

Numéro de répertoire

2016/0 1 1 3 4 5

Expédition

Délivrée à

Délivrée à

Date du prononcé

09/06/2016

Le

€ :

PC :

Le

€ :

PC :

Numéro de rôle

15/7170/ A

Numéro audltorat :

15/7/17/25

Matière :

Discrimination

Type de jugement : ordonnance
interlocutoire

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
Chambre siégeant comme en Référé
Ordonnance**

EN CAUSE:

Madame TG.,

Domiciliée _____, comparaisant en personne,

Madame NA.,

Domiciliée _____, ne comparaisant pas, parties
danderesses, comparaisant par Me Inès WOUTERS, avocate ;

CONTRE:

L'A.S.B.L PLDBC, inscrite à la B.C.E. sous le numéro : _____,
dont le siège social est situé _____, partie défenderesse,
comparaisant par Me Marie MICHAUD-NERARD, avocate ;

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la requête déposée au greffe de ce tribunal en date du 6 juillet 2015 et notifiée aux parties le 8 juillet 2015;

Vu le calendrier de dépôt de conclusions sur lequel les parties se sont mises d'accord à l'audience du 16 juillet 2015 ;

Vu la remise de la cause lors de l'audience du 14 décembre 2015, à la demande de l'asbl PLDBC en raison du dépôt à l'audience par mesdames G. et A. d'une jurisprudence récente ;

Vu les différentes conclusions déposées par l'asbl PLDBC ;

Vu les différentes conclusions déposées par mesdames G. et A. ;

Entendu les parties à l'audience publique du 18 avril 2016 ;

La tentative de conciliation a été faite au préalable, mais est demeurée sans résultat.

Vu l'avis écrit déposé le 2 mai 2016 au greffe de ce tribunal par monsieur Julien Ameeuw, Substitut de l'Auditeur du travail et notifié aux parties le 03 mai 2016 ;

Vu les répliques déposées le 13 mai 2016 au greffe de ce tribunal par l'asbl PLDBC (dénommée PLDBC par la suite) ;

I. OBJET DE LA DEMANDE

La demande a pour objet de :

- entendre constater la violation des normes précitées, à savoir la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et des autres moyens invoqués ;
- faire cesser la discrimination dont mesdames G. et A. font l'objet ;
- condamner PLDBC au paiement de l'indemnité équivalente à six mois de rémunération en vertu de l'article 18,§2,2° de la loi du 10 mai 2007 et 46 du décret du 12 décembre 2008 ;
- faire interdiction à PLDBC de procéder à une mesure de licenciement à leur encontre ;
- ordonner à PLDBC de procéder au paiement de la rémunération de madame G. à compter du 16 juin 2015 ainsi que celle de madame A. lorsque la période de maladie aura pris fin dans le courant du mois de septembre.
- condamner PLDBC aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure envers mesdames G. et A..

II. LES FAITS

PLDBC est une asbl qui selon ses statuts, a pour but la promotion de la santé des jeunes en âge scolaire (enseignement fondamental, secondaire et supérieur) et organise la création et la gestion d'un service de promotion de la santé :

- a) à l'école de régime linguistique francophone, conformément aux missions prévues par le décret du 20 décembre 2001 en son article 2, au bénéfice des élèves d'âge scolaire fréquentant les établissements scolaires subventionnés par la Communauté française (P.S.E. (Promotion de la santé à l'école) ;
- b) dans l'enseignement supérieur non universitaire, conformément aux missions définies à l'article 2 du décret du 16 mai 2002, au bénéfice des étudiants fréquentant un établissement d'enseignement supérieur subventionné par la Communauté française (P.S.E.S. (Promotion de la santé dans l'enseignement supérieur).

Elle occupe à cette fin des infirmières dont la mission est d'assurer le suivi médical des élèves, d'assurer le dépistage et la gestion des maladies transmissibles en milieu scolaire, de mettre en place des programmes de promotion de la santé et de promotion d'un environnement scolaire favorable à la santé, d'établir le recueil standardisé de données sanitaires. Elle dispose de trois antennes (antenne de Bruxelles, antenne de Boitsfort et antenne d'Uccle). L'antenne de Bruxelles occupe neuf infirmières se répartissant 50 écoles dont la liste est déposée par PLDBC. Les infirmières de PLDBC accueillent les élèves au sein des locaux de PLDBC quatre jours par semaine et se rendent dans les établissements scolaires deux demi-journées par semaine.

PLDBC est également composée de médecins, ainsi qu'il ressort des précisions données à l'audience (ce qui est expressément prévu par l'article 17 du décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé).

PLDBC a conclu une convention avec de nombreux établissements scolaires relevant majoritairement de l'enseignement libre mais elle collabore également avec des établissements relevant de l'enseignement officiel subventionné. Plusieurs de ces écoles interdisent à leur personnel de porter des signes convictionnels philosophiques et religieux, comme le voile par exemple.

En date du 29 mars 2007, elle a conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein avec madame NA. pour travailler comme infirmière à partir du 11 avril 2007 essentiellement à l'antenne de Bruxelles-Molenbeek (devenue l'antenne de Bruxelles). Un contrat à durée déterminée et à temps partiel entre les mêmes parties a précédé ce contrat (avec une date d'engagement au 11 avril 2005) selon les précisions données par les dernières conclusions de mesdames G. et A.. Madame A. est chargée des écoles que voici ; CR, SL, LF, SR, MA.

De même, en date du 1^{er} décembre 2008, elle a conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps partiel avec madame TG. pour travailler comme infirmière à partir du 1^{er} décembre 2008 principalement à l'antenne de Bruxelles. Madame G. s'occupe des écoles suivantes : SLI, PX, M, C et ST.

Lors de leur engagement, la directrice de PLDBC les a informées qu'il était interdit de porter le voile au travail.

Elles ont toutes deux travaillé sans porter le voile pendant respectivement neuf ans et six ans.

Dans le courant de l'été 2014, elles ont sollicité une modification de leurs fonctions au sein de PLDBC, afin de se voir confier des tâches de nature uniquement administrative et non plus médicale. L'idée sous-jacente était de pouvoir porter le voile au travail. Une réunion d'équipe tenue le 4 septembre 2014 qui a abordé ces questions, a généré des tensions entre les différents membres de l'équipe. PLDBC a refusé qu'elles n'effectuent que des tâches administratives et portent le voile.

Elles sont toutes deux tombées en incapacité de travail dès le 22 septembre 2014.

Par lettre du 20 novembre 2014 adressée à madame CJ. (membre du pouvoir organisateur de PLDBC), elles ont précisé qu'elles vivaient mal de devoir retirer le voile dès leur arrivée au centre et lors de leurs déplacements dans les écoles et qu'elles se sentaient discriminées dès lors qu'on les empêchait d'exercer le droit de culte. Elles ont demandé à pouvoir la rencontrer afin d'être autorisées à porter le voile lors de leur travail au centre et dans les écoles.

En date du 4 décembre 2014, l'ensemble des infirmières de l'antenne de Bruxelles de PLDBC (hormis les demanderesses), soit sept personnes, ont adressé une note aux membres du pouvoir organisateur pour se plaindre du manque d'effectif et des plaintes des directions d'établissements en découlant. Elles ont par ailleurs fait part de l'anxiété que suscite le retour hypothétique de leurs collègues mesdames A. et G. : « *Nous sommes extrêmement anxieuses de ce retour, qui nous mettrait dans une difficulté émotionnelle importante et nous questionne quant à la possibilité de reprendre une collaboration professionnelle. D'autant que la situation datant du mois de septembre, nous a toutes beaucoup bouleversées* ». Cette difficulté a nécessité l'intervention d'un psychologue pour suivre les membres de cette équipe, dont l'intervention a été prolongée jusqu'en décembre 2016 selon les précisions données par PLDBC.

Par lettres du 4 décembre 2014, madame B., directrice de PLDBC a invité mesdames A. et G. à remettre leurs clés des locaux pour permettre aux personnes les remplaçant d'accéder aux locaux pendant leur période d'incapacité.

Par lettres du 9 décembre 2014, elles ont toutes deux renvoyé leurs clés et demandé à PLDBC de faire connaître ses intentions quant à leur emploi.

En date du 9 décembre 2014, le syndicat de mesdames G. et A. a interpellé le centre interfédéral pour l'égalité des chances qui a fait état de sa position par mail du 16 décembre 2014, en signalant notamment qu'il avait proposé aux intéressées d'adresser un courrier à PLDBC afin d'organiser une rencontre. Par courrier du 17 décembre 2014, ledit syndicat a adressé une copie de sa réponse à madame G.. Il a été confirmé à l'audience que la position du centre interfédéral pour l'égalité des chances n'avait pas été communiquée à PLDBC.

Par lettre du 24 décembre 2014 adressées à mesdames G. et A., madame D., présidente du pouvoir organisateur, a répondu ce qui suit :

« (...) Comme vous l'avez indiqué dans votre courrier du 19 novembre dernier, l'interdiction du port du voile dans le cadre de l'exécution de missions au sein de l'asbl PLDBC Libre de Bruxelles Capitale vous a été formellement communiquée lors de votre engagement, sans objection de votre part.

Cette règle obéit à notre obligation d'exercer notre mission de santé publique en toute neutralité.

Cette interdiction vaut tant au sein des bureaux de l'association que lors de missions menées à l'extérieur auprès des établissements scolaires.

L'obligation de neutralité à laquelle notre association doit se soumettre en raison de son objet social justifie pleinement cette interdiction.

Nous nous référons en cette matière à l'article 21 §1 du Règlement de travail en notre asbl, qui stipule que « le travailleur-xi l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité, et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues ».

Nous sommes dès lors tenus de vous confirmer qu'il ne vous sera pas autorisé de porter le voile à votre retour au travail pendant l'exercice de votre fonction ».

PLDBC a fait afficher un nouveau règlement de travail dans ses locaux du 4 au 18 juin 2015, avec une date d'entrée en vigueur au 19 juin 2015. L'article 21 mentionne l'obligation pour l'association et le personnel de respecter le principe de neutralité, avec les conséquences qui en découlent s'agissant de la tenue vestimentaire :

« Plus spécialement, en ce qui concerne la tenue vestimentaire, les membres du personnel ont l'obligation de porter des tenues correctes et neutres :

- Une tenue vestimentaire correcte signifie une tenue décente et sobre (il est interdit notamment de porter des mini-jupes, shorts, décolletés échancrés, dos nus).

