

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
DU 30 AVRIL 2021

Chambre 2 E

EN CAUSE :

Madame F. B. , RRN (...),
domiciliée à (...),
partie appelante, dénommée ci-après « Madame B,
ayant comparu par son conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE,

CONTRE :

La sclr PPVA dont le siège social est établi à (...),
inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro (...),
partie intimée, dénommée ci-après « la sclr V. »,
ayant comparu par son conseil Maître Bernd HUBINGER, avocat à 4020 LIEGE,

EN PRESENCE DE :

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 par son conseil Maître Pierre JOASSART, avocat à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 février 2021, et
notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 février 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{re} Chambre (R.G. 15/878M) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 14 juin 2019 et notifiée à la sclr V. et à UNIA par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 septembre 2019 ;
- l'ordonnance rendue le 26 septembre 2019 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 octobre 2020 ;
- l'avis de remise du 19 octobre 2020, fixant les plaidoiries à l'audience du 5 février 2021 ;
- les conclusions principales d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions de synthèse d'appel de la sclr V., remises au greffe de la cour respectivement les 29 novembre 2019, 15 mai 2020 et 15 septembre 2020 ; son dossier de pièces, remis le 15 septembre 2020 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de Madame B., remises au greffe de la cour respectivement les 6 mars 2020 et 10 juillet 2020 ; son dossier de pièces, remis le 27 juillet 2020 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse d'appel d'UNIA, remises au greffe de la cour respectivement les 6 mars 2020 et 10 juillet 2020; son dossier de pièces, remis le 30 septembre 2020.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 février 2021.

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 12 février 2021.

UNIA a déposé ses répliques au greffe le 15 mars 2021. Madame B. et la sclr V. ont déposé leurs répliques le 19 mars 2021.

La cause a ensuite été prise en délibéré pour qu'un arrêt soit prononcé le 30 avril 2021.

L LES FAITS

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 », dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein (pièce A.1 du dossier de la société).

Par avenant du 30 décembre 2002, les parties ont convenu de réduire les prestations de Madame B. (32 heures par semaine, pièce A.2 du dossier de la société).

3

A partir du 1er octobre 2010, Madame B. a bénéficié d'une interruption de carrière jusqu'au 30 septembre 2012.

Ensuite, elle a bénéficié d'un congé parental du 1er octobre 2012 au 31 juillet 2013.

Les parties ne déposent aucune pièce à ce sujet mais ce point n'est pas contesté.

4

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, Madame B. devait reprendre de le travail le 1er août 2013.

Dans la perspective de la reprise du travail, Madame B. a sollicité un rendez-vous avec le directeur de la sclr V. Cette réunion s'est tenue le 30 juillet 2013 entre Madame B. et le directeur le sclr V., en présence de la directrice des ressources humaines.

Lors de cette réunion, Madame B. a informé la sclr V. de son souhait de porter le voile islamique.

Suite à cette réunion, Madame B. a sollicité et obtenu une prolongation de son crédit-temps pour une durée de trois mois.

5

Par courrier du 23 août 2013 (pièce A.3 du dossier de la société), la sclr V. a résumé la discussion qui s'est déroulée le 30 juillet 2013 et a confirmé sa position : « instruction claire, nette, précise et non négociable en ce qui concerne [la] tenue vestimentaire dans le cadre [du] contrat de travail, cette tenue doit être totalement neutre et ne permett[re] aucune référence à [la] religion ».

La sclr V. indiquait donc à Madame B. que plusieurs solutions s'offraient à elle : démissionner, donner suite au courrier en y apportant une « réponse claire, nette et précise » ou se présenter au travail dans une tenue vestimentaire neutre. La société précisait que dans l'hypothèse où Madame B. reprenait le travail en portant son voile islamique, elle constaterait la rupture du contrat.

La sclr V. a insisté pour obtenir une réponse écrite de Madame V. mais cette dernière n'a réservé aucune suite à ce courrier.

