



Chapitre de livre

2020

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

Travail, genre et religion : le port du hijab en Europe

Lempen, Karine

How to cite

LEMPEN, Karine. Travail, genre et religion : le port du hijab en Europe. In: Recht, Religion und Arbeitswelt. Stöckli, Andreas/Kühler, Anne/Hafner, Felix/Pärli, Kurt (Ed.). Zürich : Dike, 2020. p. 33–71.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:145410>

Travail, genre et religion : le port du hijab en Europe

Karine Lempen*

Table des matières

I.	Introduction	34
II.	La « discrimination multiple »	39
1.	La discrimination directe ou indirecte au sens de la CEDEF	40
2.	Le devoir des Etats de lutter contre les pratiques discriminatoires	41
3.	La pratique du Comité CEDEF	44
III.	« Liberté de religion contre égalité entre les sexes »	45
1.	<i>Dahlab c. Suisse</i> (2001)	48
2.	<i>Şahin c. Turquie</i> (2005)	49
3.	<i>S.A.S. c. France</i> (2014)	50
IV.	« Cécité au genre »	52
1.	Les arrêts <i>Achbita</i> et <i>Bougnaoui</i>	52
2.	Les souhaits stéréotypés de la clientèle	57
3.	Les aménagements stigmatisants	59
4.	L'affaire de la crèche <i>Baby Loup</i> en France	62
V.	Remarques finales au regard du droit suisse	64
	Zusammenfassung auf Deutsch	68
	Bibliographie	69

* L'auteure remercie M. Aner Voloder d'avoir enrichi cet article avec ses commentaires. Mmes Elsa Perdaems et Roxane Hutmacher, doctorantes à la Faculté de droit, ont aussi apporté un soutien précieux dans la préparation de cette contribution. Qu'elles en soient remerciées.

I. Introduction

Le 15 avril 2020, alors que plusieurs pays en Europe envisagent d'assouplir les mesures de confinement ordonnées afin de lutter contre la pandémie de Covid-19, une chaîne de télévision française indique que 94 % des personnes interrogées sont favorables à la mise à disposition de « masques grand public » pouvant être portés par l'ensemble de la population, notamment dans les transports en commun ou sur les lieux de travail¹.

Les résultats de ce sondage contrastent avec ceux d'une enquête effectuée quelques mois plus tôt auprès de 300 personnes dirigeantes d'entreprise en France et révélant qu'une large majorité d'entre elles (79 %) est opposée au port du voile sur le lieu de travail².

L'étude avait été réalisée en janvier 2018, peu après que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ait rendu deux décisions préjudicielles, le 14 mars 2017, dans le cadre des affaires *Achbita* (en Belgique) et *Bougnaoui* (en France) relatives au licenciement de deux salariées décidées à porter au travail un foulard musulman (hijab³)⁴. Suite à ces arrêts, la Cour de cassation française précise que l'employeur « peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise » – ou dans un autre texte soumis aux mêmes exigences – une « clause de neutralité » prohibant de façon « générale et indifférenciée » le « port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail »⁵. Relevons que la « neutralité » mentionnée ne consiste pas à autori-

¹ Sondage BFMTV auquel se réfère un article paru le 10 mai 2020 dans le journal *Washington Post* intitulé « *France mandates masks to control the coronavirus. Burqas remain banned* ».

² LÉVY/POTÉREAU/HAUSER, 6. L'enquête téléphonique a aussi été menée auprès de 103 représentants du personnel. 75 % d'entre eux ont déclarés être opposés au port du voile dans leur entreprise. Voir aussi CARMINATI-RABASSE, 307–308.

³ A savoir « un foulard qui couvre la tête et le cou mais laisse le visage dégagé », selon la définition donnée par l'avocate générale Sharpston dans ses conclusions relatives à l'affaire C-188/15 (*Bougnaoui*), N. 31.

⁴ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita* c. G4S Secure Solutions ; CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui* et ADDH c. Micropole SA.

⁵ Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 2484 du 22.11.2017 (13-19.855), N. 6.

ser, mais à interdire, de façon égale, les divers signes religieux dans l'entreprise⁶.

La jurisprudence développée en lien avec les affaires *Achbita* et *Bouagnaoui* incite les responsables d'entreprise hostiles au voile à interdire cet accessoire au moyen d'un code vestimentaire rédigé de façon neutre sur le plan à la fois de la religion et du genre⁷. A cet égard, il n'est pas anodin que les deux pays ayant sollicité l'avis de la Cour de justice sur la question du foulard (hijab) au travail, à savoir la Belgique et la France, aient été les premiers en Europe à sanctionner, par le biais de lois formellement neutres, le port du voile intégral (dont le niqab⁸ ou la burqa⁹) dans l'espace public¹⁰.

La France, en particulier, a fait œuvre de pionnière en adoptant, le 11 octobre 2010, une loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public¹¹. Bien que la loi soit formulée en des termes neutres, sans référence au sexe ou à la religion, les personnes sanctionnées sont, dans les faits, presque exclusive-

⁶ Ce que déplore, parmi d'autres, GLOOR, 74 s. Selon cet auteur, l'entreprise « neutre » ne devrait pas s'attacher à supprimer le religieux en son sein mais devrait, au contraire – comme l'Etat – s'efforcer de placer les différentes croyances sur un pied d'égalité.

⁷ À notre connaissance, aucune étude ne permet encore d'estimer dans quelle mesure les entreprises en Europe ont réellement introduit une « clause de neutralité » dans leur règlement intérieur suite aux arrêts *Achbita* et *Bouagnaoui*. Voir CARMENATI-RABASSE, 313.

⁸ « Voile intégral qui couvre le visage en ne laissant qu'une ouverture pour les yeux », selon les conclusions Sharpston, Aff. C-188/15 (*Bouagnaoui*), N. 31.

⁹ « Voile intégral qui couvre tout le corps et est muni d'un grillage devant le visage », selon les conclusions Sharpston, Aff. C-188/15 (*Bouagnaoui*), N. 31.

¹⁰ Saisie des requêtes de femmes musulmanes se plaignant de ne plus avoir le droit de porter le voile intégral dans l'espace public, la Cour EDH a jugé que les lois française et belge sont compatibles avec la CEDH. Voir Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, sur lequel nous reviendrons *infra* III.3, ainsi que Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 37798/13, Belcacemi et Oussar c. Belgique, et Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 4619/12, Dakir c. Belgique. En revanche, le Comité des droits de l'homme constate que la loi française entraîne une « discrimination croisée basée sur le sexe et la religion », contraire à l'article 26 du Pacte I : CDH, Communication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), N. 8.17.

¹¹ Loi n° 2010-1192 du 11.10.2010, JORF n° 0237 du 12.10.2010, p. 18344.

ment des femmes portant la burqa ou le niqab¹². Du reste, dans le discours public, la désignation « loi sur le voile » s'est imposée¹³. L'étude des débats parlementaires montre que, dès le début, le projet législatif ne visait pas à interdire le port du casque intégral par des motocyclistes, mais à libérer les musulmanes de la contrainte du voile¹⁴, à l'heure où la « menace islamique »¹⁵ plane sur l'Europe.

¹² Voir BUI-XUAN, 36, ainsi que HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 72, qui se réfèrent aux statistiques publiées par l'Observatoire de la laïcité deux ans après l'entrée en vigueur de loi. Le Comité des droits de l'homme fait le même constat : CDH, Communication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), N. 8.13.

¹³ A titre d'illustration, voir l'article paru le 10 octobre 2015 dans le journal *Le Monde* « Loi sur le voile intégral : on a créé le monstre qu'on voulait éviter », voir <https://www.lemonde.fr/religions/article/2015/10/10/loi-sur-le-voile-integral-on-a-cree-le-monstre-qu-on-voulait-eviter_4786934_1653130.html> (consulté le 24.10.18). Le quotidien relate qu'une femme « multirécidiviste » aurait été contrôlée à 33 reprises, alors qu'une autre, « convertie », aurait reçu sa 11ème amende. L'article relate aussi le cas d'une femme qui aurait commencé à porter un niqab au moment du vote de la loi afin de protester contre une telle restriction à sa liberté.

¹⁴ Voir BUI-XUAN, 36, ainsi que HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 67. WYTTEBACH, CR-CEDAW, Art. 5 N 60, utilise l'expression « *Kopfschuhverbot als Befreiungszwang* » pour désigner le processus normatif par lequel l'Etat contraint les femmes à s'émanciper du voile.

¹⁵ Sur la façon dont les arguments « droits des femmes » s'inscrivent dans le discours de la « menace islamique » en France, voir DELPHY, 59, 64–65, au sujet de la Loi n°2004-228 du 15.3.2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, JORF n° 65 du 17.3.2004, p. 5190.

En Suisse aussi, l'initiative en faveur de l'introduction, au niveau fédéral¹⁶, d'une interdiction de se dissimuler le visage dans l'espace public¹⁷, vise en réalité à prohiber un vêtement principalement porté par des femmes musulmanes¹⁸. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder l'affiche diffusée par le comité de soutien¹⁹, suggérant qu'une femme voilée est aussi dangereuse pour la sécurité nationale qu'un homme cagoulé sur le point de lancer un cocktail Molotov²⁰. Le Conseil fédéral rejette cette initiative et lui oppose un contre-projet indirect²¹. Dans son message, le gouvernement déclare partager « l'avis des initiants selon lequel nul ne doit être contraint de se dissimuler le visage. S'agissant particulièrement des femmes, il est indéniable que le port du voile intégral est susceptible de constituer un moyen d'oppression ». Le Conseil fédéral juge toutefois inutile d'adopter une norme prohibant « spécifiquement le fait de contraindre une personne à se dissimuler le visage en raison de son sexe, dans la mesure où un tel comportement est déjà puni par l'art. 181 CP sur la contrainte »²². Lors de la session de printemps 2020, les Chambres fé-

¹⁶ A l'heure actuelle, seuls les cantons du Tessin et de Saint-Gall ont introduit une telle interdiction (art. 9a de la Constitution de la République et Canton du Tessin du 14 décembre 1997, RS-TI 131.229 ; art. 12bis de la Loi saint-galloise sur les contraventions [Übertretungsstrafgesetz] du 13 décembre 1984, RS-SG 921.1). Le 20 septembre 2018, le Tribunal fédéral a partiellement admis un recours contre les dispositions légales tessinoises interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (ATF 144 I 281 traduit au JdT 2019 I 71).

¹⁷ Initiative populaire du 15 septembre 2017 « Oui à l'interdiction de se dissimuler le visage », aboutie le 11 novembre 2017 (Feuille Fédérale n° 41 du 17.10.2017, FF 2017 6109).

¹⁸ Au sujet du climat d'hostilité contre les musulmans en Suisse, voir le bulletin de la CFR Tangram n° 40 du mois de décembre 2017, « Hostilité envers les musulmans : société, médias et politique. Actes du colloque de la CFR ».

¹⁹ Notamment sur son site Internet <<http://www.verhuellungsverbot.ch>> (consulté le 13.6.2019).

²⁰ Voir FATEH-MOGHADAM, 225 ; TANQUEREL, 256.

²¹ Projet de loi fédérale sur la dissimulation du visage du 15 mars 2019, FF 2019 2933. Le Conseil fédéral explique son rejet notamment par le fait que la « violence domestique et l'inégalité des salaires sont plus répandues que la burqa ou le niqab. L'initiative ne propose pas de solution à ces questions. Du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, elle passe ainsi à côté de problèmes importants » (rapport explicatif relatif à l'avant-projet, FF 2018 3991, chiffre 6.4). Voir aussi le message relatif au projet de loi, FF 2019 2895, chiffre 4.1.3.