- Une tenue vestimentaire neutre signifie une tenue qui ne comporte pas de signe extérieur ostentatoire, ou encore, visible d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle quelle qu'elle soit (sont visés les couvre-chefs dont notamment les kippas, voiles, foulards, turbans, chapeau ainsi qu'à titre exemplatif les grandes croix, ou autre grand pendentif ou bijou invoquant une appartenance religieuse, politique, philosophique, culturelle).

(...)

L'obligation de neutralité et le devoir de réserve qui en découle doivent être impérativement respectés compte tenu du fait que les membres du personnel se trouvent régulièrement en contact avec les personnes mineures, en l'occurrence des élèves, afin de procéder à des contrôles médicaux.

Le principe de neutralité permet de respecter la liberté de conscience des personnes que les membres de l'association côtoient dans l'exécution de leurs missions et tâches.

Dans ce contexte, l'association entend veiller à ce que dans le cadre de ses activités ne se développe ni le prosélytisme religieux ou philosophique, ni le militantisme politique ».

Ce règlement de travail n'a pas fait l'objet d'observations de la part du personnel de PLDBC ainsi que précisé à l'audience.

En date du 15 juin 2015, le médecin-conseil de la mutuelle de madame G. a mis fin à la reconnaissance de son incapacité de travail.

Par mail du 15 juin 2015, le conseil de madame G. a informé PLDBC que sa cliente se présentera à son travail avec son voile et que si on ne lui permettait pas d'exercer son métier avec son voile, l'affaire sera traitée devant les tribunaux.

Par mail en réponse du même jour, les conseils de PLDBC ont précisé que si madame G. et madame A. entendaient reprendre le travail ce mardi, elles devraient comme par le passé et avant leur incapacité de travail, exercer leurs fonctions sans porter le voile, étant donné qu'il n'y a aucun motif de contourner le principe de neutralité respecté depuis toujours par l'employeur et le personnel.

Madame G. s'est présentée au travail le 16 juin 2015 à 7h50 à l'antenne de Bruxelles de PLDBC mais elle fut renvoyée chez elle étant donné qu'elle portait le voile et que la nature des activités exigeait le respect du principe de neutralité. A sa demande, un document lui a été remis stipulant ce qui suit :

« Mme TG. s'est présentée ce mardi 16 juin 2015 à 7h50 au PLDBC - Antenne de Bruxelles

En raison du fait qu'elle exige de vouloir porter le foulard dans l'exécution de son contrat de travail, PLDBC est dans la situation de devoir la renvoyer chez elle, étant donné que le port du voile n'est pas possible, en raison de la nature des activités du PLDBC qui exige le respect du principe de neutralité ».

Par mail du 16 juin 2015, le conseil de madame G. a pris acte que sa cliente s'était présentée à son travail et qu'on lui avait demandé de retirer son voile et qu'à sa demande, un écrit lui avait été remis. Le mail précisait qu'une requête en cessation sur base de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 serait introduite devant le président du tribunal du travail, agissant comme en référé, sans préjudice d'autres recours.

Les conseils de PLDBC y ont répondu par un mail du même jour.

III. DISCUSSION

1. La demande liée au paiement de la rémunération.

Position des parties.

Mesdames G. et A. demandent qu'il soit ordonné à PLDBC de procéder au paiement de la rémunération de madame G. à compter du 16 **juin** 2015 ainsi qu'à celle de madame A. lorsque la période de maladie aura pris fin dans le courant du mois de septembre (2015).

Elles font valoir que si la réclamation des rémunérations impayées devait faire l'objet d'une procédure distincte devant le tribunal du travail, la loi impose qu'en cas de discrimination dans le cadre d'une relation de travail, la victime peut réclamer à titre de réparation du dommage subi une indemnisation forfaitaire égale à six mois de rémunération. Elles invoquent par ailleurs que le non-paiement de la rémunération est une mesure préjudiciable au sens de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007.

PLDBC invoque que cette demande doit être déclarée irrecevable, à défaut de rentrer dans le champ d'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui prévoit l'action en cessation. L'action en cessation doit être introduite dans le but de demander au président du tribunal du travail d'ordonner de mettre fin à un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la loi et non, pour imposer l'exécution d'une obligation. L'absence de paiement de la rémunération ne peut être interprétée comme une mesure préjudiciable, étant donné que cette situation est née le 16 juin 2015, soit à une date antérieure à l'introduction de l'action en justice.

Position de Monsieur l'Auditeur du travail.

Monsieur l'Auditeur du travail conclut en son avis écrit que le tribunal est compétent pour le chef de demande relatif au paiement de la rémunération puisqu'il n'y a pas de problème de recevabilité mais un éventuel problème de distribution à la chambre compétente.

Position de la chambre siégeant comme en référé.

Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007, le juge de la cessation est compétent pour statuer sur la demande d'indemnisation forfaitaire prévue à l'article 18§2 de la loi du 10 mai 2007.

L'article 18 §1^{er} de la loi du 10 mai 2007 paraît imposer à la personne qui se considère victime d'une discrimination de faire un choix entre l'indemnisation du préjudice réellement subi ou l'indemnisation forfaitaire égale selon le cas à trois mois ou six mois de rémunération.

Sur interpellation de Monsieur l'Auditeur du travail à l'audience qui demandait si les demanderesse, en réclamant le paiement de la rémunération sollicitaient une indemnisation du préjudice réel subi ou si elles choisissaient plutôt une indemnisation forfaitaire, le conseil de mesdames A. et G. a précisé qu'elles limiteraient la demande d'indemnisation à l'indemnisation forfaitaire si le concours entre les deux n'était pas possible.

Cette précision donnée verbalement ne suffit toutefois pas à considérer qu'il est renoncé à la demande liée au paiement de la rémunération, même si la question se pose de savoir si une telle demande est maintenue.

En tout état de cause, et dès lors que la défense menée par PLDBC doit être interprétée comme un incident de répartition, puisque des objections sont émises sur la compétence du juge de la cessation pour statuer sur la demande liée au paiement de la rémunération, il convient de faire application de l'article 88 §2 du Code judiciaire, en manière telle que la demande liée au paiement de la rémunération de mesdames A. et G. est renvoyée au rôle particulier pour permettre la mise en œuvre de la procédure précitée.

2. La demande de constater la violation des normes précitées, de faire cesser la discrimination, de condamner PLDBC à payer une indemnité équivalente à six mois de rémunération et d'interdire à PLDBC de procéder à une mesure de licenciement à leur rencontre.

Position des parties synthétisée.

Après avoir rappelé l'ensemble des textes légaux garantissant la liberté de religion et interdisant des discriminations fondées sur cette base {article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, articles 1,2,3 et 4 de la directive articles 10,15 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, articles 11 et 19 de la Constitution, articles 2,3, 4 et 5 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, articles 4,5, 7, 8, 9 et 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008, mesdames G. et A. invoquent être victimes de discrimination directe et de discrimination indirecte contraires à la loi du 10 mai 2007 et estiment que l'interdiction de porter leur voile au travail est contraire aux engagements internationaux et européens de la Belgique. Quand bien-même madame A. est en incapacité de travail, elle peut se plaindre que l'acte discriminatoire a déjà été accompli et consiste dans le refus de PLDBC d'accepter le port du voile.

PLDBC invoque que la demande de madame A. est irrecevable à défaut de disposer d'un intérêt né et actuel au moment de l'introduction de la procédure, étant donné qu'elle se trouve toujours en incapacité de travail. Quant au fond, dès lors que mesdames G. et A. ont opté pour une procédure très spécifique dite comme en référé prévue par une seule législation, soit la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la situation doit en l'espèce uniquement être appréhendée au regard de cette législation. Si elles devaient souhaiter invoquer la violation des normes internationales, une procédure de droit judiciaire de droit commun devant les juridictions du travail devrait être initiée.

PLDBC estime que l'interdiction faite à mesdames G. et A. de porter le voile au travail n'est pas discriminatoire, étant donné qu'elles sont dans une situation comparable à celle de leurs collègues infirmières, qu'elles ne subissent pas une différence de traitement en raison du fait que tout le personnel infirmier doit se soumettre à la même interdiction, que le port du voile n'est pas couvert par le critère protégé de la conviction religieuse qui vise uniquement à protéger la croyance intrinsèque d'une personne, et non sa manifestation extérieure et qu'aucune discrimination directe et indirecte ne peut être identifiée. PLDBC estime disposer d'une justification objective qui réside dans son obligation de neutralité par rapport aux enfants qu'elle accueille dans ses locaux et que son personnel côtoie dans les établissements scolaires ainsi que la perte de subsides et que cette justification vise la réalisation d'un but légitime à l'aide des moyens appropriés et nécessaires.

Position de Monsieur l'Auditeur du travail.

Monsieur l'Auditeur du travail conclut en son avis écrit que la demande de mesdames G. et A. est recevable et fondée dans la mesure où il y a lieu :

- de constater l'existence d'une discrimination directe ou, à tout le moins, indirecte commise par PLDBC et dont sont victimes les demanderesse en raison de leur conviction religieuse ;

- d'ordonner en conséquence la cessation de l'obligation prévue par l'article 21 du règlement de travail de PLDBC de porter une tenue vestimentaire neutre « qui signifie une tenue qui ne comporte pas de signe extérieur ostentatoire, ou encore, visible d'appartenance à une opinion religieuse, politique ou philosophique ou culturelle quelle qu'elle soit (sont visés les couvre-chefs dont notamment les kippas, voiles, foulards, turbans, chapeau ainsi que à titre exemplatif les grandes croix ou autre grand pendentif ou bijou invoquant une appartenance religieuse, politique, philosophique, culturelle) » ;
- de rouvrir les débats quant à l'indemnisation à laquelle ont droit les demanderesses ;
- et de déclarer la demande non fondée pour le surplus.

Position de la chambre siégeant comme en référé.

1. Quant à la recevabilité de l'action.

Les principes.

L'article 17 du Code judiciaire impose comme condition de recevabilité de l'action, l'existence d'un intérêt à agir. Si la doctrine a tendance à considérer que cette exigence est d'ordre public (A. Fettweis, Manuel de Procédure civile, Edition de la faculté de Liège 1985, p.38 ; G. de Leval, Eléments de procédure civile, Larcier, 2003, p.15), la Cour de Cassation en a décidé autrement par un arrêt du 22 février 2007 (Cass., 22 février 2007, J.T., 2007, p.482, note de Jean-François Van Drooghenbroeck, Le défaut d'intérêt : une fin de recevoir hybride).