6

Suite à la prolongation de son congé parental, Madame B. devait reprendre le travail le 1^{er} novembre 2013.

Par courrier du 11 octobre 2013 (pièce A.4 du dossier de la société), la sclr V. a ré-interpelé Madame B. et lui a demandé de prendre position en vue de la reprise du travail.

7

Par courrier du 28 octobre 2013 (pièce 6 du dossier de Madame), Madame B. a invoqué son droit à la liberté de conviction et à bénéficier d'un traitement non discriminatoire et elle a demandé à pouvoir travailler. Elle a précisé que son organisation syndicale se tenait à disposition de la sclr V. pour dialoguer sur cette question.

La période de crédit-temps de Madame B. a par ailleurs encore été prolongée, jusqu'au 31 juillet 2014.

8

Le 15 novembre 2013, le règlement de travail de la sclr V. (article 42) a été modifié et prévoit depuis lors que :

« 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)

La version antérieure du règlement de travail ne comprenait aucune interdiction de ce type (pièce A.12 du dossier de la société).

9

Par courrier du 28 novembre 2013 (pièce A.5 du dossier de la société), la scl V. a maintenu sa position mais a proposé la tenue d'une nouvelle réunion.

10

Cette réunion s'est tenue le 20 février 2014, en présence de deux collaboratrices d'UNIA.

UNIA a rédigé le procès-verbal de cette réunion (pièce 8 du dossier de Madame), au cours de laquelle chacun a pu exprimer son point de vue :

- Madame B. a indiqué vouloir reprendre le travail en portant son voile ;
- la scl V. a maintenu sa position et sa volonté de suivre sa politique de neutralité ;
- UNIA a indiqué que les arguments mis en avant par la scl V. n'étaient pas conformes à la réglementation anti-discrimination et que le principe de neutralité ne pouvait justifier une interdiction du port de signes conditionnels dans une entreprise privée.

UNIA a par ailleurs proposé une « piste de solution » consistant à permettre aux employés de « porter un couvre-chef créé par [la scl] V. aux couleurs et insignes de la société, ... [qui serait] le seule couvre-chef permis » (pièce 8 du dossier de Madame).

La décision prise au cours de cette réunion a été la suivante :

« Il est donc décidé de prévoir un moratoire pendant quelques mois, soit jusqu'au 31 juillet 2014 (date de la fin du crédit-temps de Madame B.) avant de prendre une décision finale quelle qu'elle soit. Entretemps, la scl V, s'engage à avoir une discussion sur la solution proposée au Conseil d'entreprise, au Conseil d'administration ainsi qu'au sein des autres organes de décisions éventuels. »

11

La scl V. a relayé la piste de solution proposée par UNIA aux délégués du personnel de l'entreprise (délégation syndicale et membres du CE-CPPT).

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 collégalement dans un souci d'équité et d'égalité envers tous et particulièrement dans un secteur de la Santé publique. »

12

Par courrier du 14 juillet 2014 (pièce A.8 du dossier de la société), la scl V. a une nouvelle fois rappelé à Madame B. sa position.

Le courrier se terminait comme suit :

« (...) Si à votre reprise de fonctions, vous vous présentez dans l'exercice de vos fonctions vêtue du voile annoncé, nous considérerons que vous commettez un acte d'insubordination absolument volontaire constitutif d'une faute grave, c'est-à-dire d'une faute entraînant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis de votre contrat de travail ».

13

Le 1er août 2014, Madame B. s'est présentée au travail, en portant un long voile couvrant la totalité de sa chevelure et une longue robe type « djellabah » (pièce A.9 du dossier de la société). Elle a déclaré qu'elle refusait d'ôter son voile et que son refus était catégorique.

14

La scrl V. a licencié Madame B. pour faute grave le 1er août 2014. Le courrier a été remis à Madame B. et lui a été adressé par voie recommandée (pièce A.10 du dossier de la société).