²² FF 2019 2895, chiffre 4.1.3.

dérales ont pu se mettre d'accord sur un contre-projet indirect²³. Si ce dernier entre en vigueur une femme voilée sommée « de montrer son visage au représentant d'une autorité » sera contrainte de se dévoiler, sous peine de sanctions²⁴.

À première vue, ces règles afférentes au domaine public sont sans rapport avec le thème de cette contribution, centrée sur les relations de travail. Toutefois, comme l'a relevé l'avocate générale *Sharpston* dans ses conclusions relatives à l'affaire *Boungaoui*, « même si ces lois ne visent pas spécifiquement le domaine de l'emploi, leur champ d'application est tel qu'elles peuvent inévitablement placer les femmes musulmanes qui choisissent de porter la burqa ou le niqab parmi les personnes dont la capacité d'accès au marché de l'emploi est limitée »²⁵.

Ainsi, les deux questions sont liées et il faut garder à l'esprit que la jurisprudence sur les signes religieux au travail s'est surtout développée suite à des procès relatifs au port du voile, à un moment où un nombre croissant de pays en Europe²⁶ édictait des prescriptions vestimentaires affectant particulièrement les femmes musulmanes dans l'espace public.

²³ Objet n° 19023.

²⁴ Voir les articles 1 et 2 du projet de loi fédérale sur l'interdiction de se dissimuler le visage du 15 mars 2019 (FF 2019 2933). Critique à l'égard des règles obligeant les femmes à se dévoiler (ou à se voiler), FATEH-MOGHADAM, 227.

²⁵ Aff. C-188/15 (*Boungaoui*), § 37. Dans le même sens, AST/SPIELHAUS, 362–363. Selon le Comité des droits de l'homme, l'interdiction de se dissimuler le visage dans l'espace public peut avoir pour effet de confiner les femmes voilées chez elles : CDH, Communication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), N. 8.15.

²⁶ Après la France et la Belgique, l'Autriche (Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz (AgesVG), BGBl. I no 68/2017, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2017) puis le Danemark (loi du 31 mai 2018 en vigueur depuis 1^{er} août 2018) ont adopté une loi interdisant le port du voile intégral dans l'espace public. L'Allemagne n'interdit pas le port du voile de façon générale dans l'espace public mais oblige les personnes à se découvrir en cas de contrôle d'identité (Bundeswahlordnung du 19 avril 2002, BGBl. I p. 1376 ; Personalausweisgesetz du 18 juin 2009, BGBl. I p. 1346). Les agents de la fonction publique ont l'interdiction de porter le voile dans l'exercice de leurs fonctions (Gesetz zu bereichsspezifischen Regelungen der Gesichtsverhüllung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 8. Juni 2017, BGBl. I 2017, p. 1570).

L'étude de la jurisprudence rendue par le Comité CEDEF à Genève, par la Cour EDH à Strasbourg et par la CJUE à Bruxelles révèle trois façons d'aborder la thématique du foulard musulman (hijab) sur le lieu de travail.

L'article présente chacune des trois perspectives, que nous baptisons « discrimination multiple » (partie II), « liberté de religion contre égalité entre les sexes » (partie III) et « cécité au genre » (partie IV). Nous concluons que seule la première approche, « discrimination multiple », permet d'appréhender la thématique du voile au travail dans toute sa complexité. Dès lors, nous examinons comment les tribunaux du travail en Suisse pourraient davantage s'en inspirer (partie V).

II. La « discrimination multiple »

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)²⁷ pose un cadre utile pour analyser la question du foulard musulman au travail sous l'angle de la « discrimination multiple ».

La Convention s'applique à tous les domaines de la vie (art. 1 CEDEF). En particulier, elle prévoit le droit des femmes à l'éducation (art. 10 CEDEF) et le droit au travail (art. 11 CEDEF).

La CEDEF prohibe les discriminations à l'égard des femmes sur la base du sexe, uniquement ou en combinaison avec d'autres critères protégés²⁸. Selon le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après, « Comité CEDEF »), en effet, « la discrimination fondée sur le sexe ou le genre est indissociablement liée à d'autres facteurs tels que la race, l'origine ethnique ou la croyance »²⁹. Les femmes qui portent un voile musulman, par

²⁷ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 (CEDEF), RS 0.108.

²⁸ Voir SCHLÄPPI/LOCHER, CR-CEDAW, Art. 1 N 23 ; KLEBER, CR-CEDEF, Art. 1 N 30.

²⁹ Comité CEDEF, Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des Etats parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes du 16 décembre 2010 (CEDAW/C/GC/28), N 18. Voir aussi Comité CEDEF, Recommandation

exemple, risquent de subir des discriminations spécifiques, « fondées sur l'enchevêtrement de trois critères, à savoir le genre, la religion et, selon les cas, l'origine ethnique »³⁰.

1. La discrimination directe ou indirecte au sens de la CEDEF

La CEDEF interdit, d'une part, les discriminations *directes*³¹. Par exemple, l'entreprise qui décide de licencier en priorité les salariées portant un voile musulman commet une discrimination directe multiple³² en raison de la religion et du sexe³³.

D'autre part, la CEDEF prohibe les discriminations *indirectes* à l'encontre des femmes, à savoir les cas où une mesure a priori neutre sous l'angle du genre affecte en réalité exclusivement ou principalement ces dernières et ne repose sur aucune justification objective³⁴.

En présence d'un règlement qui interdit tout type de couvre-chef, par exemple, il conviendra tout d'abord d'établir si cette clause « est susceptible d'entraîner un *désavantage particulier* pour un ou plusieurs groupes protégés par l'interdiction de la discrimination ou pour des personnes protégées par l'interdiction de la discrimination à un ou plusieurs titres »³⁵. En effet, il se peut que la

générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes du 5 décembre 2008 (CEDAW/C2009/WP.1.R), N 6, qui mentionne le droit de toute travailleuse migrante à ne pas être discriminée sur la base du sexe, de la culture, de l'origine ou de la religion, notamment.

³⁰ HERTIG/KIBBOUA, 295. Voir aussi KLEBER, 139.

³¹ SCHLÄPPI/LOCHER, CR-CEDAW, Art. 1 N 21.

³² KLEBER, 371, définit la « discrimination directe multiple » comme « tout traitement défavorable fondé sur deux ou plusieurs caractéristiques protégées, non justifié objectivement ».

³³ Voir HOLZLEITHNER, 313–316, précisant que les salariées sont licenciées parce qu'elles incarnent un certain type de féminité, non conforme à la norme occidentale.

³⁴ SCHLÄPPI/LOCHER, CR-CEDAW, Art. 1 N 22.

³⁵ KLEBER, 383 (italiques ajoutés par nos soins). L'auteure propose une définition de la « discrimination indirecte multiple » axée sur l'intensité de l'atteinte plutôt que sur la proportion de personnes touchées.

réglementation concerne, sur le plan quantitatif, autant de femmes que d'hommes au sein de l'entreprise, mais, *sur le plan qualitatif*, ait des conséquences³⁶ plus graves pour les femmes d'une certaine religion que pour les autres membres du personnel touchés.

S'il s'avère que l'interdiction des couvre-chefs entraîne une atteinte particulière, par exemple, pour les employées portant un foulard musulman³⁷ – notamment parce que le fait d'y renoncer implique pour elles d'entrer en conflit avec leur famille ou avec Dieu³⁸ – il s'agira alors d'examiner les motifs avancés par l'entreprise pour justifier cette mesure. En l'absence d'une justification objective³⁹, il faudra conclure à l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe⁴⁰ ainsi que d'une discrimination indirecte fondée sur la religion⁴¹.

2. Le devoir des Etats de lutter contre les pratiques discriminatoires

L'article 2 CEDEF exige des Etats qu'ils prennent les mesures appropriées pour modifier toute « coutume ou pratique » discriminatoire à l'égard des femmes (let. f), exercée « par une personne, une organisation ou une entreprise » (let. e). En outre, l'article 5 CEDEF leur impose de lutter contre les préjugés et les pratiques qui reposent « sur l'idée de l'infériorité ou la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes » (let. a). Sont notamment visés la sexualisation des femmes dans la

³⁶ RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, 315, relèvent que la portée de l'interdiction ne sera pas la même suivant que la personne porte une kippa juive, un turban sikh ou un foulard musulman.

³⁷ Voir KLEBER, 384.

³⁸ AKTEPE, 16, témoigne de l'époque où, dans les universités turques, le port de la barbe était interdit à l'instar du voile. Toutefois, les hommes barbus pouvaient raser leur barbe sans entrer en conflit avec leur famille ou avec Dieu et continuer à étudier, alors que la situation était bien plus compliquée pour les étudiantes voilées.

³⁹ *Infra* IV.1.

⁴⁰ AST/SPIELHAUS, 374–375.

⁴¹ HOLZLEITHNER, 313.

publicité⁴², le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou la violence domestique⁴³. Les pratiques visant à contrôler les agissements des femmes dans l'espace privé ou public, comme le fait de reconnaître au mari le droit de refuser que son épouse voyage ou travaille, doivent être combattues⁴⁴.

En Europe, le voile est souvent perçu uniquement comme un moyen de contrôle utilisé pour subordonner les femmes aux hommes⁴⁵ et, dès lors, comme une *pratique à éliminer* en vertu des articles 2 et 5 CEDEF⁴⁶.

La conception selon laquelle le voile symbolise nécessairement la soumission des femmes, même lorsqu'il est pleinement assumé par ces dernières, peut toutefois elle-même être considérée comme un *préjugé*⁴⁷ devant être combattu selon ces dispositions. En effet, comme relevé par la Cour constitutionnelle allemande dans un arrêt du 24 septembre 2003, « le voile peut tout à fait être un moyen librement choisi par certaines femmes musulmanes afin de mener une vie autonome sans être en rupture avec leur culture d'origine »⁴⁸. Les mo-

⁴² WYTTEBACH, CR-CEDAW, Art. 5 N 36, avec les références aux observations finales du Comité CEDEF.

⁴³ WYTTEBACH, CR-CEDAW, Art. 5 N 28, avec les références à la jurisprudence des comités onusiens.

⁴⁴ Voir WYTTEBACH, CR-CEDAW, Art. 5 N 29, avec les références.

⁴⁵ Voir SUNDER, 248, à propos de la Turquie et de la France. Dans ce second pays, HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 15, 68, se réfèrent à la position de la philosophe française Elisabeth Badinter, selon laquelle « le port du voile ne saurait *jamais* être choisi, signifie *toujours* l'aliénation de la femme et doit donc être combattu *sans exceptions* ».

⁴⁶ Dans ce sens voir CDH, Communication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), Opinion conjointe des membres du Comité Ilze Brands Kehris, Sarah Cleveland, Christof Heyns, Marcia V. J. Kran et Yuval Shany, N. 2.

⁴⁷ Sur la construction, en Occident, de la figure de la « femme migrante victime », voir VOLPP, 1185 ss. Voir aussi CDH, Communication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), Opinion conjointe des membres du Comité Ilze Brands Kehris et Sarah Cleveland, N. 3.

⁴⁸ Bundesverfassungsgericht, jugement du 24 septembre 2003, 2 BvR 1436/02, N 52 (traduction par nos soins). Selon les mots du Tribunal: « [...] die Forschungsergebnisse zeigen [...], dass angesichts der Vielfalt der Motive die Deutung des Kopftuchs nicht auf ein Zeichen gesellschaftlicher Unterdrückung der Frau verkürzt werden darf. Vielmehr kann das Kopftuch für junge muslimische Frauen auch als frei gewähltes Mittel sein, um ohne Bruch mit der Herkunftskultur ein

tifs pour lesquels une femme porte un voile sont multiples⁴⁹ et susceptibles d'évoluer au fil du temps⁵⁰. Dans les pays occidentaux, certaines femmes musulmanes font ce choix avant tout pour des raisons politiques, afin d'affirmer un attachement à leur identité de migrante⁵¹. Dès lors, le voile n'a parfois aucune signification religieuse⁵².