L'intérêt consiste en « *tout avantage, matériel ou moral, effectif mais non théorique que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme* » (Rapport sur la réforme judiciaire, éd. Mon.b., 1964, p.39 cité par J. Van Compennolle et G. Closset-Marchal, Examen de Jurisprudence (1985 à 1996). Droit Judiciaire Privé. R.C.J.B., 1997, p.511).

« *Dire d'une personne qu'elle a un intérêt à exercer une action en justice, c'est dire que la demande ainsi formée est susceptible de modifier, en l'améliorant, sa condition juridique présente. L'action est ouverte à celui dont la situation est susceptible d'être influencée par le jeu de la règle. En d'autres termes, l'intérêt est fonction de l'utilité que le demandeur escompte de son initiative devant les tribunaux et s'apprécie en fonction des résultats éventuels de la demande, à la supposer fondée. Pour le dire encore autrement, pour qu'une partie ait un intérêt, il est requis qu'elle puisse retirer un avantage, d'ordre pécuniaire ou d'ordre moral par l'intentement de son action* » (C. De Boe, Le défaut d'intérêt né et actuel, Annales de Droit de Louvain, Actualités facultaires, 2006/1-2, p.99).

L'intérêt doit être né et actuel. L'intérêt doit par ailleurs être légitime sous peine de violer l'article 17 du Code judiciaire selon la jurisprudence de la Cour de cassation. « *Celui qui ne poursuit que le maintien d'une situation contraire à l'ordre public ou un avantage Illicite n'a pas un intérêt légitime* » (Cass., 2 mars 2006, rôle n° C050061N, pouvant être consulté sur juridat.be ; voir aussi Cass., 14 mai 2004, J.L.M.B., 2004, p.184 ; Cass., 2 avril 1998, Pas., 1998, I, p.431).

Application.

Madame A. dispose bien d'un intérêt à agir au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire quand bien-même elle est en incapacité de travail.

En effet, son incapacité de travail est liée aux problèmes rencontrés au travail (voir l'attestation de son médecin du 27 janvier 2016), ce qui englobe son sentiment d'être discriminée sur base de sa religion.

Elle a un intérêt à obtenir une décision qui tranche notamment la question de savoir si son employeur PLDBC la discrimine en refusant qu'elle porte le voile au travail, ce qui empêche dans ce contexte son retour au travail.

L'action est dès lors recevable.

Il en va de même de l'action de madame G., ce qui n'est pas contesté.

2. Quant au fondement de l'action.

Les principes.

1) Les dispositions de droit belge applicables en matière de protection contre la discrimination.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination :

- L'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

« §1. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. § 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé ».

- La conviction religieuse ou philosophique constitue un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certains formes de discrimination (article 4,4°). L'on remarquera qu'à l'occasion des discussions au Parlement, le Centre pour l'égalité des chances, considéra après réflexion, que le fait de retenir la conviction religieuse ou philosophique comme critères de discrimination, créerait plus de problèmes qu'il n'en résoudrait. *« En effet, après un conflit relatif au port du tchador par certaines élèves d'une école bruxelloise, la question s'est posée de savoir si*

une telle disposition discriminatoire n'aurait pas pu être invoquée, ce qui aurait détourné la loi de son objectif » (Document législatif.Sénat, 2001-2002, n°2-12/15, 39).

- Au sens de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 :

« - 6" : est une distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

- 7" : est une discrimination directe : une distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

- 8" : est une distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

- 9' : est une discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

- L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 dispose :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

- L'article 8 de la loi du 10 mai 2007 prévoit cependant :

« §1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5", et 7', peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

- L'article 9 de la loi du 10 mai 2007 dispose :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,

- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

- L'article 28 §1^{er} de loi du 10 mai 2007 dispose :

«Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

Comme l'a relevé la Cour constitutionnelle dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):,

"A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. pari., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2', de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2", de la loi générale anti-discrimination et article 33, §2,2", de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, §2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, §2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1', de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...)";

-Le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 12 décembre 2008 prévoit des dispositions similaires, en ce compris une action en cessation en son article 50.

-D'autres dispositions de droit national prohibent les discriminations et les atteintes à la liberté religieuse (articles 11 et 19 de la Constitution) et la Convention collective n° 95 du 10 octobre 2008 (qui durant toutes les phases de la relation de travail, prohibe les discriminations notamment fondées sur les convictions philosophiques).

2) L'interaction entre le droit national et le droit international.

-La loi du 10 mai 2007 étant une transposition en droit belge de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, cette loi doit nécessairement être interprétée à la lumière du texte de la directive et de la finalité de la directive (à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail et l'établissement d'un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.).

En effet, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne. Cette obligation d'interprétation conforme concerne l'ensemble des dispositions du droit national, tant antérieures que postérieures à la directive dont il s'agit (CJUE, 10 mars 2011, Deutsche Lufthansa AG, C-109/09, point 52; CJUE, 13 novembre 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. 1-4135, point 8 ; CJUE, 13 novembre 1990, Angelidaki e.a., point 197).

Cette interprétation doit se faire en tenant compte des sources du droit qui ont inspiré le législateur européen, à savoir notamment la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte des droits fondamentaux auxquelles la directive renvoie dans ses considérants préalables. Ainsi, le considérant 1 de cette directive met en exergue que l'Union européenne est fondée sur le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui sont garantis par la Convention européenne des droits de l'homme et constituent les principes généraux du droit communautaires.

Cela ne veut pas dire pour autant que l'action en cessation introduite sur base d'une disposition spécifique de la législation belge doit être examinée au regard de chacune de ces dispositions internationales prises isolément mais que l'interprétation à donner de l'interdiction d'une discrimination fondée sur la liberté religieuse doit s'en inspirer.

-L'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose :

« 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société

démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

-L'article 14 de cette convention prohibe toute forme de discrimination notamment fondée sur la religion.

-La Charte des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne prévoit également ce droit à la liberté de religion et de manifester sa religion (article 10) et prohibe toute discrimination fondée sur la religion et les convictions (article 21).

-Dans son dernier arrêt rendu en la matière (Cedh, Ebrahimian c. France, 26 novembre 2015, requête n° 64846/11) concernant le cas d'une agente contractuelle de la fonction publique hospitalière travaillant comme assistante sociale dans un service de psychiatrie d'un hôpital français qui portait le voile au travail et dont le contrat de travail ne fut pas renouvelé en raison du non-respect de l'interdiction d'afficher son appartenance religieuse, la Cour européenne des droits de l'homme a rappelé les principes déjà énoncés au travers de sa jurisprudence antérieure rendue en matière de port de signes convictionnels au travail lorsqu'il s'agit d'apprécier si une ingérence contraire à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme a été commise :

1° Le port du voile constitue une manifestation d'une conviction religieuse protégée par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme (§47).

2° L'ingérence doit être prévue par la loi : (§48) *« Les mots « prévue par la loi » veulent d'abord que la mesure incriminée ait une base, en droit interne, mais ils ont trait aussi à la qualité de la loi en cause : ils exigent l'accessibilité de celle-ci à la personne concernée, qui de surcroît doit pouvoir en prévoir les conséquences pour elle, et sa compatibilité avec la prééminence du droit. Cette expression implique donc notamment que la législation interne doit user de termes assez clairs pour indiquer à tous de manière suffisante en quelles circonstances et sous quelles conditions elle habilite la puissance publique à recourir à des mesures affectant leurs droits protégés par la Convention. D'après la jurisprudence constante de la Cour, la notion de « loi » doit être entendue dans son acception « matérielle » et non « formelle ». En conséquence, elle y inclut l'ensemble constitué par le droit écrit, y compris les textes de rang intralégislatif, ainsi que la jurisprudence qui l'interprète (Fernandez Martinez c. Espagne [GC], no 56030/07, § 117, CEDH 2014 (extraits) ; Dogru, précité, § 52) ».*

3° l'ingérence doit être justifiée par un but légitime : (§53) *« Eu égard aux circonstances de la cause et au motif retenu pour ne pas renouveler le contrat de la requérante, à savoir l'exigence de neutralité religieuse dans un contexte de vulnérabilité des usagers du service public, la Cour estime que l'ingérence litigieuse poursuivait pour l'essentiel le but légitime qu'est la protection des droits et libertés d'autrui (mutatis mutandis, Leyla Sahin, précité, §§ 99 et 116 ; Kurtulmus précité ; Ahmet Arslan et autres c. Turquie, no 41135/98, § 43, 23 février 2010). Il s'agissait en l'espèce de préserver le respect de toutes les croyances religieuses et orientations spirituelles des patients, usagers du service public et destinataires de l'exigence de neutralité imposée à la requérante, en leur assurant une stricte égalité. L'objectif était également de veiller à ce que ces usagers bénéficient d'une égalité de traitement sans distinction de religion. La Cour rappelle à cet égard qu'elle a considéré que la politique d'un employeur visant à promouvoir l'égalité des chances ou à éviter tout comportement discriminatoire à l'égard d'autrui poursuivait le but légitime de protéger les droits d'autrui (mutatis mutandis, les affaires Ladele et Arrêt McFarlane, dans Eweida et autres précité, §§ 105, 106 et 109). Elle rappelle également que la sauvegarde du principe de laïcité constitue un objectif conforme aux valeurs sous-jacentes de la Convention (Leyla Sahin, précité, § 114). Dans ces conditions, la Cour est d'avis que l'interdiction faite à la requérante de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions poursuivait un objectif de protection «*

des droits et libertés d'autrui » et que cette restriction ne devait pas nécessairement être motivée, en plus, par des contraintes de « sécurité publique » ou de « protection de l'ordre » qui figurent au second paragraphe de l'article 9 de la Convention ».

4° L'ingérence doit être nécessaire dans une société démocratique. (§54) « (...) L'article 9 de la Convention ne protège toutefois pas n'importe quel acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction. Dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté de manifester sa religion ou ses convictions de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun. Cela découle à la fois du paragraphe 2 de l'article 9 et des obligations positives qui incombent à l'État en vertu de l'article 1 de la Convention de reconnaître à toute personne relevant de sa juridiction les droits et libertés définis dans la Convention (§ 106) ».