15

Par courrier de son conseil du 21 janvier 2015 (pièce 12 de son dossier), Madame B. a contesté le motif de son licenciement.

16

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

17

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

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

18

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). »

III. L'APPEL ET LA POSITION DES PARTIES EN APPEL

19

Madame B. a interjeté appel du jugement du 20 février 2019 par requête du 14 juin 2019.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle postule la réformation du jugement et demande à la cour, à titre principal, de condamner la scrl V à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- 46 264,88 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 12 617,74 EUR nets à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 19 297,65 EUR nets à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;
- Les intérêts sur ces sommes au taux légal depuis la rupture du contrat jusqu'au complet paiement.

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

Elle demande enfin la condamnation de la scrl V. aux dépens, liquidés dans son chef à la somme totale de 7 200 EUR (3 600 EUR par instance).

20

UNIA a également formé appel du jugement du 20 février 2019.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement a quo et de :

- constater que le licenciement pour faute grave de Madame B. constitue une discrimination directe fondée sur des convictions religieuses et de condamner la sclr V. à payer à Madame B. les montants réclamés par celle-ci ;
- 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 ;

A titre subsidiaire, UNIA demande à la cour de constater que le licenciement de Madame B. constitue une discrimination indirecte fondée sur les convictions religieuses et de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Toujours à titre subsidiaire, UNIA demande à la cour de surseoir à statuer dans l'attente des réponses aux questions préjudicielles posées à la Cour de justice de l'Union européenne par le tribunal du travail de Hambourg dans l'affaire C-804/18.

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

21

La sclr V. demande la confirmation du jugement.

Elle demande la condamnation de Madame B. et d'UNIA aux dépens liquidés à la somme totale de 14 400 EUR (3 600 EUR par partie et par instance).

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

IV. L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

22

Par son avis écrit déposé au greffe le 12 février 2021, 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 conclu au fondement partiel de l'appel de Madame B.

Il est d'avis qu'il convient de :

- rejeter les demandes visant à poser des questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne ;
- dire pour droit que Madame B. a été victime d'une discrimination indirecte et, partant, lui accorder une indemnité pour discrimination ;
- rejeter la demande d'indemnité compensatoire de préavis ;
- rejeter la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'Auditorat général n'a, en revanche, pas donné d'avis quant à la demande d'annulation de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail de la sclr V. et de la note du 22 septembre 2003, formulée par UNIA.

V. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

23

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

24

Les appels principaux (de Madame B. et d'UNIA) sont recevables.

VI. LE FONDEMENT DE L'APPEL

25

La question de la légalité de l'interdiction faite par la sclr V. à Madame B. de porter son voile islamique sur le lieu de travail est au centre du litige. L'ensemble des demandes formées par Madame B. et UNIA découlent de cette question.

La cour se propose donc de trancher cette question (point 6.1) avant d'examiner plus précisément les demandes formées par Madame B. et UNIA (indemnité pour licenciement discriminatoire (point 6.2)), par Madame B. seule (indemnité compensatoire de préavis (point 6.3) et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (point 6.4)) et par UNIA seul (nullité de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail et de la note du 22 septembre 2003 (point 6.5)).

26

Auparavant, la cour statuera sur la demande de surséance à statuer (remarque préliminaire).

I Remarque préliminaire : demande de surséance à statuer

27

Cette demande est formulée à titre subsidiaire par UNIA mais la cour juge préférable, pour la clarté du raisonnement, de l'examiner dès à présent.

UNIA demande à la cour de surseoir à statuer dans l'attente des réponses aux questions préjudicielles posées à la Cour de justice de l'Union européenne par le tribunal du travail de Hambourg dans l'affaire C-804/18. A l'audience, les parties ont également évoqué un jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17 juillet 2020¹ posant de nouvelles questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne.