De plus, lorsqu'il est porté pour des raisons religieuses, le voile ne devrait pas automatiquement être considéré comme un signe d'extrémisme. À juste titre, la juge Tulkens souligne que « si tout le monde s'accorde sur la nécessité d'empêcher l'islamisme radical, [...] le port du foulard ne peut, en tant que tel, être associé au fondamentalisme et il est essentiel de distinguer les personnes qui portent le foulard et les 'extrémistes' qui veulent l'imposer [...] ». La preuve d'un prosélytisme religieux doit être apportée sur la base d'éléments concrets⁵³.

Ainsi, les femmes musulmanes qui portent le voile sont confrontées à plusieurs stéréotypes : subordination sexuelle, fondamentalisme, ou encore, déficit d'intégration⁵⁴. Pareils préjugés ont des conséquences négatives en termes d'accès

selbstbestimmtes Leben zu führen ». Voir aussi la jurisprudence récente du Tribunal fédéral au sujet du port du voile par des écolières : ATF 142 I 49, c. 8.2.3.

⁴⁹ Voir GLOOR, 4 s, qui se réfère aux travaux de la sociologue Françoise Gaspard. Plus récemment, BENNIS, Les monologues, montre, au travers de témoignages recueillis auprès de femmes concernées au Québec, à quel point le voile est polysémique.

⁵⁰ Voir le témoignage de KAYIKCI, 4.

⁵¹ ALIDADI, Muslim women, 251 ; LOENEN, 109 ; SUNDER, 252.

⁵² LOENEN, 109. SUNDER, 252, note qu'il existe un vif débat sur la question de savoir si le voile est une obligation imposée par l'Islam. L'avocate générale Sharpston mentionne ces controverses dans ses conclusions relatives à l'affaire C-188-15 (*Bougnaoui*), § 32.

⁵³ Opinion dissidente dans Cour EDH, arrêt du 10.11.2005, N. 44774/98, Şahin c. Turquie, N. 10. Voir *infra* III.2. Le Comité des droits de l'homme considère aussi « que le port d'un foulard ne saurait en soi être constitutif d'un acte de prosélytisme » (Communication n°2662/2015 du 10.8.2018, CCPR/C/123/D/2662/2015, N. 8.9). Au sujet du prosélytisme en lien avec l'expression de convictions religieuses en Grande-Bretagne, voir la jurisprudence résumée par VICKERS, 29 ss.

⁵⁴ HERTIG/KIBBOUA, 296. Sur les stéréotypes intersectionnels, voir COTTIER, CR-CEDEF, Art. 5 N 47-47.

au marché du travail⁵⁵. Dans les faits, les femmes sont souvent contraintes de choisir entre leur identité culturelle ou religieuse et la sécurité financière liée à un emploi⁵⁶.

3. La pratique du Comité CEDEF

Enseignante dans un collège public, Mme Rahime Kayan s'est plainte en 2004 auprès du Comité CEDEF d'une violation de l'article 11 CEDEF par la Turquie. Selon la plaignante, en effet, la décision de cet Etat de la révoquer et de lui ôter son statut de fonctionnaire parce qu'elle enseignait avec un hijab, vêtement uniquement porté par des femmes, violait son droit au travail au sens de la Convention⁵⁷. L'auteure de la plainte invoquait en outre sa liberté de religion et sa liberté de pensée. « Si elle n'avait pas considéré le foulard comme aussi important et aussi vital, elle n'aurait pas ainsi compromis les revenus et l'avenir de sa famille. L'auteure considère que la contraindre de choisir entre travailler et se découvrir la tête viole ses droits fondamentaux [...] »⁵⁸.

Une discrimination fondée sur le sexe ayant été invoquée pour la première fois devant le Comité CEDEF (et non, dès le début de la procédure, devant les autorités turques), le Comité considéra que les voies de recours internes n'avaient pas été épuisées et jugea la communication irrecevable⁵⁹. Dès lors, le Comité n'a pas eu l'occasion d'apprécier le caractère discriminatoire de la révocation signifiée à cette enseignante turque portant le hijab dans une école

⁵⁵ HERTIG/KIBBOUA, 295. WEICHSELBAUMER a réalisé en Allemagne une étude, publiée en 2016, qui montre à quel point, sur le curriculum vitae, l'effet combiné du sexe, de l'origine turque et du port du hijab amoindrit considérablement les chances d'être invitée à un entretien d'embauche.

⁵⁶ ALIDADI, Muslim women, 246.

⁵⁷ Comité CEDEF, Communication n°8/2005 du 20.8.2004 (CEDAW/C/34/D/8/2005), N. 3.1.

⁵⁸ Comité CEDEF, Communication n°8/2005 du 20.8.2004 (CEDAW/C/34/D/8/2005), N. 3.2.

⁵⁹ Article 4 alinéa 1 du Protocole facultatif du 6 octobre 1999 se rapportant à la CEDEF (RS .108.1) ; Comité CEDEF, Communication n°8/2005 du 20.8.2004 (CEDAW/C/34/D/8/2005), N. 7.7 et 7.9.

publique, ni de prendre position, de façon plus générale, sur les règlements exigeant du personnel qu'il travaille à tête découverte⁶⁰.

En revanche, lors de l'examen des rapports présentés par la France et la Norvège, le Comité s'est dit préoccupé par les effets, pour les musulmanes, des codes vestimentaires destinés à ancrer dans l'entreprise le principe de neutralité religieuse. Le Comité recommande de procéder à un examen complet de l'incidence de ces règles susceptibles d'être indirectement discriminatoires à l'égard des femmes⁶¹.

Les observations du Comité CEDEF trouvent écho au Conseil de l'Europe⁶².

III. « Liberté de religion contre égalité entre les sexes »

L'approche consistant à reconnaître la discrimination multiple vécue par les musulmanes qui portent un voile diffère fondamentalement de la conception, présentée dans cette section, selon laquelle une atteinte à la liberté de religion de ces dernières peut se justifier au regard du principe d'égalité entre femmes et hommes. Pareille analyse, qui oppose liberté de religion et égalité entre les sexes, sous-tend certaines décisions de la Cour européenne des Droits de

⁶⁰ Dans le cas d'espèce, il semble qu'un règlement prohibait de façon générale le port de couvre-chef sur le lieu de travail. Selon l'auteur de la plainte, toutefois, cette règle ne s'appliquait plus en pratique et son non-respect par d'autres personnes n'aurait pas été sanctionné. Comité CEDEF, Communication n° 8/2005 du 20.8.2004 (CEDAW/C/34/D/8/2005), N. 3.3.

⁶¹ Comité CEDEF, Observations finales concernant le rapport de la France valant septième et huitième rapports périodiques du 25.7.2016 (CEDAW/C/FRA/CO/7-8), N. 34°-35° ; Comité CEDEF, Observations finales concernant le rapport de la Norvège, huitième rapport périodique, du 23.3.2012, (CEDAW/C/NOR/CO/8), N. 29-30f. Voir aussi LEMPEN, CR-CEDEF, Art. 11 N 33.

⁶² Dans une résolution 2318 (2020), l'Assemblée parlementaire observe que la présence de membres du personnel de religions différentes « peut être source de défis que les employeurs peuvent essayer de résoudre en imposant des règles à première vue « neutres ». Toutefois, l'application de règles à première vue « neutres » sur le lieu de travail, comme celles qui prescrivent certaines tenues vestimentaires [...] peuvent entraîner une discrimination indirecte des représentants de certains groupes religieux, même s'ils ne sont pas visés précisément » (para. 6).

l'Homme (Cour EDH). L'étude de la jurisprudence rendue à Strasbourg en lien avec le port du voile musulman laisse toutefois entrevoir un changement de paradigme⁶³.

À titre d'illustration, cette section évoque trois cas où des femmes sanctionnées pour avoir porté le voile musulman dans des contextes divers (fonction publique, études, espace public) ont invoqué, devant la Cour EDH, une violation de leur liberté de religion (art. 9 CEDH) en combinaison avec une discrimination fondée sur le sexe (art. 14 CEDH). Notons qu'aucun d'entre eux ne porte sur des rapports de travail de droit privé⁶⁴.

Le premier arrêt (*Dahlab c. Suisse*⁶⁵) concerne une employée de l'Etat de Genève, canton laïque⁶⁶, qui souhaitait enseigner à l'école primaire avec un fou-

⁶³ Dans ce sens, HERTIG/KIBBOUA, 298–299.

⁶⁴ L'arrêt *Eweida et autres c. Royaume-Uni* (Cour EDH, arrêt du 25.1.2013, N. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*) traite certes de la question de savoir dans quelle mesure une société privée, en l'occurrence British Airways, peut interdire à son personnel le port de signes religieux. Toutefois, Mme Eweida portait une croix chrétienne et n'invoquait aucune discrimination fondée sur le sexe. L'affaire concernait la Grande-Bretagne, à savoir un pays où le port de signes religieux sur le lieu de travail est généralement admis. A ce sujet, VICKERS, 26–27.

⁶⁵ Cour EDH, arrêt du 15.2.2001, N. 42393/98, *Dahlab c. Suisse*.

⁶⁶ Voir l'article 3 de la Constitution de la république et canton de Genève du 14 octobre 2012 (Cst.-GE), RS-GE A 2 00, ainsi que la Loi sur la laïcité de l'Etat du 26 avril 2018 (LLE), RS-GE A 2 75, entrée en vigueur le 9 mars 2019 suite à son acceptation lors de la votation du 10 février 2019. L'article 3 alinéa 5 de cette loi prévoit que les agents de l'Etat observent une neutralité religieuse dans le cadre de leurs fonctions et, lorsqu'ils sont en contact avec le public, « s'abstiennent de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs ». Voir aussi l'article 7 relatif aux restrictions qui peuvent être imposées sur le domaine public. En outre, dans les administrations publiques, « le visage doit être visible » (art. 7 al. 2). Par arrêt du 21 novembre 2019 (ACST/35/2019), la Chambre constitutionnelle de la Cour de justice du canton de Genève a jugé ces dispositions conformes au principe de proportionnalité. En revanche, elle a annulé l'art. 3 al. 4 LLE qui interdisait aux membres du Grand Conseil et des conseils municipaux de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs. Cet arrêt fait l'objet d'un recours au Tribunal fédéral (2C_1079/2019).

lard islamique⁶⁷. La deuxième décision (*Şahin c. Turquie*⁶⁸) a trait au port du hijab par une étudiante en médecine à l'Université d'Istanbul⁶⁹. Le troisième arrêt (*S.A.S. c. France*⁷⁰) a été rendu suite à la plainte d'une femme qui revendiquait le droit de se déplacer dans l'espace public vêtue d'un niqab⁷¹.

Toutes ces affaires ont eu lieu dans un cadre étatique (canton de Genève, Turquie et France) où le principe de laïcité revêt une importance particulière⁷². La Cour EDH a reconnu aux Etats concernés une grande marge d'appréciation⁷³ et n'a condamné aucun d'entre eux pour violation des articles 9 et 14 CEDH.