(§56) «Lorsque se trouvent en jeu des questions sur les rapports entre l'État et les religions, sur lesquelles de profondes divergences peuvent raisonnablement exister dans une société démocratique, il y a lieu d'accorder une importance particulière au rôle du décideur national. La Cour a souligné que tel était le cas lorsqu'il s'agit de la réglementation du port de symboles religieux dans les établissements d'enseignement, d'autant plus au vu de la diversité des approches nationales quant à cette question. Renvoyant notamment à l'affaire Dahlab précitée, la Cour a précisé qu'il n'était pas possible de discerner à travers l'Europe une conception uniforme de la signification de la religion dans la société et que le sens ou l'impact des actes correspondant à l'expression publique d'une conviction religieuse n'étaient pas les mêmes suivants les époques et les contextes. Elle a observé que la réglementation en la matière pouvait varier par conséquent d'un pays à l'autre en fonction des traditions nationales et des exigences imposées par la protection des droits et liberté d'autrui et le maintien de l'ordre public. Elle en a déduit que le choix quant à l'étendue et aux modalités d'une telle réglementation doit, par la force des choses, être dans une certaine mesure laissé à l'État concerné, puisqu'il dépend du contexte national considéré Leyla Sahin précité, § 109) ».

(§57)«Dans l'affaire Kurtulmus précitée, qui concernait l'interdiction faite à une enseignante de l'université d'Istanbul de porter le foulard islamique, la Cour a souligné que les principes rappelés au paragraphe 51 ci-dessus s'appliquent également aux membres de la fonction publique : « s'il apparaît légitime pour l'État de soumettre ces derniers, en raison de leur statut, à une obligation de discrétion dans l'expression publique de leurs convictions religieuses, il s'agit néanmoins d'individus qui, à ce titre, bénéficient de la protection de l'article 9 de la Convention. Elle a indiqué à cette occasion, en renvoyant aux affaires Leyla Sahin et Dahlab précitées, que « dans une société démocratique, l'État peut limiter le port du foulard islamique si cela nuit à l'objectif visé de protection des droits et libertés d'autrui et de l'ordre (...)».

(§58). «Toujours dans le contexte de l'enseignement public, la Cour a mis l'accent sur l'importance du respect de la neutralité de l'État dans le cadre de l'activité d'enseignement dans le primaire public, où les enfants en bas âge sont influençables (Dahlab, précité) ».

5° L'ingérence doit être proportionnée par rapport à ce but.

(§65) « (...) En outre, la Cour a déjà indiqué que le milieu hospitalier implique une large marge d'appréciation, les responsables hospitaliers étant mieux placés pour prendre des décisions dans leur établissement que le juge ou, qui plus est, un tribunal international» (Eweida et autres, précité, § 99) ».

(§67) « (...) la Cour souligne qu'elle a déjà approuvé une mise en oeuvre stricte des principes de laïcité (désormais érigée au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit, paragraphe 24 ci-dessus) et de neutralité lorsqu'il s'agit d'un principe fondateur de l'État, ce qui est le cas de la France (*mutatis mutandis*, Kurtulmus et Dalhab précités). Le principe de laïcité-neutralité constitue l'expression d'une règle d'organisation des relations de l'État avec les cultes, qui implique son impartialité à l'égard de toutes les croyances religieuses dans le respect du pluralisme et de la diversité. La Cour estime que le fait que les juridictions nationales ont accordé plus de poids à ce principe et à l'intérêt de l'État qu'à l'intérêt de la requérante de ne pas limiter l'expression de ses croyances religieuses ne pose pas de problème au regard de la Convention (paragraphe 54 et 55 ci-dessus) ».

3) Le principe de neutralité en Belgique.

1° Le principe de neutralité est considéré comme un principe constitutionnel :

- Selon l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat, « le principe de neutralité doit être considéré en Belgique comme un principe constitutionnel » (Rapport annuel 2009-2010 du Conseil d'Etat, page 41).

« Le droit constitutionnel belge ne connaît pas le principe de laïcité mais bien le principe fondamental de la neutralité du service public.

(...) La neutralité des services publics est un principe constitutionnel qui, s'il n'est pas inscrit comme tel dans la Constitution même, est cependant intimement lié à l'interdiction de discrimination en général et au principe d'égalité des usagers du service public en particulier. Dans un Etat de droit démocratique, l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent eux aussi, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers » (Rapport annuel 2009-2010 du Conseil d'Etat, page 52).

La section de législation du Conseil d'Etat dans les avis repris dans ce rapport annuel admet que le principe de neutralité peut s'appliquer à l'égard des manifestations extérieures (voir la page 53 notamment).

Dans le cadre de l'examen d'une proposition d'ordonnance ayant pour objet d'interdire aux agents visés au titre III de la Nouvelle loi communale le port de signes convictionnels dans l'exercice de leurs fonctions, la section de législation du Conseil d'Etat a renvoyé à un avis n° 48.042/AG donné le 20 avril 2010 sur une proposition de décret modifiant certaines dispositions du code de démocratie locale et de la décentralisation dans lequel elle a considéré que « 4.4. la conception de la société et de la neutralité de l'État qu'entendent ainsi défendre les auteurs de la proposition peut être considérée d'une manière générale comme conforme aux valeurs de la Constitution belge et de la Convention européenne des droits de l'homme, telle qu'interprétée par la Cour européenne des droits de l'homme, sans qu'évidemment ceci n'implique qu'elle serait la seule à être conforme à ces valeurs, d'autres approches, mettant par exemple davantage l'accent sur la diversité des conceptions en présence, pouvant également se concevoir dans ces cadres constitutionnel et conventionnel » (Doc. ParL.Parlement wallon,

session ordinaire 2009-2010,25 mai 2010,Avis du Conseil d'Etat 48.042/AG,101/2, p. 6. Cet avis a été publié dans T.B.P.,2011/7,pp. 441 etsuiv.).

En d'autres termes, la section de législation du Conseil d'Etat admet que le législateur puisse parmi plusieurs contenus possibles du principe de neutralité, choisir celui qui interdit au personnel communal le port de signes convictionnels dans l'exercice de cette fonction. Elle a toutefois estimé, qu'en l'espèce, le législateur ne justifiait pas suffisamment l'interdiction de ports convictionnels à l'ensemble du personnel sans distinguer les catégories:

« 4.5. Quant aux restrictions à la liberté de religion et à la liberté d'expression que cette conception implique pour les membres du personnel communal, provincial et des intercommunales, elles peuvent se justifier à la lumière du principe constitutionnel de la neutralité des pouvoirs publics pour les membres du personnel qui, portant des signes convictionnels, peuvent susciter auprès du public le sentiment qu'ils n'exercent pas leur fonction d'une manière impartiale. Pour les autres membres de ce personnel, les travaux parlementaires devraient mieux expliquer les raisons pour lesquelles une interdiction identique leur est imposée et dans quelle mesure celle-ci est conforme au principe de proportionnalité qui doit être respecté pour rendre admissibles les restrictions envisagées à la liberté d'expression et à la liberté de religion. Si cette explication ne peut être fournie, l'interdiction ne peut être générale ».

Le Conseil d'Etat donne comme exemples de membres du personnel qui, portant des signes convictionnels, ne peuvent susciter auprès du public le sentiment qu'ils n'exercent pas leur fonction d'une manière impartiale, des personnes qui n'exercent que des fonctions techniques ou d'exécution (Doc. Pari.Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, session ordinaire 2009-2010,13 juillet 2010,Avis du Conseil d'Etat 48.144/4/AG,A-48/2,p. 7).

-La Cour constitutionnelle considère également que la neutralité de l'autorité publique est un principe constitutionnel auquel l'article 24,§1^{er}, alinéa 3 de la Constitution donne une formulation plus précise en matière d'enseignement (C.Const,arrêt 40/2011 du 15 mars 2011, points B.9.5. alinéa 3).

2° Illustration du principe de neutralité dans le domaine de l'enseignement.

- L'article 24 §1^{er} alinéa 3 de la Constitution dispose : « *La Communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité Implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves* ».

- Au sein de la Communauté française, le principe de neutralité est repris par le décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté (en ce qui concerne les établissements d'enseignement organisés par la Communauté française) et par le décret du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement (en ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné c'est-à-dire l'enseignement subventionné organisé par la Commission communautaire française, les provinces, les communes, les associations de communes et toute personne de droit public) auquel tout pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné non confessionnel peut adhérer.

A l'occasion d'une proposition de décret tendant à insérer dans le décret du 31 mars 1994 de la Communauté française définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté et dans le décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et portant diverses mesures en matière d'enseignement deux dispositions rédigées de manière quasi-identique (...): « *Le personnel de l'enseignement (...) s'abstient du port de signes, convictionnels, que ce soit dans l'enceinte de l'établissement scolaire, sur les lieux de stage ainsi que lors des activités scolaires extramuros et parascolaires* », la section de législation du Conseil d'Etat a rendu un avis n° 48.022 le 20 avril 2010 validant cette proposition (Avis 48.022/AG du 20 avril 2010 sur une proposition de décret de la Communauté française « interdisant le port de signes convictionnels par le personnel des établissements d'enseignement officiel organisés ou subventionnés par la Communauté Française », Doc. Pari. Comm. fr., 2009-2010, n° 84/2, publié dans IBP,2011/7,p. 437 et suiv.), en définissant d'abord la notion de neutralité :

«13. (...) Dans l'ordre juridique belge, ni la Constitution, ni la législation ne confirment formellement le principe de la laïcité. Le système constitutionnel et institutionnel belge n'établit pas non plus une séparation absolue entre les pouvoirs publics et les églises, cultes et groupes reflétant les convictions religieuses et philosophiques. Le système repose par contre bien sur le principe fondamental de la neutralité du service public, ainsi que le Conseil d'Etat l'a rappelé dans son avis 44.521/AG précité du 20 mai 2008. Le principe de neutralité est expressément confirmé pour l'enseignement organisé par les communautés par l'article 24,§1^{er}, alinéa 3, de la Constitution qui dispose (...) Sur la neutralité, le Conseil d'État a considéré, de manière générale: "[L]a neutralité est bien toujours, ainsi que le fait comprendre l'étymologie du mot, une attitude de réserve et d'abstention. Celui qui est neutre n'est ni du parti de l'un, ni du parti de l'autre, ou, du moins, n'exprime ses préférences ni pour l'un, ni pour l'autre. La neutralité n'exclut pas pour autant le goût pour la vérité et la recherche de celle-ci". L'enseignement n'est "neutre" que s'il est indépendant de toute confession religieuse. En outre, il ne peut être engagé ni philosophiquement, ni idéologiquement. L'obligation pour la Communauté d'organiser un enseignement neutre et la neutralité du service public ont évidemment une incidence sur l'attitude pouvant être escomptée de la part des enseignants dans le secteur public. Ces derniers étant, comme l'exprime la Cour européenne, "détenteurs de l'autorité scolaire", on peut attendre d'eux que par leurs propos et leur attitude, ils adhèrent au projet d'enseignement neutre auquel ils prennent part (...) ».

