque des signes religieux font partie de la tenue vestimentaire, leur perception dépend d'abord du point de savoir si lesdits signes sont plus ou moins visibles et ostentatoires par rapport à l'apparence globale du travailleur [65]. Un symbole religieux de petite taille et porté discrètement, le cas échéant, sous la forme d'une boucle d'oreille, d'un pendentif ou d'une épinglette, sera probablement plus acceptable qu'un couvre-chef ostentatoire comme un chapeau, un turban ou un foulard. En outre, les travailleurs qui doivent porter une tenue de travail, voire un uniforme, peuvent se voir imposer des interdictions plus sévères quant au port de signes religieux visibles que les personnes qui disposent d'une large liberté dans le choix de leur tenue vestimentaire au travail.

119. Deuxièmement, on peut probablement attendre une plus grande retenue de travailleurs occupant une position de premier plan ou une fonction d'autorité que d'un travailleur qui n'exerce que des activités subalternes. De même, on peut attendre une plus grande retenue d'un travailleur dont les fonctions impliquent des contacts face à face fréquents et multiples avec des personnes extérieures que d'un travailleur qui exerce exclusivement dans les services internes et n'entretient pas de tels contacts avec la clientèle.

120. Troisièmement, il importe d'avoir égard au fait qu'une règle telle que celle édictée par G4S se borne à exiger des travailleurs la *neutralité* pour ce qui concerne leurs convictions religieuses, politiques et philosophiques. Il est largement préférable d'imposer aux travailleurs ce simple devoir de retenue plutôt qu'une obligation active de se positionner d'une certaine manière sur des questions religieuses, politiques ou philosophiques ou de se comporter suivant une idéologie déterminée [66].

63 — G4S estime elle-même qu'environ 11 % de ses travailleurs sont de religion musulmane.

64 — Voir considérant 9 de la directive 2000/78.

65 — Voir notamment en ce sens, concernant l'article 9 de la CEDH, l'arrêt de la Cour EDH, du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94).

66 — Ce qui serait parfaitement concevable, au titre de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, dans les entreprises dites « de tendance » ou « de conviction ».

121. Quatrièmement, il faut vérifier, dans la mise en balance des intérêts, si d'autres critères d'inégalité de traitement sont également concernés. Le fait qu'une interdiction édictée par un employeur n'affecte pas seulement les travailleurs d'une certaine religion, mais entraîne aussi un désavantage particulier pour les travailleurs d'un sexe déterminé, d'une couleur de peau déterminée ou d'une origine ethnique déterminée [article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78], pourrait indiquer que ladite interdiction est disproportionnée. Cependant, à ce qu'il semble, une interdiction comme celle de G4S peut affecter les hommes tout autant que les femmes [67] et cette règle ne semble pas non plus entraîner un désavantage particulier pour les travailleurs d'une couleur de peau ou d'une origine ethnique déterminée.

122. Cinquièmement, enfin, le contexte plus général dans lequel s'inscrit un éventuel conflit entre un travailleur et un employeur au sujet du port de signes religieux visibles au travail peut également jouer un rôle.

123. D'abord, le principe de l'égalité de traitement, tel que consacré à l'article 21 de la Charte et mis en œuvre dans la directive 2000/78, vise expressément à faciliter l'accès à l'emploi et au travail de groupes de personnes défavorisées afin de promouvoir leur participation à la vie économique, culturelle et sociale ainsi que leur épanouissement personnel [68]. Il importe notamment à cet égard d'éliminer des préjugés traditionnels et de faire bouger les lignes. Il serait donc inacceptable de perpétuer des inégalités de traitement existantes pour la simple raison qu'elles sont conformes à certaines traditions, habitudes ou structures sociales.

124. Ensuite, en particulier s'agissant d'une interdiction de porter un foulard, il ne faudrait pas présumer hâtivement et abstraitement qu'une telle mesure rendrait plus difficile l'intégration des femmes musulmanes dans la vie professionnelle et sociale. Le cas de M[me] Achbita en constitue une excellente illustration : l'intéressée a exercé son activité comme réceptionniste chez G4S pendant environ trois ans sans porter de foulard islamique au travail et était donc, comme musulmane, malgré l'interdiction du foulard, parfaitement intégrée dans la vie active. C'est seulement après trois années d'activité au service de l'entreprise G4S qu'elle a insisté pour pouvoir se présenter au travail avec un foulard et a subséquemment perdu son emploi.