⁶⁷ La Cour EDH a rendu d'autres arrêts concernant le port du voile dans le cadre de rapports de travail de droit public. Toutefois, dans l'arrêt *Ebrahimian c. France* (Cour EDH, arrêt du 26.11.2015, N. 64846/11, *Ebrahimian c. France*), l'assistante sociale dont le contrat n'avait pas été renouvelé se prévalait uniquement de la liberté de religion, sans faire de lien avec une discrimination fondée sur le sexe. Dans l'affaire *Kurtumulus c. Turquie* (Cour EDH, arrêt du 24.1.2006, N. 65500/01, *Kurtumulus c. Turquie*), la professeure requérante avait certes invoqué l'article 9 CEDH en lien avec l'article 14 CEDH mais ne fondait pas sa plainte pour discrimination sur le critère du sexe. Dans l'affaire *Sodan c. Turquie* (Cour EDH, arrêt du 2.2.2016, N. 18650/05, *Sodan c. Turquie*), la Cour EDH a admis la violation de l'article 8 CEDH dont se prévalait un fonctionnaire muté hors d'Ankara en raison, notamment, du voile porté par son épouse (N. 56–57).

⁶⁸ Cour EDH, arrêt du 10.11.2005, N. 44774/98, *Şahin c. Turquie*.

⁶⁹ Les affaires *Karaduman c. Turquie* (Cour EDH, arrêt du 3.5.1993, N. 16278/90, *Karaduman c. Turquie*) et *Bayrak c. France* (Cour EDH, arrêt du 30.6.2009, N. 14308/08, *Bayrak c. France*) concernent aussi deux étudiantes souhaitant porter le voile. Aucune d'entre elles n'a argumenté sous l'angle de la discrimination fondée sur le sexe.

⁷⁰ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, *S.A.S. c. France*.

⁷¹ L'argumentation développée dans cet arrêt au sujet de la discrimination fondée sur le sexe est reprise, sans changements significatifs, dans les arrêts *Belcacemi et Oussar c. Belgique* (Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 37798/13, *Belcacemi et Oussar c. Belgique*) et *Dakir c. Belgique* (Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 4619/12, *Dakir c. Belgique*) relatifs à la loi belge interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

⁷² Au sujet de la portée différente du principe de laïcité dans les pays membres de l'Union européenne, voir les conclusions de l'avocate générale Sharpston relatives à l'affaire C-188/15 (*Boungaoui*), N. 37 ss.

⁷³ Pour une analyse approfondie, voir HERTIG/KIBBOUA, 298 ss, 304, 324.

1. *Dahlab c. Suisse* (2001)

Désormais célèbre, l'arrêt *Dahlab c. Suisse* concernait une institutrice qui se plaignait de ne pas avoir le droit de porter un foulard islamique pour enseigner à l'école primaire dans le canton de Genève. L'enseignante invoquait, notamment, une atteinte à sa liberté de religion (art. 9 CEDH) en relation avec une discrimination fondée sur le sexe (art. 14 CEDH), « dans la mesure où un homme de confession musulmane pourrait enseigner à l'école publique sans encourir d'interdiction d'une quelconque nature »⁷⁴.

Paradoxalement, le Tribunal fédéral puis la Cour EDH se sont appuyés sur le principe d'égalité entre les sexes, dont se prévalait l'institutrice, pour rejeter sa requête.

L'arrêt du Tribunal fédéral relève certes que le fait d'« interdire à la recourante le foulard la place devant une alternative difficile : ne pas respecter un précepte de sa religion qu'elle juge important ou courir le risque de ne plus pouvoir enseigner à l'école publique »⁷⁵. Toutefois, malgré les allégations contraires de la recourante⁷⁶, « le foulard est ici un signe religieux évident » et, bien qu'il ne soit pas reproché à l'enseignante de se livrer au prosélytisme, celle-ci ne peut guère se soustraire aux questions des enfants relatives à son habillement⁷⁷. Dans le contexte de l'école primaire, la Cour EDH considère qu'il n'est pas possible d'exclure a priori l'« effet prosélytique que peut avoir le port du foulard dès lors qu'il semble être imposé aux femmes par une prescription coranique [...] difficilement conciliable avec le principe d'égalité des sexes »⁷⁸.

⁷⁴ Cour EDH, arrêt du 15.2.2001, N. 42393/98, *Dahlab c. Suisse*, ad Griefs, N. 2 ; Jurisprudence des autorités administratives de la confédération, JAAC 2001 1410, p. 1414.

⁷⁵ ATF 123 I 296, c. 4.cc.

⁷⁶ L'institutrice estimait que son habillement « ne devait pas être traité comme un symbole religieux, mais comme n'importe quel vêtement plus ou moins anodin qu'un enseignant déciderait de porter pour des motifs qui lui seraient propres » (ATF 123 I 296, c. 2a).

⁷⁷ ATF 123 I 296, c. 4.cc.

⁷⁸ JAAC 2001 1410, p. 1419.

Les juges ne développent pas la question de savoir en quoi le port du foulard pourrait être contraire au principe d'égalité ni n'évoquent les différents motifs qui peuvent pousser une femme à porter le foulard musulman⁷⁹. En outre, au lieu de comparer la situation des femmes et des hommes de confession musulmane, la Cour procède à une comparaison entre femmes et hommes, toutes religions confondues, portant un signe religieux dans le cadre de leur activité professionnelle. Partant, elle conclut à l'absence de discrimination fondée sur le sexe au sens de l'article 14 CEDH⁸⁰. Pareil raisonnement montre à quel point l'approche comparative se prête parfois mal à mettre en évidence l'existence d'une discrimination multiple⁸¹.

2. *Şahin c. Turquie* (2005)

L'arrêt *Şahin c. Turquie* suscite des critiques similaires à celles formulées au sujet de l'arrêt *Dahlab c. Suisse*. Après avoir souligné les principes de laïcité et d'égalité entre femmes et hommes⁸², une majorité de juges conclut que l'interdiction signifiée à une étudiante de porter le foulard musulman à l'Université ne viole pas les articles 9 et 14 CEDH.

« Mais, quel est le lien entre le port du foulard et l'égalité entre les sexes ? » s'interroge la juge Tulkens, dans son opinion dissidente. En l'occurrence, la requérante est une femme adulte, universitaire, qui affirme porter le foulard librement. Rien dans le dossier ne permet d'établir l'existence d'une contrainte. Dans ces conditions, remettre en question sa parole et lui interdire de poursuivre ces études avec un hijab afin de faire progresser l'égalité reflète une forme de « paternalisme », à « contre-courant de la jurisprudence de la Cour, qui a construit, sur le fondement de l'article 8 [CEDH] un véritable droit à l'autonomie personnelle [...] »⁸³.

⁷⁹ Parmi bien d'autres : RADACIC, 852 ss (à propos des arrêts *Dahlab* et *Şahin*).

⁸⁰ JAAC 2001 1410, p. 1221.

⁸¹ Voir KLEBER, 137 s, 376 s, 383 s.

⁸² Cour EDH, arrêt du 10.11.2005, N. 44774/98, *Şahin c. Turquie*, N. 115–116.

⁸³ Cour EDH, arrêt du 10.11.2005, N. 44774/98, *Şahin c. Turquie*, Opinion dissidente, N. 11–12.

Dans le même sens, la doctrine a critiqué la position majoritaire visant à protéger les femmes contre la religion au lieu de renforcer leur autonomie au sein de leur communauté religieuse⁸⁴. Si la Cour avait tenu compte de l'intersection des facteurs de discrimination et du fait que les individus – rarement totalement indépendants de leur entourage – sont membres de plusieurs groupes, elle aurait sans doute jugé que la contrainte à se dévoiler, tout autant que la contrainte à se voiler, viole la Convention⁸⁵.

3. *S.A.S. c. France* (2014)

Dans l'arrêt *S.A.S c. France*, la Cour EDH articule les concepts de liberté et égalité de façon plus nuancée que dans ses précédentes jurisprudences relatives au voile.

Musulmane pratiquante, la requérante explique que le port de la burqa ou du niqab « est un élément important de son identité socioculturelle »⁸⁶. La loi relative à l'interdiction de se dissimuler le visage dans l'espace public⁸⁷ la place devant l'alternative suivante : rester chez elle « comme si elle était en prison » ou quitter son domicile en s'exposant à l'hostilité et aux sanctions pénales⁸⁸. Selon elle, cette loi génère une « discrimination indirecte » fondée sur le sexe, la religion et l'origine ethnique⁸⁹. A cet égard, la requérante dénonce une violation des articles 8 et 9 CEDH en lien avec l'article 14 CEDH⁹⁰.

La Cour concède que l'interdiction litigieuse place les femmes décidées à porter le voile intégral pour des motifs religieux « devant un dilemme complexe »

⁸⁴ STUART, 432, 436 ss, 442 s.

⁸⁵ RADACIC, 855 ; STUART, 438.

⁸⁶ Cour EDH, arrêt du 1.07.2014, N. 43835/11, *S.A.S c. France*, N. 79.

⁸⁷ Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010, JORF n° 0237 du 12 octobre 2010, p. 18344.

⁸⁸ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, *S.A.S c. France*, N. 79.

⁸⁹ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, *S.A.S c. France*, N. 80.

⁹⁰ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, *S.A.S c. France*, N. 3.

et peut avoir un « fort impact négatif » sur leur situation : isolement, atteinte à l'autonomie, à la liberté religieuse et à la vie privée⁹¹.

Malgré ces « effets négatifs spécifiques », la Cour arrive à la conclusion que la mesure prévue par la loi française poursuivait un « but légitime » et s'avérait « nécessaire dans une société démocratique »⁹². Sans présenter ici les considérations qui ont mené la Cour à une telle conclusion⁹³, relevons que l'argument de l'égalité entre femmes et hommes, avancé par le gouvernement français, n'a pas été retenu comme motif justificatif⁹⁴.

Au contraire, la Cour relève « qu'un Etat partie ne saurait invoquer l'égalité des sexes pour interdire une pratique que les femmes – telle la requérante – revendiquent dans le cadre de l'exercice des droits que consacrent [les articles 8 et 9 CEDH], sauf à admettre que l'on puisse à ce titre prétendre protéger des individus contre l'exercice de leurs propres droits et libertés fondamentaux »⁹⁵.

⁹¹ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, N. 146. Dès lors, les juges Nussberger et Jäderblom, estiment qu'on ne peut attendre de l'interdiction litigieuse qu'elle libère « des femmes prétendument opprimées : au contraire, elle les exclura encore plus de la société et elle aggravera leur situation » (Opinion séparée, N. 21).

⁹² Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, N. 161, qui renvoie à l'argumentation développée aux N. 144–159. Dans les arrêts *Belcacemi et Oussar c. Belgique* (Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 37798/13, N. 64–68) et *Dakir c. Belgique* (Cour EDH, arrêt du 11.7.2017, N. 4619/12, N. 63–67), la Cour admet aussi que l'interdiction du voile dans l'espace public a des effets négatifs spécifiques pour les femmes de confession musulmane souhaitant porter le voile intégral puis juge que la mesure repose sur une justification objective et raisonnable et, partant, n'entraîne aucune discrimination indirecte.

⁹³ Selon les juges Nussberger et Jäderblom, les valeurs (pluralisme, tolérance, esprit d'ouverture) invoquées par la majorité pour justifier l'interdiction du voile intégral auraient tout aussi bien pu « fonder l'acceptation de ce code vestimentaire religieux et l'adoption d'une approche intégrationniste » (Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, Opinion séparée, N. 13–14).

⁹⁴ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, N. 118.

⁹⁵ Cour EDH, arrêt du 1.7.2014, N. 43835/11, S.A.S c. France, N. 119. Se référant à ce passage de l'arrêt, le Comité des droits de l'homme arrive, pour sa part, à la conclusion que la loi française constitue « une forme de discrimination croisée basée sur le sexe et la religion, en violation de l'article 26 du Pacte » : CDH, Com-

Pareil raisonnement, axé sur l'autodétermination⁹⁶ des femmes, marque un tournant dans la jurisprudence de la Cour EDH. La liberté religieuse et l'égalité entre femmes et hommes ne sont désormais plus analysés comme deux droits nécessairement antagoniques.