Le Conseil d'Etat s'est par ailleurs exprimé dans cet avis sur la ratio legis de cette proposition de décret :

« 14. Après avoir exposé les raisons pour lesquelles ils estiment ne pas souscrire au modèle du "multiculturalisme" où l'individu [est envisagé] essentiellement comme le membre d'une communauté caractérisée par une culture, une religion, une origine ethnique", les auteurs de la proposition défendent dans les développements de cette dernière un modèle social qu'ils qualifient sous le nom d'"interculturalisme", dans lequel "les citoyens partagent un patrimoine commun de valeurs fondamentales, tels que le droit à la vie, la liberté de conscience, la démocratie, l'égalité de l'homme et de la femme ou encore la séparation des églises et de l'État". Ils considèrent qu'"[i]l revient à l'État de s'imposer comme le premier garant de ces valeurs", qu'ils qualifient d'"universelles" et que "la diversité des cultures [...] sera valorisée par l'État pour autant que ces cultures s'inscrivent dans le respect de ces valeurs fondamentales". "C'est en raison de ce choix clair pour ce modèle, concluent les auteurs de la proposition, que [ces derniers] préconisent l'interdiction du port de signes convictionnels par les membres du personnel des établissements scolaires d'enseignement officiel organisés ou subventionnés par la Communauté française". Ce faisant, les auteurs de la proposition appréhendent le contexte auquel ils estiment devoir faire face sur la base de leur conception des rapports entre l'État et les

conceptions religieuses et philosophiques, même si la dimension sociale n'est pas totalement absente puisque les développements de la proposition font également état d'un "phénomène de radicalisation identitaire" comme conséquence dans notre société de la "coexistence" [de] plusieurs cultures, plusieurs langues et plusieurs religions". La conception de la société et de la neutralité de l'État qu'entendent ainsi défendre les auteurs de la proposition peut être considérée d'une manière générale comme conforme aux valeurs de la Constitution belge et de la Convention européenne des droits de l'homme, telle qu'interprétée par la Cour européenne des droits de l'homme, sans qu'évidemment ceci n'implique qu'elle serait la seule à être conforme à ces valeurs, d'autres approches, mettant par exemple davantage l'accent sur la diversité des conceptions en présence, pouvant également se concevoir dans ces cadres constitutionnel et conventionnel (...) ».

Après avoir invité les auteurs de la proposition de décret à mieux faire correspondre la motivation de l'intervention du législateur à la spécificité des situations traitées et de mieux développer l'un des aspects du principe de neutralité dans le dispositif de la proposition, à savoir la séparation des églises et de l'Etat, le Conseil d'Etat a considéré que « *les limites à la liberté de religion que la conception défendue par les auteurs de la proposition implique pour les enseignants de l'enseignement officiel peuvent également se justifier à la lumière à la fois de l'article 24, § 1er, alinéa 3, de la Constitution, qui impose à la Communauté un enseignement neutre, et, plus largement, du principe de neutralité applicable aux pouvoirs publics, en ce compris ceux qui organisent un enseignement subventionné, étant entendu, comme exposé plus haut, que d'autres approches pourraient être retenues par le législateur sur ces questions, dans le respect du principe de neutralité, ainsi qu'il a été développé plus haut. Ce qui précède vaut également pour ce qui concerne les limites admissibles à l'expression, par le port de signes convictionnels, d'une identité politique ou philosophique. La conception retenue par les auteurs de la proposition de décret se situe au demeurant dans le prolongement des dispositions actuelles des décrets précités du 31 mars 1994 et du 17 décembre 2003 dans lesquels, les dispositions à l'examen viendraient s'insérer. En effet, selon ces décrets, le personnel de l'enseignement dans les établissements concernés "s'abstient, devant les élèves (...), de toute attitude et de tout propos partisan dans les problèmes idéologiques, moraux ou sociaux, qui sont d'actualité et divisent l'opinion publique. [...] [I]l refuse de témoigner en faveur d'un système philosophique ou politique, quel qu'il soit, et, en dehors des cours visés à l'article 51, H s'abstient de même de témoigner en faveur d'un système religieux.2 [...] Il veille, de surcroît,(...) à ce que, sous son autorité, ne se développent ni le prosélytisme religieux ou philosophique, ni le militantisme politique organisé par ou pour les élèves" (...). Selon les mêmes décrets, "[t]out membre du personnel est tenu au respect du principe de neutralité organisée (...) par le présent décret [...]" (...). Les travaux préparatoires gagneront à faire apparaître la nécessité du renforcement de ces dispositifs légaux ».*

-La section d'administration du Conseil d'Etat s'est également prononcée à différentes reprises sur la question du port de signes convictionnels par les enseignants et sur le respect du principe de neutralité.

- Ainsi dans un arrêt du 21 décembre 2010 (CE. (ass.gén.),21 décembre J.T.,2011,pp. 129 et suiv. ; voir sur cette jurisprudence G. Goedertier et P. Vanden Heede, Signes convictionnels dans l'enseignement officiel. Quatre questions autour de la compétence, de la neutralité, de la liberté de religion et de la discrimination, Rev.dr.commun.,2011, liv.4,pp. 15-31; A. Van de Weyer, Enseignante voilée : le Conseil d'Etat a tranché, Scolanews, janvier 2010, pp. 1-4, A. Van de Weyer, Enseignante voilée : suite et (probablement) fin, Scolanews, n°6, juin 2013, pp. 1-5 ; A. Van de Wever, Le port du voile dans l'enseignement. Evolution juridique, sociologique et politique d'une controverse multiculturelle sensible, Kluwer, 2011). Le Conseil d'Etat était saisi d'une requête en annulation et en suspension

d'une décision du conseil communal de la ville de Charleroi (ayant adhéré volontairement au décret de la Communauté française du 31 mars 1994), édictant un règlement général interdisant le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique aux membres du personnel enseignant, lorsqu'ils se trouvent dans l'enceinte de l'établissement où ils sont affectés et en dehors de celui-ci, dans l'exercice de leurs fonctions. Dans son arrêt rendu sur la demande de suspension et de mesures provisoires, le Conseil d'Etat a considéré que « le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique » était incompatible avec le devoir de neutralité, inscrit dans un décret de la Communauté française du 31 mars 1994 et consistant en une attitude de réserve et d'abstention. Celui qui est neutre n'est du parti ni de l'un ni de l'autre, ou, du moins, n'exprime ses préférences ni pour l'un ni pour l'autre. Le Conseil d'Etat a estimé que cette interdiction ne violait pas l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme.

• Le Conseil d'Etat a confirmé cette interprétation dans son arrêt sur la demande d'annulation (CE. (ass.gén.),27 mars 2013, n° 223.042, consultable sur le site <http://www.raadvst-consetat.be>).

Elle a considéré que l'interdiction faite aux membres du personnel enseignant par le règlement de porter tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique communal litigieux était légitime et proportionné :

« VI.2.6. Les buts poursuivis par la mesure litigieuse sont d'une part, d'assurer la neutralité de l'enseignement en faveur des élèves et de leurs parents et d'autre part, de faire bénéficier les élèves de la connaissance de la pluralité des valeurs qui constituent l'humanisme contemporain. Ces objectifs sont énoncés à l'article 4, § 1er, du règlement attaqué et aux articles 2 à 4 du "Projet éducatif" de la partie adverse. Il ressort de nombreuses dispositions constitutionnelles (principe d'égalité et de non discrimination, égal exercice des droits et libertés par les femmes et par les hommes, indépendance des cultes et de l'Etat notamment) que le constituant a entendu ériger notre Etat en un Etat dans lequel l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale, sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. En raison de ce motif, il est attendu des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers. Les droits fondamentaux ont pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité. La neutralité de l'autorité publique est donc un principe fondamental, qui transcende et garantit notamment les convictions de chacun. Elle a été consacrée, en matière d'enseignement, par l'article 24, § 1er, alinéa 3, de la Constitution. Selon cette disposition, la neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves. En adoptant les décrets des 31 mars 1994 et 17 décembre 2003, précités, le législateur de la Communauté française a entendu ainsi défendre un modèle d'enseignement qui fait prévaloir la fonction de l'enseignant sur les attaches philosophiques, culturelles et religieuses de celui-ci en tant qu'individu, en vue de promouvoir un apprentissage qui soit respectueux des convictions des élèves et de leurs parents. L'acte attaqué poursuit également cet objectif en protégeant prioritairement les droits et les libertés d'autres personnes que les enseignants eux-mêmes. Le but poursuivi est ainsi bien légitime. La requérante ne le conteste d'ailleurs pas formellement mais critique la proportionnalité de cette mesure avec ce but poursuivi.

VI. 2. 7. Le Conseil d'État observe que le port de signes convictionnels par une personne peut avoir un impact sur les droits et libertés d'autrui, droits protégés par l'article 9, § 2, de la C.E.D.H. et l'article 19 de la Constitution. Ainsi, le fait de porter un de ces signes en permanence constitue une manifestation ostensible d'une appartenance religieuse. Il expose constamment les élèves à cette conviction religieuse. Il ressort cependant des dispositions des décrets précités, que les enseignants, le cas des professeurs de religion et de morale mis à part, doivent adopter, devant leurs élèves, une attitude réservée de manière générale et s'abstenir de révéler, de quelque manière que ce soit, leurs convictions personnelles ou de témoigner de celles-ci. L'autorité peut, au vu de ces dispositions décrétées, en déduire que le port de signes convictionnels par des professeurs de cours généraux n'est pas conciliable avec cette obligation d'abstention. Les critères de distinction ainsi utilisés sont objectifs : la qualité de fonctionnaire d'une part et la nature du cours d'autre part. L'interdiction litigieuse est générale, abstraite, non discriminatoire (toutes les convictions sont visées) et limitée dans le temps, à l'exercice des fonctions. La neutralité dans l'enseignement telle que consacrée par l'article 24 de la Constitution peut ainsi conduire une communauté à privilégier l'absence de toute manifestation extérieure de signes religieux, politiques ou philosophiques dans le chef de ses professeurs en tant que fonctionnaires afin d'éviter toute suspicion de pression ou d'influence quelconque sur les élèves vis-à-vis desquels ils exercent leur autorité. Dans cette mesure, l'ingérence dans la liberté de religion des professeurs répond à la nécessité d'assurer aux élèves un enseignement le plus objectif qui soit en laissant à chacun le soin de se forger sa propre opinion. A l'inverse de ce que soutient la requérante, la partie adverse a pu légalement juger que la mesure litigieuse est nécessaire dans une société démocratique. En outre, la mesure litigieuse assure la balance des droits et intérêts en présence : respect du choix des parents quant à l'enseignement et l'éducation de leurs enfants, garantie qu'aucune vérité ne soit imposée aux élèves lorsqu'ils sont sous l'autorité de professeurs de cours généraux obligatoires pour tous les élèves, accès des élèves à la pluralité des valeurs démocratiques grâce au choix d'un cours de religion (parmi les religions reconnues) ou de morale, reconnaissance de la liberté d'expression et de religion lorsque ces cours sont dispensés. Si l'interdiction litigieuse constitue une ingérence dans la liberté de religion des professeurs, il faut cependant admettre que l'autorité a également le devoir de protéger les droits et libertés d'autrui au regard de la C.E.D.H. dont la liberté de pensée et de religion des élèves et de leurs parents et qu'à ce titre, elle est contrainte de rechercher un juste équilibre entre les droits fondamentaux de chacun. Les droits fondamentaux ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité, un agent des services publics, comme un enseignant dans l'enseignement officiel, ne peut invoquer un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits et libertés fondamentaux des citoyens, en l'espèce, des élèves et de leurs parents. La mesure n'apparaît pas disproportionnée ».