125. Pour finir, l'interprétation et l'application du principe de l'égalité de traitement doivent aussi avoir égard à l'identité nationale des États membres inhérente à leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles (article 4, paragraphe 2, TUE). Pour une question comme celle qui nous occupe ici, cela peut impliquer que, dans les États membres comme la République française, dans lesquels le principe de laïcité a rang constitutionnel et est dès lors d'une importance déterminante pour le vivre-ensemble dans la société [69], le port de signes religieux visibles peut être sujet à des restrictions plus importantes, y compris dans le secteur privé [70] et, d'une manière générale, dans l'espace public [71], que dans d'autres États membres dont l'ordre constitutionnel est différent ou moins marqué sur ce point.

126. Au vu de toutes ces considérations, de nombreux éléments indiquent qu'une interdiction comme celle en cause en l'espèce ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleuses concernées et doit donc être considérée comme proportionnée.

67 — Voir encore sur ce point exemples cités au point 49 des présentes conclusions.

68 — Voir considérants 9 et 11 de la directive 2000/78.

69 — Voir à cet égard point 31 et note 13 des présentes conclusions.

70 — Dans l'affaire Baby-Loup notamment, la Cour de cassation a jugé en assemblée plénière qu'une crèche de droit privé pouvait imposer à son personnel une obligation de neutralité (arrêt n° 13-28.369 du 25 juin 2014, Baby-Loup, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Arrêt de la Cour EDH, du 1er juillet 2014, S.A.S. c. France (CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, § 121, 122, 147 et 153 à 159).

127. En définitive, il incombera cependant au juge de renvoi de trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence, en prenant en compte tous les éléments pertinents du cas d'espèce, en particulier 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 activité, ainsi que l'identité nationale du Royaume de Belgique.

c) Conclusion intermédiaire

128. Dans l'ensemble, une interdiction comme celle édictée par G4S peut donc être considérée comme une exigence professionnelle essentielle, déterminante et légitime au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, qui est en principe appropriée pour justifier des inégalités de traitement – que celles-ci soient directes ou indirectes – fondées sur la religion, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté.

129. En conséquence, l'interdiction litigieuse satisfait a fortiori à la condition de l'objectif légitime prévue à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 s'il est satisfait aux conditions de l'article 4, paragraphe 1, de la directive et que la proportionnalité est garantie.

2. L'interdiction litigieuse considérée du point de vue de la protection des droits et libertés d'autrui (article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78)

130. Outre sa qualification d'exigence professionnelle au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, une interdiction comme celle qui est litigieuse en l'espèce peut en principe aussi être envisagée du point de vue de la protection des droits et libertés d'autrui, visée à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78. Il résulte de cette dernière disposition que la directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires notamment à la protection des droits et des libertés d'autrui.

131. En adoptant cette disposition, qui n'était pas du tout prévue à l'origine dans la proposition de la Commission[72], le législateur de l'Union a, en matière d'emploi et de travail, entendu prévenir et « arbitrer » un conflit entre, d'une part, le principe de l'égalité de traitement et, d'autre part, notamment, la protection des droits et des libertés individuels, lesquels sont indispensables au fonctionnement d'une société démocratique[73].

a) Les droits et libertés d'autrui qui sont protégés

132. Lorsque des travailleuses ou des travailleurs portent au travail des signes visibles de leurs convictions religieuses, par exemple, un foulard islamique[74], cela peut notamment affecter les droits et libertés d'autrui de deux manières. D'une part, cela peut entraîner des répercussions sur les libertés de leurs collègues, mais aussi des clients de l'entreprise, en particulier du point de vue de la liberté de ne pas adhérer à une religion (« liberté religieuse négative »), et, d'autre part, il peut en résulter une atteinte à la liberté d'entreprise de l'employeur.

72 — Proposition de directive du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [COM(1999) 565 final] (JO 2000, C 177 E, p. 42).

73 — Arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 55, première phrase). En particulier, les personnes et organisations qui, sous le couvert de la religion, perpètrent des infractions, causent des troubles à la sécurité ou l'ordre publics ou portent atteinte aux droits et libertés d'autrui, ne doivent pas pouvoir se prévaloir de l'interdiction de la discrimination.

74 — Voir, pour d'autres exemples, point 49 des présentes conclusions.

133. La demande de décision préjudicielle du Hof van Cassatie (Cour de cassation) n'examine le règlement de travail édicté par G4S que sous l'angle de la politique de neutralité de cette entreprise. En conséquence, nous nous concentrerons particulièrement sur le point de vue de la liberté d'entreprise dans notre examen relatif à la protection des droits et des libertés d'autrui.

134. Dans une Union qui a fait le choix d'une économie sociale de marché (article 3, paragraphe 3, deuxième phrase, TUE) et entend mettre celle-ci en œuvre dans le respect du principe d'une économie de marché ouverte où la concurrence est libre (article 119, paragraphe 1, et article 120 TFUE), l'importance de la liberté d'entreprise ne doit pas être sous-estimée. Ce droit fondamental constituait déjà un principe général du droit de l'Union [75] et est aujourd'hui consacré en bonne place à l'article 16 de la Charte.