IV. « Cécité au genre »

Evoqués en introduction, les arrêts rendus le 14 mars 2017 par la CJUE dans les affaires *Achbita*⁹⁷, en Belgique, et *Bougnaoui*⁹⁸, en France, reflètent une troisième approche jurisprudentielle, hélas aveugle à l'aspect genré et multi-dimensionnel de la discrimination liée au port du foulard musulman.

Dans ces deux arrêts, les facteurs de discrimination « sexe » et « religion » ne sont ni opposés l'un à l'autre, ni analysés sous l'angle de leurs effets combinés ; le critère du « sexe » n'est tout simplement pas considéré.

1. Les arrêts *Achbita*⁹⁹ et *Bougnaoui*¹⁰⁰

Deux salariées du secteur privé – une réceptionniste et une ingénieure – ont été licenciées pour avoir décidé de porter le hijab durant les heures de travail puis persisté dans ce choix, malgré l'interdiction qui leur avait été notifiée. À notre connaissance, le foulard n'avait provoqué aucun conflit au sein du personnel des entreprises concernées, ni donné lieu à des accusations de prosély-

munication n°2747/2016 du 22.10.2018 (CCPR/C/123/D/2747/2016), N 8.15 et 8.17.

⁹⁶ Sur le droit des femmes de décider de façon autonome de leur mode de vie (art. 8 CEDH), qui l'emporte sur le devoir des Etats de lutter contre les pratiques jugées néfastes (art. 5, let. a CEDEF), voir WYTENBACH, CR-CEDEF, Art. 5 N. 19–20 et 60. Selon l'auteure, il demeure toutefois nécessaire d'interroger la notion de « consentement » dans une société patriarcale et d'examiner si le cadre dans lequel s'exerce le droit à l'autonomie permet une véritable liberté de choix.

⁹⁷ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita* c. G4S Secure Solutions.

⁹⁸ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui* et ADDH c. Micropole SA.

⁹⁹ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita* c. G4S Secure Solutions.

¹⁰⁰ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui* et ADDH c. Micropole SA.

tisme¹⁰¹. Nous verrons que l'interdiction de porter le hijab était bien plutôt motivée par les réactions négatives de la clientèle, redoutées (dans l'affaire *Achbita*) ou avérées (dans l'affaire *Bougnaoui*).

En avril 2006, Mme *Achbita*, de confession musulmane, informa son employeuse *GS4 Secure Solutions* de son intention d'effectuer son travail de réceptionniste coiffée d'un hijab. La direction répondit que le port du foulard ne serait pas toléré eu égard à la politique de neutralité pratiquée par l'entreprise. En mai 2006, le règlement intérieur fut modifié afin d'interdire expressément « aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leur convictions », fussent-elles de nature politique, philosophique ou religieuse¹⁰². Ainsi, la direction procéda à l'adoption d'une règle formellement neutre sous l'angle du genre, afin de légitimer son refus d'accéder à la demande sexospécifique d'une employée de religion musulmane, puis sa décision de licencier cette dernière, qui persistait à vouloir porter un foulard.

Dans l'affaire *Bougnaoui*, en revanche, le licenciement n'était pas fondé sur le non-respect d'une interdiction ancrée dans un règlement d'entreprise, mais trouvait son origine dans le souhait d'un client de l'employeuse *Micropole SA*, qui avait demandé à ce que les ingénieures en mission sur son site ne portent plus le voile à l'avenir¹⁰³.

La CJUE a été priée d'examiner, à titre préjudiciel, dans quelle mesure les licenciements signifiés à Mesdames *Achbita* et *Bougnaoui* étaient constitutifs d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions au sens de la directive 2000/78/CE¹⁰⁴.

En revanche, dans les deux procédures, la CJUE n'a pas été invitée à s'exprimer sur l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ni n'a procédé

¹⁰¹ Voir ROBIN-OLIVIER, *Neutraliser*, 231, qui relève que les deux arrêts rendus par la CJUE ne portent ainsi pas sur les aspects « qui suscitent *a priori* les plus grandes difficultés pour les entreprises ».

¹⁰² CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, N. 11–15.

¹⁰³ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui et ADDH c. Micropole SA*, N. 14.

¹⁰⁴ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

d'office à un examen détaillé de cette question¹⁰⁵. L'absence de prise en considération de l'aspect genré de la problématique s'explique sans doute, en partie, par le fait que la discrimination fondée sur le sexe est interdite par un instrument spécifique, la directive 2006/54/CE¹⁰⁶, et paraît difficile à appréhender sous l'angle de la directive 2000/78/CE¹⁰⁷.

Pourtant, plusieurs passages de la directive 2000/78/CE encouragent les tribunaux à tenir compte du facteur « sexe » lors de l'examen d'une discrimination fondée sur un critère énuméré à l'article premier de la directive, tel que la « religion » ou les « convictions ». Le préambule, par exemple, rappelle le « fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples »¹⁰⁸. L'article 4, relatif aux exigences professionnelles susceptibles de justifier, à titre exceptionnel, un traitement différent directement fondé sur un critère prohibé par la directive 2000/78/CE, réserve la « discrimination fondée sur un autre motif »¹⁰⁹.

Ainsi, dans l'affaire *Achbita*, l'avocate générale *Kokott* souligne dans les conclusions générales la nécessité de « vérifier, dans la mise en balance des intérêts, si d'autres critères d'inégalité de traitement sont également concernés. Le

¹⁰⁵ AST/SPIELHAUS, 370 relèvent que l'absence de perspective de genre qui caractérise nombre de jugements relatifs à l'interdiction du port du voile provient souvent du fait que la discrimination fondée sur le sexe n'est pas alléguée devant les autorités et tribunaux, qui ne sont pas toujours habilités à se prononcer d'office sur son existence.

¹⁰⁶ Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

¹⁰⁷ Voir HERTIG/KIBBOUA, 307 s, 312. Selon ces auteures, une telle fragmentation est peu propice à la prise en compte de la discrimination multiple en droit européen. Voir aussi LOENEN, 105.

¹⁰⁸ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Préambule, chiffre (3).

¹⁰⁹ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, art. 4, paragraphe 2. Au sujet de l'interprétation de ce paragraphe relatif aux « organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou des convictions », voir CJUE, arrêt du 17.4.18, Aff. C-414/16, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* et CJUE, arrêt du 11.9.18, Aff. C-68/17, IR. c. JQ.

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 [...], pourrait indiquer que ladite interdiction est disproportionnée »¹¹⁰.

Dans le cas concret *Achbita*, cependant, l'avocate générale constate que l'interdiction de porter sur le lieu de travail des signes visibles de ses convictions « peut affecter les hommes tout autant que les femmes »¹¹¹. En effet, la clause prévue par le règlement d'entreprise « 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) [...] »¹¹².

En procédant à une comparaison entre religions, au lieu d'examiner la situation des femmes et des hommes au sein du groupe des personnes musulmanes, l'avocate générale met en avant la *neutralité* de la mesure litigieuse, non seulement sous l'angle de la religion, mais aussi du genre. Ce second facteur disparaît ainsi de l'analyse¹¹³.

L'arrêt rendu par la CJUE dans l'affaire *Achbita* ne contient aucune réflexion relative à une éventuelle discrimination fondée sur le sexe ou multiple. La Cour effectue son raisonnement « sous le prisme exclusif de la discrimination fondée sur la religion »¹¹⁴. Elle arrive à la conclusion qu'un règlement d'entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou re-

¹¹⁰ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, conclusions générales, N. 121.

¹¹¹ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, conclusions générales, N. 121.

¹¹² CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, conclusions générales, N. 49. Dans le même sens, voir CJUE, arrêt du 14.03.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui et ADDH c. Micropole SA*, conclusions générales Sharpston, N. 30.

¹¹³ Pour une critique de cette approche comparative, voir – parmi d'autres – AST/SPIELHAUS, 372.

¹¹⁴ Voir HERTIG/KIBBOUA, 311 s, qui critiquent pareille « analyse unidimensionnelle ».

ligieux sur le lieu de travail peut entraîner une discrimination *indirecte*¹¹⁵ basée sur la religion,

- « s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données,
- à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier »¹¹⁶.

Appliquant le critère de la « nécessité » au cas d'espèce, la CJUE précise qu'il incombe aux tribunaux nationaux d'examiner dans quelle mesure l'entreprise *G4S Secure Solutions*, face au refus de Mme *Achbita* de renoncer au port du voile, aurait pu lui « proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec [s]es clients plutôt que de procéder à son licenciement »¹¹⁷. Nous reviendrons sur ce point plus loin¹¹⁸.

Suite à cet arrêt de la CJUE, la Cour de cassation en Belgique a cassé, le 9 octobre 2017¹¹⁹, l'arrêt rendu en 2011 par la Cour du travail d'Anvers¹²⁰, au motif que celle-ci n'avait pas suffisamment examiné si la clause de neutralité

¹¹⁵ Parmi d'autres, ROBIN-OLIVIER, *Neutraliser*, 233 ss et HERTIG/KIBBOUA, 309, estiment que la Cour aurait dû constater l'existence d'une discrimination directe sur la base de la religion, dès lors que l'interdiction apparemment neutre repose, en réalité, sur des préjugés contre une religion donnée. A ce sujet, voir les conclusions de l'avocate générale Kokott, Aff. C-157/15 (*Achbita*) N 55.

¹¹⁶ Aff. C-157/15 (*Achbita*) N. 44, qui se réfère à la définition de la discrimination indirecte prévue par l'article 2, paragraphe 1, lettre b, de la directive 2000/78/CE.

¹¹⁷ Aff. C-157/15 (*Achbita*) N. 42–43.

¹¹⁸ Cf. *infra* IV.3.

¹¹⁹ Arrêt du 9.10.2017 de la Cour de cassation de Belgique, N. S.12.0062.N, téléchargeable à partir du site de l'institution belge de protection des droits humains UNIA : <<https://www.unia.be/fr/articles/laffaire-achbita-devra-etre-rejuee>> (consulté le 8.8.2018).

¹²⁰ Arrêt du 23.12.2011 de la Cour du travail d'Anvers, N. A.R. 2010/AA/453 en A.R. 2010/AA/467, téléchargeable sur le page <<https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/cour-du-travail-anvers-23-decembre-2011>> (consulté le 8.8.2018).

invoquée à l'appui du licenciement de Mme *Achbita* entraînait une discrimination indirecte fondée sur la religion.

Quelques jours plus tard, le 22 novembre 2017, la Cour de cassation en France¹²¹ a jugé que le licenciement signifié à Mme *Bougnaoui* était constitutif d'une discrimination *directe* sur la base de la religion. En effet, la décision de résiliation ne s'appuyait sur aucune clause de neutralité similaire à celle de l'affaire *Achbita* et visait uniquement à satisfaire la demande d'une société cliente. Or, selon la CJUE,

« la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante [...] »¹²² susceptible de justifier, « dans des conditions très limitées », une différence de traitement fondée sur une caractéristique prohibée¹²³.

Par arrêt du 18 avril 2019, la Cour d'appel de Versailles, suivant le raisonnement de la Cour de cassation, a finalement déclaré nul le licenciement signifié à Mme *Bouganoui* dix ans auparavant¹²⁴.