Ces deux arrêts du Conseil d'Etat valident donc ce que certains appellent la conception exclusive de la neutralité.

- La Cour constitutionnelle, tout en précisant que le Constituant n'a pas voulu concevoir la notion de « neutralité » contenue à l'article 24, § 1er, alinéa 3, de la Constitution comme une notion statique, considère que « le principe de neutralité entraîne, pour l'autorité compétente, non seulement une obligation d'abstention -dans le sens d'une interdiction de discriminer, de favoriser ou d'imposer des convictions philosophiques, idéologiques ou religieuses -, mais aussi, dans certaines circonstances, une obligation positive, découlant de la liberté de choix des parents garantie par la Constitution, d'organiser l'enseignement communautaire de telle manière que « [la] reconnaissance et l'appréciation positives de la diversité des opinions et des attitudes » ne soient pas compromises » (C. Const., arrêt 40/2011 du 15 mars 2011, point B.9.6). Quant au contenu du principe de neutralité, elle précise encore en son point B15 que «

l'interdiction générale et de principe, pour les élèves, de porter des signes religieux et philosophiques visibles dans les établissements de l'Enseignement communautaire donne à la notion de neutralité, telle qu'elle est contenue dans l'article 24, § 1er, alinéa 3, de la Constitution, une orientation nouvelle, qui n'est cependant pas contraire par définition à cette notion. En effet, ainsi qu'il a déjà été constaté en B.9.3, le Constituant n'a pas conçu la neutralité de l'enseignement communautaire comme un principe rigide, indépendant des évolutions de la société. En outre, dans certaines circonstances, la neutralité peut obliger l'autorité compétente à prendre des mesures visant à garantir la « reconnaissance et l'appréciation positives de la diversité des opinions et des attitudes » dans l'enseignement communautaire ».

Commentant cet arrêt, un auteur de doctrine considère que « cette définition correspond aux deux principes de laïcité de l'Etat (...), à savoir garantir que l'Etat n'imposera pas sa propre conception de la religion et qu'il luttera contre le prosélytisme » (G. Ninane, *Le service de l'enseignement est-il laïc ? - La Cour constitutionnelle et le Conseil d'Etat valident l'interdiction des signes philosophiques et religieux*, J.L.M.B., 2011, p. 1060). Pour cet auteur, « *l'Etat belge est un état neutre et donc laïc* ». (G. Ninane, op. cit., p. 1049). Il estime qu'un prescrit constitutionnel n'est pas un préalable nécessaire pour considérer que l'Etat belge est un état neutre, et donc laïc (G. Ninane, *Liberté de religion et interdiction des signes religieux* in Droits fondamentaux en mouvement - Questions choisies d'actualité, CUP, 2012, p. 160), ajoutant que « *la conception selon laquelle l'Etat belge ne serait pas un état laïc est malheureuse puisqu'elle laisse supposer - au mépris du principe de liberté religieuse garanti par les articles 19 et 20 de la Constitution - que l'Etat privilégie parfois certaines conceptions religieuses ou philosophiques au détriment des autres. Au contraire, celui-ci garantit peut-être mieux que ses voisins la diversité philosophique et religieuse, dans un souci de respect d'une neutralité inhérente au principe de laïcité* ».

Un autre auteur de doctrine fait un rapprochement entre le principe de la neutralité en Belgique et la laïcité à la française :

« Le principe de neutralité en Belgique (...) est sensiblement identique à celui que revêt le principe français de laïcité de l'école publique. La Communauté a l'obligation de respecter les convictions religieuses des élèves et des parents dans la définition des programmes ; la même obligation s'impose aux enseignants dans la conception et la dispensation de leurs enseignements. L'école (...) est tenue par un devoir de réserve à l'égard des convictions des élèves et des parents, lequel implique, non pas l'interdiction du débat philosophique, mais l'obligation pour l'école publique de ne privilégier aucun système philosophique ou religieux » (B. Blero, *Du droit d'extérioriser son appartenance religieuse à l'école. L'interdiction du foulard islamique face à la liberté de religion*, Rev.dr.étr., 1996, n°87, p. 18).

D'autres auteurs semblent considérer que l'Etat belge est un Etat laïc.

(M. Leroy, *L'Etat belge, Etat laïc* in En hommage à Francis Delperee. Itinéraires d'un constitutionnaliste, BruxeHes, Bruviant, 2007, pp. 833-845 ; voir aussi M. Uytendaele et J. Sautois, *La neutralité de l'enseignement et le port de signes convictionnels par les enseignants en Communauté française* in Liber Amicorum Michel Melchior : Liège. Strasbourg. Bruxelles : parcours des droits de l'homme, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2011, pp. 229-254, auteurs qui font surtout référence aux principes de laïcité et de neutralité du service public de l'enseignement).

Pour rappel, dans son arrêt précité du 26 novembre 2015 (Cedh, Ebrahimiyan c. France, 26 novembre 2015, requête n° 64846/11), la Cour européenne des droits de l'homme parle du principe de laïcité-neutralité et considère qu'il « *constitue l'expression d'une règle d'organisation des relations de l'État avec les cultes, qui implique son impartialité à l'égard de toutes les croyances religieuses dans le respect du pluralisme et de la diversité* ».

Même si le parallèle entre le principe de neutralité en Belgique et celui applicable en France reste controversé en doctrine (voir ainsi par opposition à ce qui précède: F. Onclin, La présence de signes religieux au sein de l'espace scolaire : les enseignements en droit comparé, J.T., 2011, p. 822 n° 22 qui considère « *qu'en Belgique est donc applicable un principe de neutralité, lequel traduit un régime de séparation entre Eglises moins strict que celui rendu applicable en France en raison du principe de laïcité* »), et que la question de savoir si l'Etat belge est ou non un Etat laïc, nécessite au préalable de se mettre d'accord sur l'acception du mot « laïc », cette éventuelle différence entre les principes de neutralité dans les deux pays n'implique pas que la conception belge de ce principe n'autoriserait pas l'interdiction de porter des signes religieux au travail ni qu'une telle interdiction serait contraire à la liberté de religion garantie par la Convention européenne des droits de l'homme, qui autorise l'Etat à y apporter des limitations aux conditions précitées.

La jurisprudence précitée du Conseil d'Etat (« siégeant en assemblée générale ») et de la Cour constitutionnelle valident donc l'interdiction de signes convictionnels dans les écoles relevant de l'enseignement officiel. La Cour européenne des droits de l'homme, tout en admettant que « *la réglementation en la matière pouvait varier par conséquent d'un pays à l'autre en fonction des traditions nationales et des exigences imposées par la protection des droits et liberté d'autrui et le maintien de l'ordre public* », a rappelé « *que le choix quant à l'étendue et aux modalités d'une telle réglementation doit, par la force des choses, être dans une certaine mesure laissé à l'État concerné, puisqu'il dépend du contexte national considéré* » (§56) citant notamment le cas de la réglementation du port de symboles religieux dans les établissements d'enseignement.

- Cette interprétation est aussi partagée par les juridictions de fond. Ainsi, parmi la jurisprudence la plus récente, peut être cité l'arrêt de la Cour d'appel de Liège (Liège, 12^{ème} chambre, 6 novembre 2015, 2014/RG/139, M.M.R., H.M.H., H.M.R et asbl Justice and Democracy c. la Ville de Verviers) qui a récemment débouté les parents d'un élève qui avait agi en cessation de discrimination contre la ville de Verviers ayant édicté un règlement d'ordre intérieur des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et primaire spécialisé, faisant défense aux élèves et à toute personne en contact avec ceux-ci (à l'exception des parents) de porter ou exhiber notamment des signes ostentatoires d'adhésion ou de participation à une religion ou à une morale. La Cour, après avoir rappelé qu'elle était le juge de la cessation de l'acte querellé et non le juge de sa légalité, a considéré que le règlement incriminé est objectif et justifié par la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné, telle que définie et organisée par les décrets du 31 mars 1994 et 17 décembre 2003.

Application.

1. Mesdames A. et G. ont accepté de travailler pour PLDBC respectivement pendant neuf et sept années sans porter le voile, alors que PLDBC les avait informées lors de leur engagement que ce port leur était interdit.

Ce n'est qu'à la fin de l'année 2014 qu'elles ont exprimé un malaise à devoir retirer leur voile avant le début de leurs prestations de travail.

Leur tentative de modifier le contenu de leur fonction (afin de se voir confier des tâches de nature uniquement administrative et non plus médicale) pour ne plus être en contact avec les élèves et ainsi pouvoir porter leur voile, qui constitue une remise en question d'une règle propre à leur employeur qu'elles avaient admises jusque-là, a été mal ressentie par l'ensemble de leurs collègues de l'antenne de Bruxelles (parmi lesquelles figurent d'autres personnes de confession musulmane), au point de susciter chez ces collègues une anxiété importante, ainsi qu'ils en ont informé PLDBC par lettre du 4 décembre 2014, et de nécessiter l'intervention d'un psychologue.

