

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 20 DECEMBRE 2021

Chambre 2E

EN CAUSE :

Le Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et les Discriminations - UNIA, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Royale 138, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0548.895.779,
partie intervenante volontaire en instance, appelante,
ayant comparu pour conseil Maître Pierre JOASSART, avocat à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE, et ayant comparu par Maître Julie PATERNOSTRE,

CONTRE:

La sclr PPVA - dont le siège social est établi à (...), inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro (...),
partie intimée,
ayant comparu par son conseil Maître Bernd H UBINGER, avocat à 4020 LIEGE

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 1er octobre 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 février 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, ire Chambre (R.G. 15/878/A) ;
- l'arrêt avant dire droit rendu le 30 avril 2021 par la cour de céans autrement composée, déclarant l'appel de Mme B. recevable mais non fondé et ordonnant une réouverture des débats concernant la capacité d'agir d'UNIA ;
- les conclusions après réouverture des débats et conclusions de synthèse après réouverture des débats de la sclr V. remises au greffe de la cour respectivement les 4 juin 2021 et 13 septembre 2021 ; son dossier de pièces, remis le 13 septembre 2021 ;
- les conclusions après réouverture des débats d'UNIA, remises au greffe de la cour le 2 août 2021.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 1^{er} octobre 2021, au cours de laquelle les débats ont été repris ab initio sur les points non encore tranchés.

Après la clôture des débats, Monsieur M. S., substitut de l'auditeur du travail de Liège délégué à l'auditorat général du travail de Liège par ordonnance du Procureur général de Liège du 16 novembre 2020, a déposé un avis écrit au greffe de la cour le 8 octobre 2021.

Les parties ont remis leurs répliques le 12 novembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement pour qu'un arrêt soit prononcé le 17 décembre 2021.

I. LES FAITS ET LES RETROACTES DE LA PROCEDURE

1

La société V. est une société coopérative, dont les coopérateurs sont des mutualités (mutualités neutres (92% des parts), mutualités socialistes (4% des parts) et mutualités chrétiennes (4% des parts)).

Son objet social consiste principalement dans l'exploitation de pharmacies. A l'époque des faits, elle exploitait ainsi une quarantaine de pharmacies dans la région de Verviers et Eupen, en occupant environ 300 travailleurs.

2

Madame B. est entrée au service de la sclr V. le 12 septembre 2001, en qualité de « pharmacienne remplaçante tant itinérante qu'attachée à une ou plusieurs officines ou pharmacienne-gérante »

3

La sclr V. a licencié Madame B. pour faute grave le 1^{er} août 2014.

4

Madame B. a introduit le présent litige par requête du 18 juin 2015.

UNIA a fait intervention volontaire par requête du 16 juillet 2015.

5

Par jugement du 20 février 2019, le tribunal du travail de Liège (division Verviers) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit les demandes, principale et en intervention, recevables mais non fondées. En déboute les parties demanderesses.

Condamne les parties demanderesses aux dépens, liquidés pour elle-même à l'indemnité de procédure de 3 600 EUR (pour Madame B.) et de 1 320 EUR (pour UNIA) et pour la partie défenderesse à l'indemnité de 3 600 EUR (à charge de Madame B.) et de 1 320 EUR (à charge d'UNIA). »

6

Madame B. a interjeté appel de ce jugement par requête du 14 juin 2019.

7

Par un arrêt du 30 avril 2021, la cour de céans a déclaré les appels de Madame B. et d'UNIA au sujet des demandes de dommages et intérêts pour discrimination, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable recevables mais non fondés. Le jugement a été confirmé sur ces points.

Statuant par voie d'évocation concernant la demande de constat de la nullité de la note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1^o et 2^o du règlement de travail, la cour a ordonné la réouverture des débats pour

permettre aux parties (et donc à la scrl v. et UNIA, la cour ayant vidé sa saisine à l'égard de Madame B.) d'examiner de manière contradictoire la question de la recevabilité de cette demande.

II. LA POSITION ACTUELLE DES PARTIES

8

UNIA demande à la cour de constater que les dispositions du règlement de travail portant interdiction du port de tout signe religieux et du port de tout couvre-chef, ainsi que la note du 22 septembre 2003 sont nulles.

UNIA demande en outre la condamnation de la scrl V. aux dépens liquidés à la somme totale de 2 640 EUR (1 320 EUR par instance).