Les arrêts *Achbita* et *Bougnaoui* appellent deux critiques principales. La première porte sur les considérations de la CJUE relatives aux souhaits de la clientèle (chiffre 2). La seconde a trait au principe de proportionnalité et au type d'aménagement préconisé afin d'éviter la résiliation des rapports de travail (chiffre 3).

2. Les souhaits stéréotypés de la clientèle

Dans l'arrêt *Bougnaoui*, la CJUE dit que « des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers

¹²¹ Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 2484 du 22.11.2017 (13-19.855).

¹²² CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui et ADDH c. Micropole SA*, N. 41, qui se réfère à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE.

¹²³ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bougnaoui et ADDH c. Micropole SA*, N. 38, qui se réfère au chiffre 23 de la directive 2000/78/CE.

¹²⁴ Cour d'appel de Versailles, 21^e ch., arrêt n° 18/02189 du 18.04.2019.

du client » – souhaits qui, en l'espèce, reflètent des préjugés¹²⁵ racistes et sexistes¹²⁶ – ne sont pas couvertes par la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante »¹²⁷. Dès lors, elles ne sauraient justifier « objectivement » un traitement défavorable basé sur une caractéristique protégée par le droit antidiscriminatoire¹²⁸.

Ainsi, l'arrêt *Bouagnaoui* apporte une importante clarification¹²⁹, qui limite de façon significative la liberté entrepreneuriale¹³⁰. En effet, comme relevé par *Kokott*, même si une entreprise doit savoir s'adapter aux demandes de ses partenaires commerciaux, elle ne saurait « céder aveuglément et sans considération à n'importe quelle exigence ou manifestation de volonté » d'un client, « fût-il important »¹³¹.

La portée de l'arrêt *Bouagnaoui* est cependant amoindrie par les conclusions de l'arrêt *Achbita*, dont il résulte qu'une société a le droit de licencier une salariée décidée à porter un foulard dès lors que son règlement interdit de façon « générale et indifférenciée » le « port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail »¹³². En effet, quels motifs peuvent bien pousser les entreprises à adopter une telle clause réglementaire ? Le choix de pratiquer une politique générale de neutralité ne serait-il pas, dans la plupart

¹²⁵ Selon ROBIN-OLIVIER, *Neutraliser*, 236, on peine à « comprendre pourquoi l'activité professionnelle d'une réceptionniste ou d'un ingénieur d'études s'oppose au port d'un voile qui n'empêche pas l'exécution des tâches des personnes concernées. Sauf à admettre que l'activité professionnelle se trouve affectée par les préjugés qui sont liés au port du voile ».

¹²⁶ Selon HOLZLEITHNER, 316, le rejet des salariées avec un foulard musulman s'explique, notamment, par le fait qu'elles s'écarteraient de la norme occidentale de beauté féminine.

¹²⁷ Au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹²⁸ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-188/15, *Bouagnaoui et ADDH c. Micropole SA*, N. 34–41, spéc. N. 40.

¹²⁹ Pour des explications plus détaillées, voir – parmi d'autres – HERTIG/KIBBOUA, 315 s.

¹³⁰ A ce sujet, voir MAHLMANN.

¹³¹ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, N. 90–91.

¹³² Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 2484 du 22.11.2017 (13-19.855).

des cas, dicté par le souci de satisfaire les attentes stéréotypées (supposées ou réelles) d'une partie¹³³ de la clientèle ?¹³⁴

Les arrêts *Boungaoui* et *Achbita* créent un paradoxe : alors que l'arrêt *Boungaoui* interdit aux entreprises de licencier une employée voilée afin de satisfaire le vœux d'un client, l'arrêt *Achbita* les autorise en revanche à anticiper les réactions de la clientèle en adoptant une politique générale de neutralité¹³⁵. La prise en considération des souhaits racistes ou sexistes de la clientèle est cachée derrière l'adoption d'une règle formellement neutre et devient dès lors admissible¹³⁶.

3. Les aménagements stigmatisants

Selon le principe de proportionnalité, lorsque qu'une disposition « apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion » donnée, les juges doivent vérifier que la règle poursuit un « objectif légitime » et que les « moyens » d'y parvenir sont « appropriés et nécessaires »¹³⁷. En particulier, lorsqu'ils examinent la *nécessité* d'interdire totalement le port de signes religieux au travail, les tribunaux doivent se demander si une autre mesure, moins incisive, aurait aussi permis à l'entre-

¹³³ Selon ALIDADI, *Muslim women*, 280 s, au fur et à mesure que le port du hijab devient courant en Europe, les entreprises se rendent compte qu'une partie de leur clientèle est de confession musulmane et qu'elles ont un intérêt économique à répondre aussi aux attentes de ce groupe.

¹³⁴ HERTIG/KIBBOUA, 320. Les auteures renvoient notamment à MAHLMANN.

¹³⁵ HERTIG/KIBBOUA, 324.

¹³⁶ Selon ROBIN-OLIVIER, *Neutraliser*, 235, tout se passe « comme si le fait d'adopter une règle neutre permettait de couvrir l'intention discriminatoire ». ALIDADI, *The integrative*, 134 ss, relève que l'adoption d'une politique de neutralité subséquente à un licenciement fondé sur le port du foulard ne permet pas de justifier *a posteriori* cette mesure et montre bien plutôt que la clause de neutralité vise en réalité à discriminer un groupe en particulier.

¹³⁷ Article 2, paragraphe 1, lettre b) i) de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

prise d'atteindre son objectif – légitime¹³⁸ – de neutralité religieuse, politique ou philosophique. À ce propos, la CJUE considère, dans l'arrêt *Achbita*, qu'il convient d'examiner si *G4S Secure Solutions SA* aurait pu atténuer l'effet de sa réglementation sur sa salariée musulmane en lui offrant de la déplacer vers « un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec [l]es clients », au lieu de la licencier¹³⁹.

La doctrine compare ce type d'aménagement¹⁴⁰ aux mesures visant à faciliter la conciliation entre travail et famille¹⁴¹, comme le télétravail. Dans les deux cas, il s'agit de prendre en considération la situation de personnes qui ne correspondent pas à la norme traditionnelle du travailleur (masculin, sans charges familiales, sans religion et sans handicap), afin de les inclure dans la sphère professionnelle¹⁴².

À première vue, la possibilité offerte à une mère de famille portant le hijab de travailler depuis la maison favorise la conciliation, non seulement entre le travail et la famille, mais aussi entre le travail et la religion. En effet, le *Home Office* permet de travailler sans avoir de contacts visuels avec la clientèle et sans même devoir traverser l'espace public... Toutefois, une telle proposition revient finalement à rendre invisibles les travailleuses qui ont choisi de porter le voile en raison de leur religion ou pour d'autres motifs importants pour elles. Pareille assignation à la sphère privée s'avère hautement problématique du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes.

¹³⁸ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, N. 37–39.

¹³⁹ CJUE, arrêt du 14.3.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, N. 42–43.

¹⁴⁰ ALIDADI, *The integrative*, 123 ss, distingue les mesures d'aménagement qui sont exigées, au niveau structurel, pour réussir le test de proportionnalité lors de l'examen d'une discrimination indirecte (art. 2, para. 1, lettre b, i, Directive 2000/78/CE), des « aménagements raisonnables » qui doivent être mis en place par l'employeur pour tenir compte, au niveau individuel, des besoins concrets d'une personne handicapée (art. 5 Directive 2000/78/CE) ; voir aussi l'art. 2 para. 4 de la Convention du 13 décembre 2006 relative au droit des personnes handicapées (CDPH), RS 0.109. Sur cette distinction, voir aussi les conclusions de l'avocate générale Kokott dans l'affaire *Achbita*, N 110.

¹⁴¹ ALIDADI, *The integrative*, 120–121 ; ROBIN-OLIVIER, *Reasonable*, 152.

¹⁴² ALIDADI, *The integrative*, 122. Voir aussi HOLZLEITHNER, 311.

De même, le fait d'examiner, comme demandé par la CJUE¹⁴³, s'il serait possible de modifier le cahier des charges d'une employée portant un foulard de façon à ce qu'elle puisse à l'avenir effectuer son travail *backstage*, ouvre la porte à l'adoption de mesures stigmatisantes¹⁴⁴, qui seraient vraisemblablement jugées d'emblée inacceptables si elles touchaient d'autres groupes protégés par le droit antidiscriminatoire, telles que les personnes de couleur ou avec handicap¹⁴⁵.

Eu égard au principe d'égalité entre les sexes, la solution consistant à affecter au « back-office » les femmes qui portent un hijab est particulièrement inadéquate dans les professions dites « typiquement masculines » – comme celle de Mme *Bouagnaoui*, ingénieure – où manquent les modèles féminins nécessaires pour transformer l'image du métier et encourager les étudiantes à faire des choix professionnels atypiques. Cela étant, l'alternative consistant à occuper une salariée qui porte le foulard en arrière-plan, ou à ne pas l'employer du tout, n'est pas davantage compatible avec le principe d'égalité lorsque le personnel se compose presque exclusivement de femmes, comme dans une crèche.

¹⁴³ CJUE, arrêt du 14.03.2017, Aff. C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions*, N. 42–43.

¹⁴⁴ Un article paru le 18 mai 2018 dans le *NLTimes* ([NLTimes.nl](https://nlTimes.nl)) relate le cas d'une parfumerie, aux Pays-Bas, qui a été vivement critiquée sur les réseaux sociaux pour avoir transféré une vendeuse du magasin à l'entrepôt, au motif qu'elle portait un foulard. Suite à l'indignation provoquée par cette mutation, la parfumerie a annoncé qu'elle allait revoir son code vestimentaire, pourtant conforme à la jurisprudence de la CJUE <<https://nlTimes.nl/2018/05/18/perfumery-douglas-fire-hiding-headscarf-wearing-employ-ee-clients>> (consulté le 8.8.2018).

¹⁴⁵ HERTIG/KIBBOUA, 321 soulignent le caractère stigmatisant de l'assignation au « backoffice » et relèvent que cette solution ne serait guère considérée comme légitime pour des personnes de couleur ou en situation de handicap.

4. L'affaire de la crèche *Baby Loup* en France

Mme *Afif*, directrice adjointe de la crèche privée « Baby Loup », en France, a été licenciée pour avoir décidé, suite à un congé maternité, de porter un foulard musulman, nonobstant le principe de neutralité religieuse figurant dans les statuts. Au total, cette affaire a donné lieu à cinq jugements¹⁴⁶.

Le 25 juin 2014, la Cour de cassation, réunie en Assemblée plénière¹⁴⁷, a définitivement jugé que la restriction apportée à la liberté religieuse de Mme *Afif* était proportionnée et justifiée par la nature de l'activité, qui impliquait des contacts avec des enfants en bas-âge et leurs parents¹⁴⁸. Les juges ont fondé leur position sur la nécessité de protéger la liberté de pensée, de conscience et de religion des enfants¹⁴⁹. La doctrine a critiqué cet argument dans la mesure où la crèche accueillait de très jeunes enfants (et même des bébés), dont la plupart n'était pas en mesure de percevoir les significations du hijab. En réalité, il s'agissait bien plutôt d'éviter que les parents ne se sentent dérangés par le foulard de la directrice adjointe¹⁵⁰.

Notons que ces mêmes parents n'auraient probablement pas été dérangés par le foulard d'une femme de ménage¹⁵¹ chargée de nettoyer la crèche en fin de journée alors que certains enfants ne sont pas encore rentrés à la maison. Il semble que le port du voile au travail ne devienne problématique qu'à partir d'un certain niveau de qualification.

Ainsi, la directrice adjointe a perdu son travail, alors que la crèche employeuse – qui, par ailleurs, offrait aux mères de famille toute une série de

¹⁴⁶ Pour une présentation détaillée des faits et un résumé des arrêts rendus par les différentes instances, voir HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 9 ss.