28

Tout d'abord, la cour n'est pas persuadée que les questions posées par ces juridictions sont de nature à éclairer le présent litige. D'une part, la Cour de justice de l'Union européenne a déjà répondu à certaines questions dans le cadre de ses arrêts A. et M U. du 14 mars 2017², sur lesquels il sera longuement revenu, et la cour doute qu'elle revienne sur une jurisprudence établie suite à deux arrêts rendus le même jour en grande chambre. Une autre question est propre au droit allemand et la dernière question a trait à une éventuelle discrimination sur la base du sexe, dont les principes ne sont pas différents de ceux relatifs à la discrimination sur la base de la religion.

Ensuite, et quoi qu'il en soit, l'article 5 du Code judiciaire interdit au juge de « refuse[r] de juger sous quelque prétexte que ce soit », de sorte qu'il ne peut surseoir à statuer dans l'attente d'une décision de

¹ Trib. trav. Bruxelles (fr), 17 juillet 2020, disponible sur www.UNIA.be

² C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15 et C.J.U.E., 14 mars 2017, M. U., C-188/15

justice qui pourrait éclairer le litige, d'autant qu'un juge n'est jamais lié par la décision rendue par un autre juge dans un autre litige (article 6 du Code judiciaire)³.

29

La demande de surséance à statuer est donc rejetée.

6.1 Légalité de l'interdiction faite à Madame B. de porter un voile islamique sur le lieu de travail

30

Madame B. et UNIA fondent leurs demandes sur la base des droits fondamentaux suivants :

- le droit de manifester ses convictions religieuses ;
- l'interdiction de toutes formes de discrimination fondée sur la religion ;
- l'interdiction de toutes formes de discrimination fondée sur le sexe.

6.1.1 Principes

6.1.1.1 Droit de manifester ses convictions religieuses

31

La liberté de pensée, de conscience et de religion est un des piliers de notre société démocratique. Il est garanti tant par l'article 19 de la Constitution que par l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui garantit la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ces deux dispositions ont une portée analogue et forment un ensemble indissociable⁴.

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

« 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. »

Cette disposition bénéficie d'un effet horizontal direct et indirect⁵. Ceci signifie que non seulement les Etats sont tenus, sous peine d'engager leur responsabilité internationale, de créer un cadre juridique de nature à assurer la protection de ce droit (effet horizontal indirect) mais également qu'un travailleur peut se prévaloir de cette disposition à l'égard de son employeur (effet horizontal direct).

32

En matière de liberté de religion, on distingue le forum internum du forum externum.

Le premier est relatif au droit d'avoir ou non une croyance religieuse. Ce droit est absolu et ne peut souffrir d'aucune atteinte⁶.

³ Civ. Bruxelles, 18 septembre 2020, J.T., 2021/5, p. 102

⁴ C.C., 4 juin 2020, n°81/2020, B.21.3

⁵ Cour eur. D.1-1., 15 janvier 2013, Eweida et autres ; F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 536; N. HERVIEU, « L'émergence laborieuse mais prometteuse d'une obligation européenne de protection des travailleurs », Lettre « Actualités Droits-Libertés » du CREDOF, 16 décembre 2003, <http://revdh.org>

⁶ Cour eur. D.H., 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni, § 80

Le second concerne la manifestation par une personne de ses convictions religieuses. Ce droit est susceptible d'être restreint, dans le respect des conditions de l'article 9.2 de la Convention. La Cour européenne des droits de l'homme considère en effet que la liberté de religion « ne protège pas n'importe quel acte motivé ou inspiré par une religion ou conviction et ne garantit pas toujours le droit de se comporter d'une manière dictée par une conviction religieuse »⁷.

Les codes vestimentaires en général et le port de voile islamique en particulier sont reconnus comme des actes protégés au titre de manifestation de la liberté religieuse⁸.