9

A titre principal, la scrl V. demande à la cour de déclarer la demande d'UNIA irrecevable.

A titre subsidiaire, elle demande à ce que cette demande soit déclarée non fondée.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la cour de poser deux questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne.

III. L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

10

Par son avis écrit déposé au greffe de la cour le 8 octobre 2021, Monsieur M. S., substitut général délégué, considère qu'il convient de déclarer la demande d'UNIA recevable mais non fondée.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

11

L'appel d'UNIA a d'ores et déjà été déclaré recevable par l'arrêt du 30 avril 2021.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Recevabilité de la demande

5.1.1 Capacité d'UNIA à ester en justice

12

En règle, la capacité d'agir en justice requiert la personnalité juridique.

13

En vertu de l'article 2, §2 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, UNIA jouit de la personnalité juridique.

Il a en outre été habilité à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 donne lieu (article 29, §1er de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et article 6, §3 de l'accord de coopération du 12 juin 2013).

5.1.2 Intérêt et qualité d'UNIA

a) Principes

14

La question de l'intérêt et la qualité à agir est distincte de celle de la capacité à ester en justice. Toute personne morale dotée de la personnalité juridique doit également démontrer qu'elle dispose de l'intérêt et de la qualité pour agir en justice, conformément à l'article 17 du Code judiciaire¹.

15

La recevabilité s'apprécie au jour de l'introduction de la demande².

16

En règle, l'intérêt à agir doit être personnel et direct³.

L'intérêt propre d'une personne morale ne comprend que ce qui concerne l'existence de la personne morale, ses biens patrimoniaux et ses droits moraux, spécialement son honneur et sa réputation⁴.

Par conséquent, une personne morale ne dispose en principe pas d'un droit d'action pour défendre les intérêts de ses membres ni la finalité pour la défense de laquelle elle a été constituée.

Le législateur peut évidemment déroger à ce principe et autoriser une personne à agir en justice pour la défense d'autres intérêts que ses intérêts personnels et directs. Dans ce cas, la loi attribue à cette personne la qualité pour agir au-delà de son propre intérêt.

17

La qualité, requise par l'article 17 du Code judiciaire, est définie comme « le pouvoir ou le titre en vertu duquel une personne exerce l'action en justice ou figure dans un procès »⁵.

Lorsqu'une association pourvue par la loi de la personnalité juridique ou de la capacité d'ester en justice est autorisée à agir pour la défense, outre ses intérêts propres, d'intérêts déterminés par la loi, elle a qualité pour ester à cette fin, au sens de l'article 17 du Code judiciaire, mais seulement dans les limites de l'autorisation légale⁶.

18

Il résulte de l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qu'UNIA, en sa qualité d'acteur institutionnel, peut agir en justice.

18.1

La doctrine⁷ enseigne qu'UNIA dispose de trois voies d'action :

¹ La cour précise que l'action a été introduite avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2018 ayant modifié l'article 17 du Code judiciaire, de sorte que c'est la version antérieure à cette modification qui est appliquée en l'espèce

² G. DE LEVAL, « L'action en justice », Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 238

³ G. DE LEVAL, « L'action en justice », Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 83

⁴ Cass., 13 décembre 2018, R.G. n° C.15.0405.F, www.cass.be; Cass., 19 septembre 1996, et note O. DE SCHUTTER, « Action d'intérêt collectif, remède collectif, cause significative », R.C.J.B., 1997, p. 113 ; Cass., 19 novembre 1982, Pas., 1983, p. 338

⁵ H. BOULARBAH, « La double dimension de la qualité, condition de l'action et condition de la demande en justice », R.G.D.C., 1997/1-2, p. 78

⁶ C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2020, R.G. n°2017/AB/535

⁷ V. PETRY, S. GHISLAEN et S. VANTOMME, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », Chr. D.S., 2017/07, p. 311 ; G. CLOSSET-

- au nom et pour le compte d'une victime identifiée ;
- à l'appui d'une victime identifiée mais en son nom et pour son propre compte ;
- en son nom et pour son propre compte en l'absence d'une victime identifiée.

18.2

Lorsqu'UNIA agit en son nom et pour son propre compte, que ce soit en soutien d'une victime identifiée ou en l'absence de celle-ci, il exerce une action collective dont le but est de combattre une discrimination et de faire respecter le principe d'égalité de traitement, conformément à ses missions légales.