¹⁴⁷ Arrêt n°612 du 25.6.2014 de la Cour de cassation, Assemblée plénière (13-28.369).

¹⁴⁸ ROBIN-OLIVIER, Reasonable, 149. Voir aussi HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 40.

¹⁴⁹ Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 27.11.2013 n° 13/02981, qui renvoie à l'article 14 de la Convention des Nations Unies du 20 novembre 1989 relative aux droits de l'enfant (RS 0.107).

¹⁵⁰ HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 38. Voir aussi ROBIN-OLIVIER, Reasonable, 151, qui regrette que la Cour n'ait pas examiné quelle était l'atteinte réellement causée aux enfants et à leurs parents ni quelles auraient été des solutions alternatives au licenciement.

¹⁵¹ Dans ce sens, voir le commentaire de HOTZ.

cours (alphabétisation, cours de français, encouragement à la reprise d'études, formation professionnelle) – visait explicitement à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des femmes dans un contexte multiculturel¹⁵².

Suite à l'arrêt rendu en juin 2014 par la Cour de cassation¹⁵³, le Code du travail français a été modifié. Son article L 1321-2-1 prévoit, depuis 2016, qu'un « règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché »¹⁵⁴.

L'affaire *Baby Loup*, qui portait sur un vêtement exclusivement féminin, dans une profession presque exclusivement composée de femmes, a donc entraîné l'adoption d'une règle formulée de façon neutre sur le plan du genre et de la religion, mais dont on peut craindre que les destinataires principales soient les femmes musulmanes¹⁵⁵.

L'histoire ne s'arrête pas là. Après avoir épuisé les voies de recours nationales, Mme *Afif* finit par saisir, en juin 2015, le Comité des droits de l'homme des Nations Unies. Le 10 août 2018, le Comité constate que la clause de neutralité prévue par le règlement intérieur de la crèche et le licenciement prononcé suite au refus de Mme *Afif* de retirer son foulard ont restreint de façon injustifiée sa liberté de religion¹⁵⁶ au sens de l'article 18 du Pacte relatif aux droits civils et politiques¹⁵⁷. En particulier, le Comité estime que le gouvernement français n'a pas démontré en quoi « le port du foulard par une éducatrice de la crèche porterait atteinte aux libertés et droits fondamentaux des enfants et des parents

¹⁵² HENNETTE-VAUCHEZ/VALENTIN, 9.

¹⁵³ Arrêt n°612 du 25.6.2014 de la Cour de cassation, Assemblée plénière (13-28.369).

¹⁵⁴ Article 2 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JORF n°0184 du 9 août 2016), modifiant le Code du travail français.

¹⁵⁵ Voir BUI-XUAN, *Regard* genré, 35, 40 ss.

¹⁵⁶ CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8. 2018 (CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 8.9.

¹⁵⁷ Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 (RS 0.103.2).

la fréquentant »¹⁵⁸. De plus, sous l'angle de l'interdiction de discriminer consacrée par l'article 26 du Pacte, le Comité relève que la clause de neutralité « affecte de façon disproportionnée les femmes musulmanes [...] faisant le choix de porter un foulard [...] »¹⁵⁹. La question est de savoir si ce traitement différencié se fonde sur une justification objective. Le Comité conclut que le licenciement de Mme *Afif*, basé sur le devoir de neutralité imposé au personnel par le règlement de la crèche, ainsi que sur le Code du travail, ne repose sur aucun « critère raisonnable et objectif et constitue donc une discrimination inter-sectionnelle basée sur le genre et la religion »¹⁶⁰, contraire aux articles 18 et 26 du Pacte¹⁶¹. Le Comité demande à la France d'indemniser l'auteure de la communication et de « prévenir des violations similaires à l'avenir »¹⁶².

V. Remarques finales au regard du droit suisse

L'objectif de cette contribution n'est pas de prendre position pour ou contre le port du hijab dans les relations de travail mais de mettre en évidence l'inadéquation des approches jurisprudentielles intitulées « liberté de religion contre égalité entre les sexes » (*supra* III.) et « cécité au genre » (*supra* IV.), par rapport à celle dite de la « discrimination multiple » (*supra* II.).

L'affirmation du droit des femmes à porter un voile au travail peut certes avoir pour effet de légitimer des forces religieuses qui défendent une vision très conservatrice du rôle féminin¹⁶³. Toutefois, le discours juridique justifiant les

¹⁵⁸ CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8.2018 (CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 8.8. Selon l'article 18 (3) du Pacte I, la liberté de manifester sa religion peut faire l'objet de « restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection [...] des libertés et droits fondamentaux d'autrui ».

¹⁵⁹ CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8.2018, CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 8.12.

¹⁶⁰ CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8.2018 (CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 8.13

¹⁶¹ CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8.2018 (CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 9.

¹⁶² CDH, Communication n°2662/2015 du 10.8.2018 (CCPR/C/123/D/2662/2015), N. 10.

¹⁶³ Voir HOLZLEITHNER, 318.

restrictions à la « liberté de religion » au nom de l'« égalité entre les sexes » favorise l'exclusion – et non la progression – professionnelle des femmes concernées. L'affaire *Dahlab c. Suisse*¹⁶⁴ est à cet égard emblématique : une enseignante appréciée des enfants et des parents¹⁶⁵ se retrouve en définitive privée du droit d'exercer sa profession. L'interdiction de travailler avec un voile peut contribuer à ce que des femmes talentueuses, qui rêvaient de « devenir quelqu'un », finissent par accomplir le parcours traditionnel : école, mariage précoce, plusieurs enfants et chômage¹⁶⁶.

L'approche consistant à évacuer la dimension genrée de l'interdiction des signes religieux au sein de l'entreprise n'est pas davantage susceptible de favoriser l'autonomisation économique des femmes musulmanes en Europe. En effet, comme relevé en lien avec les arrêts *Achbita* et *Bougnaoui*, il arrive que des tribunaux « aveugles au genre » recommandent des aménagements susceptibles de renforcer les inégalités entre les sexes sur le marché du travail, tel que le « back-office » pour des femmes qualifiées, ingénieures¹⁶⁷ ou juristes¹⁶⁸, portant le hijab.

¹⁶⁴ Cour EDH, arrêt du 15.2.2001, N. 42393/98, *Dahlab c. Suisse*, arrêt résumé *supra* III. 1.

¹⁶⁵ BELSER, 125, relève que certains parents auraient même signé une pétition demandant que l'institutrice puisse continuer à enseigner.

¹⁶⁶ Voir ALIDADI, *Muslim women*, 279, avec la référence à une étude menée auprès de musulmanes en Belgique. L'auteure (249) déplore le fait qu'une salariée licenciée pour avoir refusé d'ôter son voile pourrait, de surcroît, être considérée comme étant au chômage par sa faute et se voir notifier une suspension de son droit à l'indemnité.

¹⁶⁷ Voir *supra* partie IV, chiffre 3. Au sujet des aménagements pour la religion qui ne devraient pas entraîner une discrimination fondée sur le sexe : LOENEN, 116 ; HOLZLEITHNER, 310. RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, 316, soulignent qu'une réaffectation ne doit en aucun cas impliquer une rétrogradation de la personne salariée.

¹⁶⁸ Depuis le 21 juin 2018, le canton de Bâle-Ville interdit au personnel de ses tribunaux de porter un symbole religieux visible lors de négociations en présence du public ou des parties au procès (Personalreglemente der Gerichte du Canton de Bâle-Ville du 15 mai 2017, RS/BS 154.112, § 8a). À ce sujet : JOLLER, 115–137. La règle s'applique aussi aux stagiaires. Ainsi, les juristes qui ne peuvent pas envisager d'enlever leur hijab doivent renoncer à effectuer un stage en milieu judiciaire ou se limiter au travail de bureau. Voir un article qui relate le cas d'une jeune musulmane, dont la candidature pour un stage au tribunal a donné lieu à l'adoption de la nouvelle disposition, formulée de façon neutre sous l'angle de la

En outre, dans des pays qui, comme la Suisse, n'offrent pas de protection homogène contre les différents types de discrimination dans l'emploi, l'examen sous le seul angle de la religion (art. 8 al. 2 Cst. féd.) a pour conséquence très concrète de priver des droits spécifiques prévus par la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)¹⁶⁹ les travailleuses discriminées à plusieurs égards (religion, origine et sexe).

Afin de saisir la discrimination multiple dont peuvent être victimes les salariées qui souhaitent porter le hijab, les tribunaux devraient d'office¹⁷⁰ examiner la licéité d'un code vestimentaire – introduit via des directives générales (art. 321d CO), un règlement d'entreprise (art. 37 ss LTr) ou une convention collective de travail¹⁷¹ – sous l'angle, non seulement de la protection de la personnalité (art. 328 CO), mais aussi de la discrimination à raison du sexe (art. 3 LEg)¹⁷².

Si l'interdiction de porter un voile ne repose sur aucun motif objectif – comme un risque réel d'accident, qui ne pourrait pas simplement être évité en nouant le foulard de façon à ce que le tissu ne puisse pas se prendre dans les machines¹⁷³ – et qu'une salariée est congédiée en raison de son refus d'ôter son voile, le licenciement sera non seulement abusif (art. 336 CO)¹⁷⁴, mais aussi

religion et du genre : <<https://www.bzbasel.ch/basel/basel-stadt/basel-schert-ausgerichte-verbieten-kopftuch-und-kreuz-an-verhandlungen-132600699>> (consulté le 24.10.2018). Le Tribunal fédéral a jugé que cette règle ne restreint pas de manière importante la liberté de conscience et de croyance (TF, 2C_546/2018 du 11 mars 2019).

¹⁶⁹ Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), RS 151.1.

¹⁷⁰ Art. 57 du Code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC), RS 272.

¹⁷¹ Au sujet des différentes possibilités de réglementation, voir WÄLTJ, 19 ss.

¹⁷² Dans ce sens : GLOOR, 10 ss ; RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, 309 ss.

¹⁷³ RIEMER-KAFKA/SHERIFOSKA, 316 ; WÄLTJ, 25.

¹⁷⁴ Le Tribunal de la région de Bern-Mittelland a jugé, le 8 septembre 2016 (CIV 16 1317), que le licenciement signifié à l'employée musulmane d'une blanchisserie en raison de sa volonté de porter le voile était discriminatoire au sens de l'article 336 al. 1 let. b CO. La blanchisserie n'était pas parvenue à prouver que des motifs d'hygiène ou de sécurité justifiaient l'interdiction de porter un voile. L'employeuse a été condamnée au versement d'une indemnité de deux mois de salaire (art. 336a CO).

discriminatoire au sens de la LEg. Le fardeau de la preuve est dès lors allégé (art. 6 LEg).

Lorsque la salariée en question, avant d'être licenciée, a été harcelée à cause de son voile, elle peut prétendre, en sus de l'indemnité pour licenciement discriminatoire (art. 5 al. 2 LEg), à une indemnité pour harcèlement fondé sur le sexe (art. 5 al. 3 LEg). Si la gravité de l'atteinte le justifie, ces deux montants sont cumulables avec la réparation du tort moral (art. 49 CO, art. 5 al. 5 LEg). Enfin, dans l'hypothèse où le licenciement de l'employée voilée ferait suite à une plainte interne pour harcèlement sexiste (art. 4 LEg), il serait présumé être un congé-représailles au sens de l'article 10 LEg. Aux conditions énoncées par cette disposition, il pourrait être annulé par les tribunaux et donner lieu à une réintégration. Pareille possibilité n'existe pas lorsque seule une discrimination fondée sur la religion est invoquée.