33

Les conditions dans lesquelles une restriction à la liberté de religion est admise sont tout à fait classiques :

- Condition de légalité

L'ingérence doit être prévue « par la loi ». La Cour de Strasbourg définit de longue date ce terme de « loi » comme toute norme de droit interne écrite ou non, pour autant que celle-ci soit accessible et prévisible⁹. Dans le cadre des relations de travail, la condition de légalité sera remplie si l'ingérence est prévue par convention collective de travail, ou par le règlement de travail ou encore même dans le contrat de travail. La règle ne doit par ailleurs pas spécialement être écrite, il peut s'agir d'une règle orale mais elle doit être bien connue.

- Condition de finalité

L'article 9.2 de la Convention énumère de manière exhaustive¹⁰ les finalités que peut poursuivre une ingérence licite : droit 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,

La Cour européenne des droits de l'homme a déjà considéré que l'ingérence ayant pour but de préserver l'image de marque de l'entreprise poursuivait un but légitime¹¹.

- Condition de nécessité / proportionnalité

La doctrine¹² enseigne que, pour que cette condition soit remplie, la restriction doit rencontrer trois exigences :

- o elle doit être apte à atteindre son objectif;
- o elle doit être nécessaire dans le sens que l'objectif recherché ne peut être atteint par aucune autre mesure moins contraignante ;
- o elle doit être proportionnée, le juge national devant mettre en balance les droits et intérêts en présence.

⁷ Cour eur. D.H., 10 novembre 2005, L. S. c. Turquie

⁸ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p

⁹ Cour eur. D.H., 26 avril 1979, Sunday Times c. Royaume-Uni

¹⁰ Cour eur. D.H., 4 décembre 2008, Dogru C. France, §48

¹¹ Cour eur. D.H., 15 janvier 2013, Eweida et autres, 04 (« la volonté qu'avait un employeur de projeter une certaine image commerciale [est] assurément légitime »); F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 546. Précisons que la Cour a donné tort à l'employeur dans ce dossier qui concernait le port d'une croix discrète au motif que la condition de proportionnalité n'était pas remplie

¹² S. VAN DROOGHENBROECK, La proportionnalité dans le droit de la Convention européenne des droits de l'homme. Prendre l'idée au sérieux, Bruylant, 201, p.35 ; F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 546

Habituellement, la Cour de Strasbourg laisse au juge national le soin d'apprécier si et dans quelle mesure une ingérence est nécessaire¹³.

6.1.1.2 Interdiction de toutes formes de discrimination

34

Madame B. invoque son droit à ne pas subir de traitement discriminatoire, que ce soit sur la base de ses convictions religieuses (p. 11 et s. de ses conclusions) ou de son sexe (p. 34 et s. de ses conclusions). UNIA fonde exclusivement son argumentation sur l'interdiction de discrimination sur base des convictions religieuses, compte tenu de la limitation de ses missions¹⁴.

Par souci de clarté, la cour envisagera simultanément les deux bases légales, les principes étant identiques.

a.1) Textes légaux et concepts

35

En droit belge, ce sont deux lois distinctes qui régissent la matière.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après dénommée la « loi générale ») interdit notamment la discrimination fondée sur la conviction religieuse.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après dénommée la « loi genre ») interdit la discrimination sur base du sexe.

Ces lois transposent en droit belge plusieurs directives européennes :

- la loi genre transpose notamment la dernière directive « refonte » 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, cette directive fusionnant les directives suivantes, visées par l'article 2 de la loi du 10 mai 2007 : directive 76/207/CE, directive 86/378/CE, directive 75/117/CEE et directive 97/80/CE.
- la loi anti-discrimination transpose 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.

36

Ces lois anti-discrimination s'appliquent à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail¹⁵ et précisent expressément qu'elles s'appliquent à la « décision de licenciement »¹⁶. Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement »¹⁷.

37

¹³ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p.

547

¹⁴ C'est l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes qui est compétent en matière de discrimination sur base du sexe

¹⁵ Article 6, §1er, 5° de la loi genre et article 5, §1er, 5° de la loi générale

¹⁶ Article 6, §2, 3° et article 5, §1er, 5° de la loi générale

¹⁷ Article 5, 1° de la loi genre et article 5, §1er, 5° de la loi générale

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite¹⁸. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

37.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence le sexe¹⁹ ou la conviction religieuse²⁰) qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], 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 »²¹.