2. Dans le cadre de l'action en cessation, il convient de vérifier si l'interdiction de porter le voile constitue ou non une discrimination contraire à la loi. Cet examen doit se faire sur base de la situation existante au moment où le juge statue, soit à un moment où le règlement de travail contenait une interdiction du port d'une tenue comportant un signe extérieur ostentatoire ou visible d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle. Il importe dès lors peu de savoir si l'interdiction de porter le voile était valable avant cette modification du règlement de travail.

3. Ce règlement de travail qui peut être considéré comme une loi au sens de l'article 9 alinéa 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme conformément à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (voir à cet égard la définition de la notion de la loi donnée au §48 de l'arrêt Ebrahimian c. France, 26 novembre 2015, requête n° 64846/11, cité dans le cadre des principes ; voir aussi l'arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, point 59) et voir par analogie la jurisprudence précitée du Conseil d'Etat et du juge judiciaire en matière de règlement d'ordre intérieur dans les écoles), constitue-t-il une discrimination directe fondée sur la conviction religieuse des mesdames A. et G.?

Une question préjudicielle posée par la Cour de Cassation (Cass., 9 mars 2015, S.12.0062.N) est actuellement pendante auprès de la Cour de justice de l'Union européenne. Le pourvoi était dirigé contre un arrêt rendu par la Cour du travail d'Anvers (C.T. Anvers, 23 décembre 2011, RG 2010/AA/453 et 2010/AA/467, www.juridat.be) qui avait débouté une travailleuse se plaignant du caractère discriminatoire de son licenciement intervenu alors qu'après avoir travaillé pendant trois années sans porter le voile au travail, elle avait pris la décision de porter son voile pendant les heures de travail. La Cour du travail de Bruxelles légifera aussi un licenciement intervenu dans un contexte semblable (C.T. Bruxelles, 15 janvier 2008, J.L.M.B., 2013, p. 88).

La Cour de Cassation a interrogé la Cour de justice sur la question préjudicielle suivante : « *L'article 2.2.a) de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit-il être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un voile en tant que musulmane sur le lieu du travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle existant chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu du travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques et religieuses ?* ».

Une autre question proche posée par la Cour de Cassation française le 24 avril 2015 dans une affaire Asma Bougnaoui, ADDH - Association de défense des droits de l'homme/ Micropole Univers SA est également pendante devant la Cour de justice de l'Union européenne (Affaire C-188/15, Asma Bougnaoui, ADDH - Association de défense des droits de l'homme c. Micropole Univers SA): *"Les dispositions de l'article 4, paragraphe 1 de la directive 78/2000/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieur d'études, portant un foulard islamique ?"*.

L'Avocat général a déjà rendu ses conclusions dans l'affaire belge, au terme desquels elle propose à la Cour de répondre comme suit à la demande préjudicielle de la Cour de cassation de Belgique (Conclusions de l'avocat général Madame Juliane Kokott présentées le 31 mai 2016, Affaire C-157-15, Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid en voor kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV accessible sur curia.europa.eu) :

« 1) L'interdiction faite à une travailleuse de religion musulmane de porter un foulard islamique au travail ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE, si cette interdiction s'appuie sur un règlement général de l'entreprise interdisant les signes politiques, philosophiques et religieux visibles sur le lieu de travail et ne repose pas sur des stéréotypes ou des préjugés relatifs à une ou plusieurs religions déterminées ou aux convictions religieuses en général. Ladite interdiction peut cependant constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive.

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

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

- la taille et le caractère ostentatoire du signe religieux,*
- la nature de l'activité de la travailleuse,*
- le contexte dans lequel elle doit exercer son activité, ainsi que*
- l'identité nationale de l'État membre concerné".*

L'absence d'arrêt au jour de la prise en délibéré de la cause n'empêche pas la chambre siégeant comme en référé de répondre à la question de savoir si l'interdiction faite aux demanderesse de porter le voile sur base du règlement de travail incriminé constitue une discrimination directe au sens de la loi belge, même si cette loi est une transposition de la directive faisant l'objet de la question préjudicielle. Il y a d'ailleurs d'emblée lieu de relever que les faits de la présente cause sont fort distincts de ceux des affaires pendantes devant la Cour de justice, puisque PLDBC est chargé de l'exécution d'une mission de service public, ainsi qu'il en sera question ci-après et que son personnel est en contact avec des élèves.

L'exigence de porter une tenue vestimentaire neutre contenue dans le règlement de travail litigieux ne constitue pas une distinction directe au sens de l'article 4,6° de la loi du 10 mai 2007. En effet, il n'existe aucun élément permettant de considérer que mesdames A. et G. sont traitées

de manière moins favorable que d'autres infirmières travaillant pour PLDBC en raison de leurs croyances religieuses.

L'interdiction de porter des signes extérieurs ostentatoires ou visibles d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle est générale et s'applique à l'ensemble du personnel et n'a pas pour objet de viser une religion en particulier ni les religions de manière générale mais tout signe religieux, politique, philosophique ou culturel dans un souci de neutralité. Cette interdiction aura pour effet d'empêcher s'agissant du personnel infirmier ou médical de PLDBC par exemple, de porter le voile islamique, une croix catholique de grande taille, une kippa, un turban... de la même manière qu'elle aura pour effet d'empêcher à tout quiconque de porter durant les heures de travail des signes montrant ses convictions politiques, philosophiques ou culturelles. Ainsi, cette interdiction visera également le non-croyant qui souhaiterait par exemple par des signes extérieurs exprimer sa conviction philosophique.

L'interdiction ne préjudicie dès lors pas les religions entre elles ni les croyants par rapport aux non-croyants mais vise à mettre en œuvre une politique générale de neutralité en matière de religions et de convictions quelles qu'elles soient et sans distinction aucune.

En l'absence d'une distinction directe, il ne saurait dès lors être question d'une discrimination directe, sans qu'il faille poursuivre l'examen en vérifiant l'existence d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes au sens de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007.

4. L'interdiction du port de signes extérieurs ostentatoires ou visibles d'appartenance à une opinion religieuse contenue dans ce règlement de travail crée-t-il une discrimination indirecte?

4.1. L'interdiction de porter des signes extérieurs ostentatoires ou visibles d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes qui considèrent que leur religion leur impose de porter un tel signe. A ce titre, mesdames A. et G., dès lors qu'elles estiment devoir porter le voile islamique, peuvent se plaindre qu'elles sont victimes d'une distinction indirecte liée à leur religion.

Il convient de vérifier si PLDBC établit que cette interdiction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. Dans pareil cas, la distinction indirecte ne constituerait pas une discrimination indirecte prohibée.

4.2. Les justifications.

4.2.1. PLDBC invoque d'abord que cette interdiction est justifiée par une obligation de neutralité liée à sa mission d'intérêt général.

Le principe de neutralité de l'enseignement qui trouve son assise dans les décrets précités des 31 mars 1994 et 17 décembre 2003 et dans l'article 24 §1er alinéa 3 de la Constitution (qui a également pour objectif de garantir le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves), lequel est reconnu tant par la Cour constitutionnelle que par le Conseil d'Etat, comme un principe constitutionnel, amène une jurisprudence largement majoritaire à valider l'interdiction de signes convictionnels dans les écoles. L'on se rappellera que la Cour européenne des droits de l'homme dans son dernier arrêt rendu en la matière (Cedh, Ebrahimian c. France, 26 novembre 2015, requête n° 64846/11) et dans les autres arrêts qu'elle cite, a considéré comme conforme à l'article 9 de la Convention européenne des

droits de l'homme l'interdiction de porter des signes convictionnels, en insistant sur le rôle du décideur national et le contexte national notamment dans le cadre d'une réglementation du port de symboles religieux dans les établissements d'enseignement. Il y a bien une "réglementation en Belgique" qui autorise une telle interdiction. Il importe peu que la jurisprudence d'autres Etats adopte une approche différente (voir à cet égard les deux décisions d'une juridiction suisse et d'une juridiction allemande déposées au dossier des demanderessees). S'il fallait faire du droit comparé, l'on pourrait tout aussi bien citer l'arrêt de la Cour de Cassation française n° 612 du 25 juin 2014 (en cause de Mme X c. Association Baby-Loup), soit une juridiction émanant d'un pays proche historiquement et culturellement de la Belgique. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt de la Cour d'appel de Paris validant le licenciement pour motif grave de la demanderesse, engagée comme éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte garderie gérée par l'association Baby-Loup, qui porta le voile au travail en contravention avec le règlement d'ordre intérieur.

Même si PLDBC n'est pas une école et qu'elle ne tombe pas dans le champ d'application des décrets précités, elle réalise une mission de service public en tant que service de promotion de la santé à l'école exerçant les missions prévues par les décrets du 20 décembre 2001 et 16 mai 2002 et est liée à ces écoles par des conventions et ses infirmières sont, de par leur fonction, en contact journalier avec les élèves et enseignants des écoles, soit lorsque les classes se rendent dans les locaux de PLDBC, soit lorsqu'elles se rendent elles-mêmes dans les écoles et sont susceptibles d'entrer en contact avec les parents en cas de difficultés. Les missions qu'elles remplissent ne sont pas de simples missions d'exécution puisqu'à côté des visites médicales pour l'établissement d'un bilan de santé ou de vaccination, elles sont amenées à mettre en place des programmes de promotion de la santé dans les écoles et animent à cette fin des réunions au sein des écoles (PLDBC cite ainsi à l'audience les animations visant à sensibiliser les enfants sur l'importance des soins dentaires, sur les maladies transmissibles,...).

Il n'est pas nécessaire de disposer d'études scientifiques pour se rendre compte que dans le contexte précité, les élèves (adolescents compris), qui sont des personnes vulnérables, sont susceptibles d'être influencés par les infirmières si celles-ci arborent des signes religieux par exemple.

Cette possibilité d'influence, qui touche à la liberté de conscience des élèves évoquée dans le règlement de travail, n'est pas contredite par le caractère moins fréquent des contacts entre les infirmières et les élèves par rapport à ceux qu'ils ont avec les enseignants.

Comme l'expose PLDBC, il arrive régulièrement que des jeunes se confient aux infirmières concernant des situations délicates (rapports sexuels, grossesse non désirée, dépression, harcèlement) et le fait que l'infirmière (chargée de l'école de ce jeune) arbore un signe distinctif religieux aura pour conséquence que le jeune n'oserait plus s'adresser à PLDBC par exemple par crainte d'être jugé. Ce risque n'est pas négligeable. Un enfant éduqué dans une famille ayant adhéré à une certaine religion ou dans une famille athée pourrait en effet être réticent à se confier à une infirmière arborant tel signe religieux par exemple, de la même manière qu'en fonction des conceptions philosophiques des parents, le fait pour l'infirmière d'afficher telle conviction philosophique peut poser problème. Les infirmières sont d'ailleurs susceptibles d'entrer en contact avec les parents en cas de problème avec l'enfant.