UNIA n'est pas la seule personne morale autorisée, par la loi du 10 mai 2007, à agir en justice pour une action collective. L'article 30 de la loi du 10 mai 2007 confère en effet ce droit d'action collectif à d'autres établissements et organisations.

Cependant, contrairement à ces autres établissements et organisations, UNIA ne doit pas démontrer qu'il est porté préjudice aux fins statutaires qu'il s'est donné. Son intérêt à agir est présumé dès l'instant où il agit dans un litige auquel l'application de la loi du 10 mai 2007 donne lieu. En réalité, il est présumé qu'il est porté atteinte à ses missions légales et statutaires⁸.

18.3

Par ailleurs, lorsqu'UNIA (ou d'ailleurs un autre groupe d'intérêt autorisé à agir) agit pour le compte ou en soutien d'une victime identifiée, il doit prouver qu'il a reçu l'accord de la victime (article 31 de la loi du 10 mai 2007).

Les travaux préparatoires sont utiles pour définir la notion de « personne physique ou une personne morale identifiée » dont l'accord est requis :

« Une précision s'impose d'emblée : l'accord de la victime n'est requis que lorsque celle-ci est une personne physique ou une personne morale identifiée. A contrario, nulle autorisation n'est à recueillir lorsque l'on se trouve en présence d'un comportement affectant un nombre indéfini de personnes. »

Sur la base de ces travaux préparatoires, la Cour de cassation⁹ enseigne que « la condition de recevabilité prévue par l'article 31, à savoir l'accord de la victime, ne doit pas être remplie lorsque la discrimination affecte un nombre indéterminé de personnes ». Ainsi donc, si la discrimination affecte aussi d'autres personnes, dont le nombre est indéterminé, l'accord d'une victime identifiée n'est pas requis. Et ce, même si cette victime a déposé une plainte et est donc à la fois parfaitement identifiée mais constitue également le canal par lequel UNIA a été informé de l'existence même de la discrimination. Cet enseignement est suivi par les juridictions de fond¹⁰.

b) Application en l'espèce

19

Madame B. a autorisé UNIA à « ester en justice sur base des faits suivants : licenciement pour « insubordination faute grave » par [la sclr V] suite au port du fou/orde (pièce 12 du dossier d'UNIA).

20

La demande d'UNIA de constater la nullité de la note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail dépasse le cadre de cette autorisation, pour les motifs suivants :

MARCHAL et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discriminations », Les nouvelles lois luttant contre la discrimination, La Charte, 2008, p. 388

⁸ S. DEMEESTERE, « De stakingsprocedure op rond van de antidiscriminatiewet in de praktijk — Een voorlopige balans », Or., 2007/6, p. 132

⁹ Cass., 11 juin 2018, R.G. n°15.0072.N/2, juportal.be.

¹⁰ C. trav. Mons, 26 juin 2020, R.G. n°2019/AM/231, terralaboris.be

- l'autorisation accordée par Madame B. à l'intervention d'UNIA est limitée au litige relatif à son licenciement pour faute grave. Or, la cour a déjà tranché l'ensemble des demandes formulées par Madame B. dans le cadre de ce litige.
- la cour a validé l'interdiction faite à Madame B. de porter un voile islamique sur le lieu du travail de sorte qu'elle a déjà tranché la question de la validité du règlement de travail et de la note de 2003 à son égard.
- Madame B. n'a pas demandé l'annulation du règlement de travail et de la note de 2003.

La cour constate d'ailleurs qu'UNIA ne conteste plus cette analyse, soutenue par le ministère public dans son examen de la question de la recevabilité, au raisonnement duquel UNIA indique se ranger en termes de répliques (page 3).

21

Il demeure à déterminer si la discrimination invoquée par UNIA affecte, outre Madame B., un nombre indéterminé de personnes.

Une réponse affirmative s'impose. En effet, tant la note du 22 septembre 2003 que le règlement de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel actuel et futur de la sclr V. Or, il est à tout le moins certain que le personnel futur de la sclr V. n'est actuellement pas identifiable. De plus, la politique de recrutement de la sclr V. est naturellement conforme à ses règles internes, de sorte que la discrimination invoquée est également susceptible d'affecter d'éventuels (futurs) candidats non retenus.

Par conséquent, malgré l'absence d'accord de Madame B., victime identifiée, UNIA dispose toujours de son droit d'action collectif (en son nom et pour son propre compte).