37.2

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée un critère protégé (en l'occurrence le sexe²² ou la conviction religieuse²³), 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 »²⁴

38

En matière de relations de travail, les lois anti-discrimination permettent de justifier :

- une distinction directe fondée sur le critère protégé par une exigence professionnelle essentielle et déterminante²⁵ ;
- 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 nécessaires²⁶.

39

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute;

Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »²⁷

40

¹⁸ Article 19 de la loi genre et article 14 de la loi générale

¹⁹ Article 5, 6° de la loi genre

²⁰ Article 4, 7° de la loi générale

²¹ Article 5, 5° de la loi genre et article 4, 6° de la loi générale

²² Article 5, 8° de la loi genre

²³ Article 4, 9° de la loi générale.

²⁴ Article 5, 7° de la loi genre et article 4, 8° de la loi générale

²⁵ Article 13, §1er de la loi genre et article 8, §2 de la loi générale

²⁶ Article 15 de la loi genre et article 9 de la loi générale

²⁷ Article 23 de la loi genre et 18, 2° de la loi générale

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogatoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou 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. »²⁸

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent²⁹ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

a.2) Interprétation des textes

· Jurisprudences belge et européenne

41

Les lois anti-discrimination en général et la question de l'interdiction du port du voile en particulier ont donné lieu à de nombreuses applications jurisprudentielles.

Dans la mesure où ces lois transposent en droit belge plusieurs directives européennes, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne est pertinente pour l'interprétation du droit national³⁰.

Il convient donc d'examiner les jurisprudences belge et européenne sur la question.

42

Une attention particulière doit être portée à deux arrêts de principe rendus par la Cour de justice de l'Union européenne, en grande chambre, le 14 mars 2017. Il s'agit des arrêts A.³¹ et M. U.³², rendus sur conclusions de deux avocats généraux ayant défendu une vision très différente de la problématique.

· Discrimination fondée sur la conviction religieuse

43

La notion de conviction religieuse au sens de cette législation concorde avec la notion de religion protégée par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme³³. Pour rappel, cette notion couvre tant le droit d'avoir ou non une croyance religieuse (forum internum) que le droit de manifester ses convictions religieuses (forum externum)³⁴. Le port de voile islamique est reconnu comme un acte protégé au titre de manifestation de la liberté religieuse³⁵.

· Distinction directe ou indirecte

44

²⁸ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale

²⁹ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Anthemis*, 2012, p. 72

³⁰ Cass., 12 octobre 2017, R.G. n°C.17.0278.N. ; M. BROBERG et N. FENGER, *Le renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union européenne*, *Larcier*, 2013, p. 575

³¹ C.J.U.E., 14 mars 2017, A., C-157/15

³² C.J.U.E., 14 mars 2017, M.U., C-188/15.

³³ C.J.U.E., 14 mars 2017, A., C-157/15, n° 25-28

³⁴ Cour eur. D.H., 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, §80

³⁵ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *R.D.S.*, 2017/3, p. 543.

La question est fondamentale. Alors qu'une distinction directement fondée sur un critère protégé ne peut être justifiée que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, la distinction indirectement fondée sur un critère protégé peut être justifiée de manière plus large, c'est-à-dire par un objectif légitime pour autant que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

45

Cette question était au centre des affaires soumises à la Cour de justice dans les arrêts A. et M. U..

Dans l'arrêt A.³⁶, la Cour de justice a jugé ce qui suit et la Cour de cassation³⁷ s'est conformée à cette décision :

« La règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes.

A cet égard, il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que l'application de la règle interne en cause au principal à Madame A. a été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur.

Partant, il convient de conclure qu'une règle interne telle que celle en cause au principal n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions (...). »

En revanche, lorsqu'une travailleuse est licenciée en raison du port d'un voile islamique alors qu'aucune règle interne n'existe dans l'entreprise, il y a distinction directement fondée sur un critère protégé et cette distinction doit être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante³⁸.