Ainsi, l'approche dite de la « discrimination multiple » permet non seulement de dévoiler les conséquences genrées des clauses de neutralité dans l'entreprise, mais présente aussi un intérêt stratégique dans le cadre d'une procédure judiciaire en Suisse. En août 2018, le Comité des droits de l'homme s'est montré réceptif à ce type d'analyse et a conclu, de façon inédite, à l'existence d'une « discrimination inter-sectionnelle basée sur le genre et la religion » dans l'affaire *Baby Loup*¹⁷⁵. Reste à espérer que les cours européennes sauront intégrer cette évolution récente dans leurs jurisprudences futures¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Communication n°2662/2015 du 10.8.2018 CCPR/C/123/D/2662/2015, N 8.13.

¹⁷⁶ Suite à une demande de décision préjudicielle présentée par le Bundesarbeitsgericht (Allemagne) le 30 avril 2019, Aff. C-341-19, MH Müller Handels GmbH, la CJUE devra préciser à quelles conditions une entreprise du secteur privé (en l'occurrence une chaîne de drogueries) peut interdire à son personnel (en l'espèce une caissière musulmane pratiquante) le port de « signes ostentatoires de grandes dimensions » (*in casu* le foulard islamique) par le biais d'un règlement interne.

Zusammenfassung auf Deutsch

In einer Zeit, in der immer mehr europäische Länder die Gesichtsverhüllung im öffentlichen Raum durch sogenannte «Anti-Burka» Gesetze verbieten, sind die Gerichte zunehmend dazu aufgerufen, über Streitigkeiten betreffend das Tragen des muslimischen Kopftuchs («Hijab») am Arbeitsplatz zu befinden.

Die Praxis der UN-Ausschüsse zur Überwachung der Einhaltung von Menschenrechtsverträgen sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) bringen drei Herangehensweisen an die Thematik des Kopftuchs im öffentlichen Dienst oder im Privatsektor zum Vorschein. Der vorliegende Beitrag stellt diese drei Perspektiven vor, die hier als «Mehrfachdiskriminierung», «Religionsfreiheit versus Geschlechtergleichheit» und «Gender-Blindheit» bezeichnet werden.

Die Analyse der Rechtsprechung zeigt auf, dass nur der erste Ansatz, die «Mehrfachdiskriminierung», die geschlechtsspezifischen Konsequenzen von Klauseln zur «religiösen Neutralität» zu offenbaren vermag, wie sie seit den EuGH-Urteilen *Achbita* und *Bougnanoui* vom 14. März 2017 in diversen unternehmensinternen Reglementen eingeführt wurden.

Der Umstand, dass der UN-Menschenrechtsausschuss in Bezug auf die Entlassung der stellvertretenden Direktorin der privaten Kinderkrippe *Baby Loup* in Frankreich am 10. August 2018 eine «intersektionelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion» feststellte, verleiht der multidimensionalen Analyse neue Legitimität. Die Zukunft wird weisen, ob die Gerichte, die erneut über die Frage des Verbots von religiösen Symbolen am Arbeitsplatz zu entscheiden haben, dem Umstand mehr Beachtung schenken werden, dass diese Art von Verbot – obwohl religions- und geschlechtsneutral formuliert – muslimische Frauen, die sich zum Tragen des Kopftuchs entschieden haben, unverhältnismässig trifft.

Der Beitrag schliesst mit der Darstellung einiger Möglichkeiten für eine bessere Berücksichtigung der Mehrfachdiskriminierung im Schweizer Arbeitsrecht.

Bibliographie

- AKTEPE SEDA, Elefanten und Gras, in : Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (édit.), Perspektivenreich: Hijab, FemInfo 47/2017, p. 16 ss.
- ALIDADI KATAYOUN, Muslim women made redundant: unintended signals in Belgian and Dutch case law on religious dress in private sector employment and unemployment, in : Alidadi/Foblets/Vrielink (éd.), Test of faith? Religious diversity and accommodation in the European workplace, Ashgate 2012, p. 245 ss (cit. ALIDADI, Muslim women).
- ALIDADI KATAYOUN, The ‘integrative function’ of labour law in Ebb?: reasonable accommodation for religion or belief and company ‘neutrality policies’ in Belgium, in : Blanpain/Hendrickx (éd.), Reasonable accommodation in the modern workplace, 2016, p. 119 ss (cit. ALIDADI, The integrative).
- AST FRÉDÉRIQUE/SPIELHAUS RIEM, Tackling double victimization of Muslim women in Europe: the intersectional response, in: Mediterranean Journal of Human rights, 2012, p. 357 ss.
- BELSER EVA MARIA, Religiöse Symbole im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, in : Association Suisse de Droit Public de l’Organisation, ASPDO 2011, p. 113 ss.
- BENNIS KENZA, Les monologues du voile : des Québécoises se racontent, Paris 2017.
- BUI-XUAN OLIVIA, Regard genré sur les dispositions juridiques relatives à la neutralité religieuse, in : Hennette-Vaucher Stéphanie/Möschel Mathias/Roman Diane (dir.), Ce que le genre fait au droit, Dalloz, coll. « À Droit Ouvert », 2013, p. 25 ss.
- CARMINATI-RABASSE ARMELLE, Etat des lieux concernant la laïcité dans l’entreprise privée, in : Rapport annuel de l’Observatoire de la laïcité 2018–2019, juin 2019, p. 303 ss.
- DELPHY CHRISTINE, Antisexisme ou antiracisme ? Un faux dilemme, in : Nouvelles Questions Féministes 2006/1 Vol 25, p. 59 ss.
- FATEH-MOGHADAM BIJAN, Dresscodes: Verhüllungsverbote im liberalen Rechtsstaat, in : Recht 2017, 3, p. 225 ss.
- GLOOR WERNER, Kopftuch an der Kasse: Religionsfreiheit im privaten Arbeitsverhältnis, in : Arbeitsrecht, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV/DTA) 2006, vol. 1, p. 1 ss.
- HENNETTE-VAUCHEZ STÉPHANIE/VALENTIN VINCENT, L’affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité, Issy-les-Moulineaux 2014.
- HERTIG RANDALL MAYA/KIBBOUA ZOHRA, Le port de signes et tenues religieux dans l’emploi en droit européen. Un regard croisé sur la Convention européenne des droits de l’homme et le droit de l’Union européenne, in : Annuaire de droit de l’Union européenne, 2017, vol. 2016, p. 291 ss.

- HERTIG RANDALL MAYA/HOTTELIER MICHEL/LEMPEN KARINE, CEDEF – La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif. Commentaire, Genève 2019 (cit. AUTEUR, CR-CEDEF).
- HOLZLEITHNER ELISABETH, Gendergleichheit und Mehrfachdiskriminierung. Herausforderungen für das Europarecht, in : Arioli/Cottier/Farahmand/Küng (Hrsg.), Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?, vol. 9, St.Gallen 2008, p. 305 ss.
- HOTZ SANDRA, EU: Arbeitsrecht und Verbot der Diskriminierung. Differenzierende Entscheide des EuGH zum Kopftuchtragen im privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis, in : FRI Newsletter 2017, N. 2, <<https://us11.campaign-archive.com/?u=d873d9ea7dd78f49567f6da39&id=072d2c39fc#II3>> (visité le 23.7.2018).
- JOLLER ELISABETH, Darf Justitia ein Kopftuch tragen?, ZBL 120/2019, p. 115 ss.
- KAYIKCI MERVE, Leben auf dem Mittelstreifen der Autobahn, in : Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (édit.), Perspektivenreich: Hijab, FemInfo 47/2017, p. 4 ss.
- KLEBER ELEONOR, La discrimination multiple. Etude de droit international, suisse et européen, Zurich 2015.
- LEVY JEAN-DANIEL/POTÉREAU JULIEN/HAUSER MORGANE, Etude sur le fait religieux en entreprise. Quel regard portent les dirigeants et représentants du personnel des grandes entreprises françaises sur les faits religieux au travail ? Quelles dispositions mettent-ils en place lorsqu'un cas se présente ?, Janvier 2018, <http://www.gestionsociale.fr/wp-content/uploads/2018/02/RapportHIST-CRIF-Figaro-Le_fait_religieux_en_entreprise.pdf> (visité le 23.07.2018).
- LOENEN TITIA, Accommodation of Religion and Sex Equality in the Workplace under the EU Equality Directives: a double bind for the European Court of justice, in : Alidadi/Foblets/Vrielink (éd.), Test of faith? Religious diversity and accommodation in the European workplace, Ashgate 2012, p. 103 ss.
- MAHLMANN MATTHIAS, ECJ Headscarf Series: the Everyday Troubles of Pluralism, 12 septembre 2016, in : Strasbourg Observers, <<https://strasbourgobservers.com/2016/09/12/ecj-headscarf-series-3-the-everyday-troubles-of-pluralism/>> (visité le 24.07.2018).
- RADACIC IVANA, Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights, in : The European Journal of International Law 2008, Vol. 19, N. 4, p. 841 ss.
- RADAY FRANCES, Comments on SAS v France, 19 juillet 2014, in : Oxford Human Rights Hub. A Global Perspective on Human Rights, <<http://ohrh.law.ox.ac.uk/professor-frances-raday-comments-on-sas-v-france/>> (visité le 24.07.2018).
- RIEMER-KAFKA GABRIELA/SHERIFOSKA RAIMA, Religion am Arbeitsplatz, in : Arbeitsrecht: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, Zurich 2012, N. 4, p. 305 ss.

- ROBIN-OLIVIER SOPHIE, Neutraliser la religion dans l'entreprise ?, in: Revue trimestrielle de droit européen 2017, Vol. 53, N. 2, p. 229 ss (cit. ROBIN-OLIVIER, Neutraliser).
- ROBIN-OLIVIER SOPHIE, Reasonable accommodation for religion, and other motives, in French labour law: testing the possibility of a legal transplant, in : Blanpain/Hendrickx (éd.), Reasonable accommodation in the modern workplace: potential and limits of the integrative logics of labour law, 2016, p. 145 ss (cit. ROBIN-OLIVIER, Reasonable).
- SCHLÄPPI ERIKA/ULRICH SILVIA/WYTTEBACH JUDITH, CEDAW: Kommentar zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau: allgemeine Kommentierung, Umsetzung in der Schweiz, Umsetzung in Österreich, Berne 2015 (cit. AUTEUR, CR-CEDAW).
- STUART ALISON, Freedom of Religion and Gender Equality: inclusive or exclusive?, in : Human Rights Law Review 2010, vol. 3, p. 429 ss.
- SUNDER MADHAVI, Garder la foi : réconcilier les droits humains des femmes et la religion, in : Hennette-Vauchez Stéphanie/Möschel Mathias/Roman Diane (dir.), Ce que le genre fait au droit, Paris 2013, p. 229 ss.
- TANQUEREL THIERRY, L'expression religieuse sur le domaine public, in : Bernard/McGregor/Vallée-Grisel (éd.), Etudes en l'honneur de Tristan Zimmermann. Constitution et religion – Les droits de l'homme en mémoire, Genève 2017, p. 245 ss.
- VICKERS LUCY, L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne, in : Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2016, vol. 2, p. 22 ss.
- VOLPP LETI, Feminism versus Multiculturalism, in : Columbia Law Review 2001, vol. 101, N. 5, p. 1181 ss.
- WÄLTY CARLA SOPHIA, Verbot zum Tragen von Kopftuch oder Piercing durch den Arbeitgeber, Zurich 2018.
- WEICHSELBAUMER DORIS, Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, in : IZA Discussion Paper, N. 10217, Universität Linz 2016, <<https://www.iza.org/publications/dp/10217>> (visité le 24.07.2018).