22

La demande est donc recevable.

5.2 Fondement de la demande

5.2.1 Cadre de la contestation

23

UNIA demande à la cour de constater la nullité de la note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail.

Il considère que ces normes internes sont contraires à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qu'elles doivent être annulées.

24

Par son arrêt du 30 avril 2021, la cour a d'ores et déjà validé l'interdiction formulée par ces textes à l'égard du personnel de la sclr V. en contact avec le public (objectif légitime de mise en oeuvre d'une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle, moyens appropriés et nécessaires).

La cour n'a, en revanche, pas examiné la question de la régularité de la politique de neutralité de la sclr V. en ce qu'elle est applicable à l'ensemble du personnel et donc également au personnel qui n'est pas en contact avec la clientèle. Cette seule question est donc encore en litige. Par conséquent, la cour n'examinera pas les arguments avancés par UNIA, notamment en termes de répliques à l'avis de l'Auditorat général (page 4), qui concernent les attentes légitimes de la clientèle.

5.2.2 Principes

25

UNIA fonde sa demande sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. La cour renvoie à son arrêt du 30 avril 2021 pour un exposé plus détaillé des principes applicables et se limite à rappeler ce qui suit.

26

La loi du 10 mai 2007 s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail¹¹, qui sont définies comme « les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement »¹².

27

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite¹³. Par conséquent, la loi interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte.

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée un critère protégé (en l'occurrence la conviction religieuse¹⁴), qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « 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 »¹⁵.

28

En matière de relations de travail, la loi du 10 mai 2007 permet de justifier une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires¹⁶.

29

L'article 15 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que « sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi ».

Au sens de cette loi, le terme « dispositions » signifie « les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale » (article 4, 3°, de la loi).

30

Au sujet des objectifs légitimes, la Cour de justice de l'Union européenne a, dans un arrêt très récent¹⁷, dit pour droit ce qui suit :

« Afin de déterminer si cette politique suffit à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, il convient de vérifier (...) si elle répond à un besoin véritable de l'entreprise. A cet égard, il y a lieu de relever que tant la prévention des conflits sociaux que la présentation de l'employeur de manière neutre à l'égard des clients peuvent correspondre à un besoin véritable de l'employeur, ce qu'il doit démontrer. »

¹¹ Article 5, §1er, 5°.

¹² Article 5, §1er, 5°

¹³ Article 14

¹⁴ Article 4, 9°.

¹⁵ Article 4, 8°.

¹⁶ Article 9

¹⁷ C.J.U.E., 15 juillet 2021, Wabe et MH, C-804/18 et C-341/19, § 76

La Cour valide donc, au titre de motif légitime permettant de justifier une distinction indirecte, le motif lié au maintien de la paix sociale pour autant que l'employeur démontre que cet objectif répond à un besoin véritable de l'entreprise. Un motif relatif à la vie interne de l'entreprise peut donc justifier une politique de neutralité décidée par un employeur.

La doctrine¹⁸, analysant la jurisprudence antérieure de la Cour, avait relevé que la Cour n'avait pas encore pris position sur cette question mais que rien n'interdisait de penser qu'elle statuerait dans ce sens :

« Il serait erroné [de] déduire que la Cour limite la légitimité de l'interdiction des signes convictionnels à la seule hypothèse où le personnel est en contact avec la clientèle. (...) La cour ne dit pas que seule la volonté de neutralité vis-à-vis de l'extérieur poursuit un but légitime. Elle n'écarte pas un objectif tel que la recherche de la paix sociale, par exemple, laquelle peut se trouver perturbée par le fait que les autres travailleurs ont le droit d'avoir une religion différente, ou encore le droit, au nom de leur liberté d'expression, de critiquer les opinions religieuses d'autrui. La décision n'est pas incompatible non plus avec l'opinion selon laquelle la liberté d'entreprendre autorise une entreprise privée à faire de la neutralité de son activité une philosophie au service de ses autres travailleurs, qui ont le droit de ne pas avoir de religion du tout. La Cour n'a pas été interrogée sur ce point et la prudence de sa réponse ne permet pas de donner une portée réductrice à l'arrêt. »

Rappelons que l'interprétation de la Cour de justice s'impose à la cour de céans à moins de poser une nouvelle question préjudicielle¹⁹.