Il est indifférent que l'école en question soit ou non de type confessionnel ; ce n'est pas parce que les parents ont choisi une certaine école pour leur enfant qui est de type confessionnel *qu'ipso facto*, l'exigence de porter une tenue neutre n'arborant pas de signes religieux perdrait de son sens et que les difficultés relevées ci-avant disparaîtraient. Le choix des parents de

choisir une école est d'ailleurs très souvent lié à la qualité de l'enseignement et n'est pas guidé par le caractère confessionnel de l'école (bien souvent peu marqué dans les faits).

Dans ce contexte, constitue bien un motif légitime le fait pour un service de promotion de la santé à l'école comme PLDBC de vouloir imposer une politique de stricte neutralité à son personnel essentiellement composé d'infirmières et d'un ou plusieurs médecins, et d'ainsi garantir que les élèves en contact avec son personnel aient face à eux une équipe médicale (au sens large) affichant une totale neutralité.

Il n'est pas requis pour se faire de démontrer que PLDBC a une obligation constitutionnelle, légale, réglementaire ou contractuelle de respecter un principe de neutralité. Dans l'état actuel du droit positif et sauf interprétation contraire donnée par la Cour de justice de l'Union européenne amenée à se prononcer sur les questions préjudicielles posées, il n'existe pas d'interdiction automatique pour une entreprise, même privée, qui dispose d'une liberté d'entreprise (garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) l'amenant à faire des choix, d'imposer une politique de neutralité à son personnel, pour autant que cette politique réponde à un but légitime et soit proportionnée à la poursuite de ce but légitime.

4.2.2. PLDBC invoque ensuite le risque de perdre des subsides.

PLDBC dépend de subsides qui sont octroyés en fonction du nombre d'élèves inscrits dans les écoles avec lesquelles elle conclut des conventions-cadres. Certaines de ces écoles ressortant de l'enseignement libre interdisent elles aussi explicitement le port de signes convictionnels.

PLDBC invoque qu'elle s'expose dès lors à perdre une partie de ses subsides si elle ne veille pas à ce que ses infirmières respectent une tenue neutre dans le sens d'une tenue ne comportant pas de signes extérieurs ostentatoires ou visibles d'appartenance à une opinion religieuse, politique ou philosophique à tout le moins.

Parmi les 50 écoles dépendant de l'antenne de Bruxelles, PLDBC n'a pas remis en question le constat fait par Monsieur l'Auditeur du travail en son avis écrit que 47 au moins relèvent de l'enseignement libre confessionnel et que l'ensemble des écoles dont sont chargées Mesdames G. et A. appartiennent à cette catégorie. Parmi ces 47 écoles, PLDBC parvient à démontrer que deux de celles-ci interdisent le port de signes religieux, à savoir l'école fondamentale MA et l'IdU, dont l'une était confiée à madame A..

Cela étant, il ne peut être perdu de vue que le caractère délicat dans notre société actuelle de toute question concernant le port de signes religieux et en particulier des interdictions y afférentes, peut amener certaines écoles à refuser de fournir à PLDBC la preuve qu'une telle interdiction est d'application au sein de l'établissement concerné (PLDBC citant l'exemple d'une école), de telle manière qu'il est difficile de considérer que sur un tel nombre d'écoles, l'interdiction ne concernerait que deux d'entre elles.

Par ailleurs, lorsque PLDBC décide de mettre en œuvre une politique générale de neutralité de son personnel, elle tient compte de l'ensemble des écoles avec lesquelles elle a conclu une convention parmi lesquelles figurent des écoles auxquelles s'appliquent de droit les décrets précités et non uniquement les 47 écoles visées ci-avant relevant de l'enseignement libre confessionnel. Il serait difficilement praticable et contraire à la flexibilité dont doit disposer un employeur comme PLDBC de lui demander d'effectuer un choix parmi les écoles confiées à chaque infirmière en fonction des règles en vigueur dans l'école et de la tenue vestimentaire de

cette infirmière et de sa volonté ou non d'afficher des signes religieux, philosophiques ou autres. Cela serait d'ailleurs impraticable au long terme, étant donné que les écoles peuvent évoluer sur la question du port des signes religieux de la même manière que les infirmières peuvent modifier leurs tenues vestimentaires en décidant d'arborer tel signe convictionnel non montré jusque-là.

Les infirmières travaillant pour PLDBC effectuant toutes des tâches similaires, consistant à assumer au niveau des missions confiées à PLDBC l'entière gestion de l'école attribuée par PLDBC, il ne serait pas raisonnable de demander à cette asbl de ne confier que des tâches administratives à certaines infirmières qui voudraient afficher leur appartenance à une religion par exemple, tout en les rémunérant comme infirmières. Pareille distinction qui serait discriminatoire pourrait d'ailleurs être légitimement critiquée par les autres infirmières. L'on se rappellera que le litige au sein de l'équipe d'infirmières de l'antenne de Bruxelles est né de cette volonté de différencier les tâches suggérée par les demanderesses.

Il se conçoit assez aisément que les écoles collaborant avec PLDBC, dont certaines imposeront à leur personnel le respect d'une stricte neutralité, que ce soit au nom du principe de neutralité ou au nom du respect de la liberté de conscience et de religion des parents et des élèves, sans que cela soit critiquable légalement, puissent exiger de PLDBC que son propre personnel en contact avec les élèves ne porte pas de signes religieux ou convictionnels au sens large et puissent si tel était le cas, préférer collaborer à l'avenir avec des personnes de droit public organisant un service de promotion de la santé à l'école auxquels s'applique le principe de neutralité.

Le risque de subir une concurrence et de perdre des subsides, qui constitue un second motif invoqué par PLDBC pour justifier la mise en œuvre d'une politique stricte de neutralité, n'est dès lors pas inexistant et justifie lui aussi la politique de stricte neutralité imposée à son personnel. Le premier motif est toutefois suffisant en soi.

4.2.3. L'interdiction contenue dans le règlement de travail litigieux constitue un moyen approprié et nécessaire pour accomplir les buts légitimes énoncés ci-avant.

Les deux difficultés pointées ci-avant relatives au choix des écoles à confier à chaque infirmière et à la nature des tâches attribuées à chaque infirmière, démontrent en effet que le moyen mis en œuvre par PLDBC, à savoir la mise sur pied d'une politique générale et indiscriminée de stricte neutralité en matière de religions et de convictions, est un moyen approprié et nécessaire pour réaliser les buts légitimes précisés.

Le fait que d'autres employeurs (tels un hôpital bruxellois cité par Monsieur l'Auditeur du travail) décident d'imposer un voile uniforme aux personnes désireuses de porter le voile islamique n'est pas de nature à contredire la légitimité de l'interdiction contenue dans le règlement de travail de PLDBC, dont les infirmières travaillent d'ailleurs sans uniforme. Si un employeur entend imposer une politique générale et indiscriminée de neutralité à son personnel en vue de respecter des buts légitimes, la mise en œuvre de cette politique ne sera pas réalisée si cet employeur accepte néanmoins que des signes religieux visibles soient arborés à condition de revêtir telle couleur plutôt que telle autre,...

4.3. PLDBC établit de la sorte que l'interdiction contenue dans son règlement de travail ne constitue pas une discrimination indirecte au sens de l'article 9 de la loi du 10 mai 2007, dès lors que la distinction indirecte est objectivement justifiée par des buts légitimes et que le moyen de réaliser ces buts est approprié et nécessaire.

5. Cette interdiction ne constitue pas davantage une discrimination contraire au décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et des autres moyens invoqués, pas plus qu'elle ne viole les autres normes invoquées par mesdames A. et G..

6. L'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 16 novembre 2005 (R.G. n° 13/7828/A) déposé au dossier de mesdames A. et G. n'est pas de nature à contredire les développements qui précèdent.

Le cas d'espèce tranché alors par le tribunal, autrement composé, dont l'interprétation ne lie pas la chambre siégeant comme en référé saisie dans le cadre du présent litige, concernait une toute autre situation, à savoir celle d'une travailleuse d'Actiris (n'étant pas en contact visuel personnel avec le public), qui portait le voile au travail depuis son entrée au service de son employeur et qui 22 ans et demi plus tard, s'était vue imposer de retirer son voile sur base d'un nouveau règlement de travail. La situation rencontrée par mesdames A. et G. est bien différente, puisqu'elles exercent la profession d'infirmières en contact avec des élèves et ont travaillé pendant plusieurs années sans porter le voile.

Il convient par ailleurs de constater que l'ordonnance précitée relève elle-même (19^{ième} feuillet, §66) que le cas tranché, était distinct des hypothèses examinées par la Cour européenne des droits de l'homme en matière de port de symboles religieux par les enseignants, « *mettant en jeu des intérêts différents (dont celui de la liberté de conscience et de religion des élèves ou le vivre ensemble dans l'espace public)* ».

7. Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la chambre siégeant comme en référé considère que PLDBC n'a pas commis de violation de la loi du 10 mai 2007 ou du décret du 12 décembre 2008 en refusant à Mesdames A. et G. de venir travailler en portant le voile, en manière telle qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la cessation qu'elles sollicitent.

Les demandes d'indemnités fondées sur la loi du 10 mai 2007 et ou sur le décret du 12 décembre 2008 sont également non fondées.

Il n'y a pas davantage lieu de faire droit à la demande de faire interdiction à PLDBC de licencier mesdames A. et G.. PLDBC n'a pas exprimé une telle volonté et précise en terme de conclusions qu'elle n'a pas l'intention de le faire.

IV. DECISION PAR CES MOTIFS,

Nous, Paul Kallai, Vice-Président du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, assisté de Marie-Astrid Godefroid, Greffier-délégué ;

Statuant après un débat contradictoire ;

Renvoyons au rôle la demande liée au paiement de la rémunération de mesdames A. et G. pour permettre la mise en œuvre de la procédure prévue par l'article 88 §2 du Code judiciaire sur l'incident de répartition ;

Déclarons les autres demandes recevables mais non fondées ;

Déboutons mesdames A. et G. de ces demandes ;

Réserveons les dépens dans l'attente du sort donné à la demande liée au paiement de la rémunération ;

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique et extraordinaire du 09 juin 2016 par la chambre siégeant comme en référé du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles.

Le Greffier délégué

Le Vice-président

M-A GODEFROID

Paul KALLAI