

Diversité religieuse : Perceptions, réalités et pratiques

Le cadre légal de la diversité religieuse

Le 24 septembre 2013 – Charte de la Diversité

**Me François MOYSE – Avocat à la Cour
Luxembourg**

DSM Di Stefano Moyse
www.dsmlegal.com

Définition: qu'est-ce qu'une religion en droit luxembourgeois?

- « **Religion** »: terme essentiel pour déterminer le champ d'application des normes anti-discrimination, mais difficile à définir.
- Absence de définition dans la législation luxembourgeoise.

Sources européennes (1):

Convention Européenne des Droits de l'Homme

Art. 14 :

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

Sources européennes (1):

Convention Européenne des Droits de l'Homme

Art. 1^{er} du Protocole n°12 :

« 1. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans discrimination aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, ou toute autre situation.

2. Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination de la part d'une autorité publique quelle qu'elle soit, fondée notamment sur les motifs mentionnés au paragraphe 1 ».

Sources européennes (2):

Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne

Art. 10 :

« Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Sources européennes (3):

Charte des droits fondamentaux de l'UE

Art. 21 :

« 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. [...] ».

Sources européennes (4):

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, dite **directive « emploi »**:

Art. 1^{er} :

*« La présente directive 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 Etats membres, le principe de l'égalité de traitement ».*

Art. 2 : Définition de la discrimination directe / indirecte.

Sources internes (1):

Constitution du Grand-Duché de Luxembourg

Utilisation du mot « culte »:

Art. 19: « *La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions religieuses, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés* ».

Art.20: « *Nul ne peut être contraint de concourir d'une manière quelconque aux actes et aux cérémonies d'un culte ni d'en observer les jours de repos* ».

Sources internes (2):

Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement/Code du Travail

- Transposition des directives « emploi » et « race » de 2000
- **Art. 1^{er} :**
 - (1) « *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions est interdite* ».
 - (2) Définition de la discrimination directe / indirecte.
- Introduction dans le livre II du **Code du travail** d'un titre V : « **EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL** ».

Sources internes (3):

Code pénal

- **Art. 454 à 457 du Code pénal:** Interdiction et sanction de la discrimination.
- **Article 454 alinéa 1^{er}:** « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».*
- En droit pénal, il y a discrimination même si la personne n'appartient pas en réalité à la religion « **supposée** ».

Sources internes (4):

Jurisprudence

Tribunal du Travail de Luxembourg, 9 janvier 2009:

Le harcèlement est une forme de discrimination lorsqu'il est constaté un «comportement indésirable » **lié à la religion.**

Toutefois, il incombe au salarié qui se prétend victime de discrimination ou harcèlement de soumettre au juge tous les éléments de fait laissant supposer l'existence de la discrimination ou du harcèlement.

Le salarié doit donc établir la matérialité des faits qui doivent être précis et concordants.

S'il y parvient, il y aura aménagement de la charge de la preuve, mais s'il n'y parvient pas, comme en l'espèce, le tribunal ne peut pas décider qu'il appartient dans un second temps à l'employeur de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement ou discrimination.

Exception: l'exigence professionnelle et déterminante Art. L. 252-1 (2) du Code du Travail

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Éléments de droit comparé

- Aux Etats-Unis, la liberté religieuse est garantie par la Constitution.
- **Title VII of the civil right Act of 1964**: interdit la discrimination sur le lieu de travail.
- Un **amendement de 1972** a ajouté au titre VII un devoir pour l'employeur de procéder à des aménagements pour répondre aux besoins des salariés appartenant à une religion.
- Toutefois, interprétation restrictive de cette obligation: l'employeur n'est tenu d'y procéder que si les aménagements sont **raisonnables** et n'entraînent **pas de difficulté injustifiée**.
- **Hiatt v. Walker Chevrolet Co., 120 Wn,2d 57, 837 P.2d 618 (1992)**:
Most employers of more than 15 employees are subject to Title VII and are obligated « to reasonably accomodate » an employee's religious beliefs and practices, unless it would present an « undue hardship » to the employer.

Religion, Etat et liberté

1. Selon la Cour Européenne des Droits de l'Homme, un Etat doit être neutre et impartial, un Etat ne doit faire aucune distinction entre les religions (*Aff. 97 membres de la Congrégation des Témoins de Jehovah de Gldani et 4 autres c. Géorgie*)
2. La garantie de liberté de religion, qui comporte le droit d'adhérer, d'exercer et de communiquer une religion, consacre également le droit au refus de toute appartenance religieuse et celui de quitter librement un groupement religieux ou philosophique. La liberté de religion « figure (...) parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents » (*Aff. Kokkinakis c/ Grèce*)

Religion et juridictions

1. Les tribunaux français se sont toujours refusé à définir le terme religion, au vu du principe de laïcité qui interdit toute intervention étatique dans les croyances religieuses individuelles.
2. Les juridictions anglaises ont rarement tenté, quant à elles, de définir la religion, alors même que le système juridique anglo-saxon est très différent du nôtre. Il semblerait qu'au minimum il faille y avoir une croyance en un être suprême ou une forme supranaturelle.
3. Un arrêt important de la Cour constitutionnelle du 20 novembre 1998, a eu affaire avec la notion de religion, qui n'a cependant pas été définie par cette juridiction, lorsqu'elle jugea qu'un élève membre de l'Eglise Adventiste du 7^e jour, pour qui les parents avaient demandé une exemption des cours pour tous les samedis, en raison de ses convictions religieuses, pouvait se voir refuser une telle exemption générale pour des raisons d'obligation scolaire dans l'enseignement.

Cultes

1. On peut retrouver en la matière le texte le plus ancien encore en vigueur aujourd'hui, qui est celui du 18 germinal an X, à savoir la loi relative à l'organisation des cultes.

2. RAPPORT du GROUPE D'EXPERTS CHARGÉ DE RÉFLÉCHIR SUR L'ÉVOLUTION FUTURE DES RELATIONS ENTRE LES POUVOIRS PUBLICS ET LES COMMUNAUTÉS RELIGIEUSES OU PHILOSOPHIQUES AU 3 OCTOBRE 2012 (extraits):

- Le régime des cultes luxembourgeois distingue les communautés conventionnées des communautés non conventionnées.
- Ce « modèle » européen de relations État/religions, caractérisé par la prégnance des statuts et régimes des cultes, ne découle pas du droit communautaire. Si les droits contenus dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'appliquent aux collectivités religieuses et à leurs membres, aucune compétence n'a cependant été attribuée à l'Union européenne en matière de statut des cultes.

CONCLUSIONS (1)

- **Diversité** : pas de définition légale non plus :

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, ect., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent.

(Encyclopédie Larousse en ligne)

- Liée aux notions de respect / tolérance/ liberté / égalité

CONCLUSIONS (2)

- *La peur de la différence constitue le dernier pilier des représentations génératrices des comportements discriminatoires (Alain Gavand, Prévenir la discrimination à l'embauche, p.57)*
- *Les stéréotypes sont des images dans notre tête qui s'intercalent entre la réalité et notre idée de la réalité et nous induisent dans « une erreur de catégorisation par simplification extrême, généralisation abusive et utilisation systématique, rigide qui marque notre appartenance à un groupe (Descamps 1993).*

Pourquoi est-il si important d'éviter les discriminations pour l'entreprise ?

- Paix sociale
- Respect de la législation
- Bonne réputation
- Bonne ambiance

Comme l'a dit Denis DIDEROT : « *Il faut être enthousiaste dans son métier pour y exceller* ».