31

Les moyens utilisés pour réaliser ce but légitime doivent être appropriés, c'est-à-dire aptes à réaliser l'objectif poursuivi.

Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens appropriés et le but légitime poursuivi. L'interdiction doit se limiter au strict nécessaire²⁰

La cour renvoie, pour plus de détails quant à ces deux notions (moyens appropriés et nécessaires) aux développements repris dans son arrêt du 30 avril 2021.

5.2.3 Application en l'espèce

32

L'article 42 du règlement de travail de la scrl V. dispose ce qui suit :

« Il est (...) défendu au travailleur :

1° de porter sur les lieux de travail des signes visibles de ses convictions politiques, philosophies ou religieuses.

2° de porter sur les lieux de travail un couvre-chef qui ne soit pas prévu ou autorisé par l'employeur; (...)

» (pièce A.13 du dossier de la société)

Quant à la « note au personnel d'officine » du 22 septembre 2003 (pièce B.3 du dossier de la scrl v.), elle est rédigé en ces termes :

¹⁸ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 578.

¹⁹ Cass., 12 octobre 2017, R.G. n°C.15.0497.F ; M. BROBERG et N. FENGER, Le renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union européenne, Larcier, 2013, p. 335

²⁰ C.J.U.E., 14 mars 2017, C-157/15, § 42

« (...) Après concertation au sein de nos instances, il est convenu qu'en plus des critères de propreté et de tenue vestimentaire adaptée au service, il n'est pas souhaitable que le personnel affiche de manière volontairement ostentatoire ses convictions politiques, religieuses ou philosophiques dans le cadre du service au public (exemples : insigne ou couleur politique mis en évidence, croix, foulard, ...). (...) »

33

Par son arrêt du 30 avril 2021, la cour a d'ores et déjà dit pour droit que ces dispositions, n'étant pas directement fondées sur la conviction religieuse, n'étaient pas susceptibles de constituer une discrimination directe mais qu'elles impliquaient une distinction de traitement indirecte, fondée sur la conviction religieuse (page 24 de l'arrêt). La cour n'examinera donc pas les arguments d'UNIA relatifs à l'existence d'une discrimination directe (pages 7 et 8 de ses répliques à l'avis de l'Auditorat général).

34

La scl V. justifie notamment sa politique de neutralité à l'égard de l'ensemble de son personnel par « la volonté de créer une atmosphère de travail neutre, indépendante de toute considération politique, philosophique ou religieuse, ce qui permet de maintenir une cohésion sociale parmi son personnel (...) » (page 10 de ses conclusions après réouverture des débats).

Cet objectif de maintien de la paix sociale et de cohésion sociale était expressément invoqué dans la note du 22 septembre 2003

« Le respect de cette règle nous assure que personne n'éprouve un sentiment de rejet par rapport à de telle manifestation, tant au niveau client que collègue. »

Il a également été immédiatement exposé à Madame B., dès les premiers échanges entre les parties (courrier du 23 août 2013, pièce A.2 du dossier de la scl).

34.1

Contrairement à ce que soutient UNIA (pages 3 à 5 de ses répliques à l'avis de l'Auditorat général), la scl V. démontre que cet objectif correspond à un besoin véritable de l'entreprise.

En effet, à l'issue de la réunion du 20 février 2014, au cours de laquelle UNIA a indiqué à la scl V. que sa position n'était pas conforme à la réglementation anti-discrimination et que le principe de neutralité ne pouvait justifier une interdiction du port de signes convictionnels dans une entreprise privée, la scl V. s'est engagée à discuter au sein du Conseil d'entreprise des pistes de solution proposées par UNIA.

La scl V. a évoqué la question au sein des différentes instances composées de représentants du personnel. Suite à ces discussions, la décision suivante a été adoptée le 20 mars 2014 (pièce A.7 du dossier de la société) :

« La Délégation syndicale, les membres du Conseil d'entreprise, les membres du CPPT et la Délégation patronale de la scl V. conviennent des principes suivants :

- o Nous confirmons les points 1 et 2 repris à l'article 42 du Règlement de travail (...);
- o Nous ne souhaitons pas y apporter de modification et estimons inopportun d'y déroger en quelque manière que ce soit.
- o Cette décision est prise collégialement dans un souci d'équité et d'égalité envers tous et particulièrement dans un secteur de la Santé publique. »

L'ensemble des représentants du personnel de la scl V. a donc estimé que la politique de neutralité en vigueur dans l'entreprise jouait un rôle primordial, garantissant l'équité et l'égalité entre tous les travailleurs, d'autant que l'entreprise est active dans le secteur de la santé publique. Par cette prise de position ferme et collective, les représentants du personnel ont indiqué que cette politique de neutralité oeuvrait au maintien de la paix sociale et répondait à un besoin véritable.