135. Il ne faut donc pas exclure d'emblée que l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 tolère une dérogation à l'interdiction de la discrimination pour protéger la liberté d'entreprise.

b) La notion de « mesures destinées à protéger les droits et les libertés d'autrui »

136. Toutefois, le droit fondamental à la liberté d'entreprise, qui peut lui-même être soumis à un large éventail de restrictions [76], ne suffit pas à lui seul à justifier une telle dérogation à la prohibition de la discrimination. Au contraire, l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, qui, en tant qu'exception au principe d'interdiction des discriminations, doit être interprété de manière restrictive [77], suppose l'existence de mesures *concrètes* de protection des droits et libertés d'autrui.

137. À la différence des exigences professionnelles au sens de l'article 4, paragraphe 1, les mesures visées à l'article 2, paragraphe 5, de la directive doivent en outre relever de l'exercice de la puissance publique ou à tout le moins s'appuyer sur une habilitation de la puissance publique [78]. En effet, dans la mesure où il vise les « mesures prévues par la législation nationale », l'article 2, paragraphe 5, de la directive suit étroitement la règle de protection de la liberté de religion prévue à l'article 9, paragraphe 2, de la CEDH, qui n'autorise que les restrictions qui, « prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique », notamment « à la protection des droits et libertés d'autrui ».

138. Or, le règlement de travail de G4S, sur lequel repose l'interdiction litigieuse en l'espèce, ne relève pas de la puissance publique ni ne repose sur une habilitation de puissance publique suffisamment précise [79]. À tout le moins, la Cour ne dispose pas d'éléments indiquant qu'il existerait en droit interne une habilitation de puissance publique spécifique pouvant servir de base juridique à une mesure telle que celle édictée par G4S.

139. C'est pourquoi des dispositions législatives adoptées au niveau national en transposition de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78 pourraient tout au plus être considérées comme une habilitation pour adopter des mesures au sens de l'article 2, paragraphe 5, de la directive. Pour autant, l'article 4, paragraphe 1, devrait cependant être considéré comme lex specialis par rapport à l'article 2, paragraphe 5, de la directive et comme une précision des mesures que le législateur de l'Union juge appropriées pour protéger la liberté d'entreprise.

75 — Voir, parmi tant d'autres, arrêts du 14 mai 1974, Nold/Commission (4/73, EU:C:1974:51, points 13 et 14) ; du 13 décembre 1979, Hauer (44/79, EU:C:1979:290, points 15, 16 et 32) ; du 6 décembre 2005, ABNA e.a. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 et C-194/04, EU:C:2005:741, point 87), ainsi que du 6 septembre 2012, Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, point 54) ; dans ces arrêts la Cour employait parfois comme synonymes les termes « libre exercice d'une activité économique » ou « liberté professionnelle ».

76 — Arrêt du 22 janvier 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, point 46).

77 — Arrêts du 12 janvier 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, point 60) ; du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 56), ainsi que du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 46).

78 — Arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, points 59 à 61 et 64).

79 — Arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, points 61 et 64).

c) Conclusion intermédiaire

140. Tout bien considéré, il s'ensuit que, dans un cas comme celui de l'affaire au principal, l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 n'a pas de portée autonome par rapport à l'article 4, paragraphe 1, de la directive, en tant que justification d'une inégalité de traitement fondée sur la religion. La question de la justification d'une interdiction comme celle qui est en vigueur en l'espèce chez G4S doit donc être appréciée uniquement en fonction de l'article 4, paragraphe 1, de la directive.

VI – Conclusion

141. Eu égard aux explications que nous venons d'exposer, nous proposons à la Cour de répondre comme suit à la demande préjudicielle du Hof van Cassatie (Cour de cassation) :

1) L'interdiction faite à une travailleuse de religion musulmane de porter un foulard islamique au travail ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail si 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 relatifs à une ou plusieurs religions déterminées ou aux convictions religieuses en général. Ladite interdiction peut cependant constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

2) Une telle discrimination peut être justifiée pour mettre en œuvre dans l'entreprise concernée une politique de neutralité en matière de religion et de convictions fixée par l'employeur, pour autant que le principe de proportionnalité soit respecté.

   Il convient en particulier de prendre en compte à cet égard :

   — la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux,

   — la nature de l'activité de la travailleuse,

   — le contexte dans lequel elle doit exercer son activité, ainsi que

   — l'identité nationale de l'État membre concerné.