34.2

La cour retient donc que la politique de neutralité de la sclr V. répond à un besoin véritable de l'entreprise et partant qu'elle est justifiée par un objectif légitime de maintien de la paix sociale.

35

Par son arrêt du 30 avril 2021, la cour a d'ores et déjà dit pour droit (1) que la règle interne interdisant le port de couvre-chef et signes philosophiques, politiques ou religieux contribue assurément à la mise en œuvre de la politique de neutralité que la sclr V. s'est fixée et (2) que cette politique de neutralité est véritablement poursuivie de manière systématique et cohérente.

Le caractère approprié de la mesure litigieuse est donc établi.

36

En ce qui concerne le caractère proportionné de la mesure, la cour relève que, contrairement à ce que soutient UNIA, la sclr V. a accepté d'envisager les mesures alternatives proposées par UNIA. Cependant, ces mesures alternatives ont été jugées, par l'ensemble des représentants du personnel, insuffisantes pour mettre en oeuvre la politique de neutralité voulue (décision du 20 mars 2014, pièce A.7 du dossier de la société).

Il va par ailleurs de soi que limiter l'interdiction litigieuse aux seuls membres du personnel en contact avec le public ne permettrait absolument pas d'atteindre l'objectif légitime de neutralité à l'égard de l'ensemble du personnel poursuivi par la sclr V.

Par conséquent, imposer le respect de cette interdiction de port de couvre-chef et signes philosophiques, politiques ou religieux à l'ensemble du personnel constitue donc une mesure nécessaire pour mettre en oeuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de l'ensemble du personnel.

37

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que la règle interne interdisant le port de couvre-chef et signes philosophiques, politiques ou religieux et contenue dans la note du 22 septembre 2003 ainsi qu'à l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail ne constitue pas une discrimination indirecte.

La demande de constat de la nullité de ces deux textes (note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail) est donc non fondée.

5.3 Dépens

38

Dans la mesure où UNIA formule une demande de constat de nullité de deux dispositions internes à la sclr V., son intervention volontaire formée par requête du 16 juillet 2015 doit être qualifiée d'agressive. Partant, cette intervention a créé un lien d'instance entre les parties.

Dans cette hypothèse, doctrine²¹ et jurisprudence²² retiennent que la partie qui succombe doit être condamnée aux dépens de l'autre partie.

39

La sclr V. liquide ses dépens à la somme de 3 900 EUR par instance.

²¹ F. VAN DROOGHENBROECK et B. CONINGS, "La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat, J.T., 2008, n°22ter ; H. BOULARBAH et C. HAUWEN, « Actualités en matière de frais et dépens : questions choisies » (les auteurs relevant qu'il « n'y a pas matière à discussion »), Actualités en droit judiciaire : un peu de tout après six pots-pourris, CUP vol. 183, Anthemis, p. 343

²² Bruxelles, 17 décembre 2008, J.L.M.B., 2009, p. 1850 ; Cass., 25 janvier 2013, Pas., 2013, liv.1, p. 237 ; Cass., 29 mai 2015, Pas., 2015, liv. 15, p. 1393

Cependant, s'agissant d'une demande de constat de nullité, il s'agit d'une demande non évaluable en argent.

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont limité les dépens de la sclr V., dans le cadre du présent lien d'instance, à la somme de 1 320 EUR.

Par ailleurs, la cour fixera les dépens d'appel, compte tenu de l'indexation de l'indemnité de procédure, à la somme de 1 560 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Complétant son arrêt du 30 avril 2021 et vidant sa saisine,

Vu l'avis écrit du ministère public auquel les parties ont répliqué,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande de constat de la nullité de la note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail recevable mais non fondée,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance,

Condamne UNIA à supporter ses propres dépens d'appel, ainsi que les dépens d'appel de la sclr V., fixés à la somme de 1 560 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Daniel BLUM, Conseiller social au titre d'employeur,
Marco DE LERA GARCIA, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Daniel BLUM, Conseiller social au titre d'employeur, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 2-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le VINGT DECEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,