46

Analysant l'arrêt A. , la doctrine³⁹ enseigne à juste titre ce qui suit :

« On peut disserter à perte de vue sur le point de savoir si la Cour a eu raison ou tort de prendre cette option. Il faut concéder que le débat était non seulement extrêmement sensible mais surtout que, d'un point de vue strictement juridique, le seul qui nous intéresse ici, les deux conceptions étaient défendables et défendues dans la doctrine bien avant la naissance du litige. L'arrêt a au moins le mérite d'éclaircir le débat au bénéfice d'une certaine sécurité juridique. »

La jurisprudence A. de la Cour de justice est généralement suivie par les juridictions de fond, qui excluent la qualification de distinction directe lorsqu'il existe dans l'entreprise une règle claire et appliquée de manière cohérente interdisant le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques et religieuses⁴⁰

C'est également le cas lorsque la règle est non écrite mais que le travailleur en avait une parfaite connaissance⁴¹.

³⁶ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, §§ 30-32

³⁷ Cass., 9 octobre 2017, J.L.M.B., 2018/3, p, 118

³⁸ C.J.U.E., 14 mars 2017, M. U., C-188/15, §34. Le tribunal du travail de Tongres, dans un jugement invoqué par Madame B. et UNIA, est parvenu à la même conclusion (trib. trav, Tongres, 2 janvier 2013, R.G. n°11/2142/A, UNIA.be).

³⁹ F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R,D,S., 2017/3, p. 575

⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 7 mai 2020, R.G. n°2016/AB/691; C. trav. Anvers, 23 décembre 2011, R.G. n°2010/AA/453, juridat.be ; trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. n°05/22188/A, UNIA.be ; trib. trav. Bruxelles, 24 septembre 2012, R.G. n° 12/2607/A, juridat.be ; Trib. trav. Bruxelles (fr), 9 juin 2016, R.G. n° 15/7170/A, www.unia.be ; trib. trav. Bruxelles (fr), 28 mai 2018, RG n° 16/7231/A, www.unia.be

⁴¹ Trib. trav. Bruxelles (fr), 28 mai 2018, R.G. n°16/7231/A, www.unia.be

47

UNIA relève cependant à raison que la jurisprudence A. ne fait pas l'unanimité en doctrine⁴² comme en jurisprudence⁴³ (page 8 et s. de ses répliques à l'avis de l'Auditorat général).

48

Par contre, l'application d'une telle règle peut constituer une distinction indirecte des femmes de religion musulmane portant le voile. En effet, pour rappel, la distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition 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 et donc en l'espèce pour les femmes adhérant à une religion ou à des convictions données⁴⁴.

- Distinction indirecte justifiée par un objectif légitime

Comme déjà évoqué, la Cour de justice⁴⁵, se référant à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, considère que le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients constitue un objectif légitime :

« S'agissant, en premier lieu, de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, il convient de relever que la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime;

En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur.

L'interprétation selon laquelle la poursuite d'un tel objectif permet, dans certaines limites, d'apporter une restriction à la liberté de religion est d'ailleurs corroborée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 9 de la CEDH (arrêt de la Cour EDH du 15 janvier 2013, E. et autres c. Royaume-Uni, (...), point 94) »

50

Cette interprétation, qui s'impose à la cour à moins de poser une nouvelle question préjudicielle à la Cour de justice⁴⁶, est conforme à la jurisprudence des juridictions belges⁴⁷.

- Moyens appropriés pour réaliser ce but légitime

51

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

52

⁴² Voy. notamment E. BRIBOSIA et I. RORIVE, « Affaires A. et Bougnaoui : entre neutralité et préjugés », Rev. trim. dr. h., 112/2017

⁴³ Voy notamment trib. trav. Bruxelles (fr), 17 juillet 2020, Trib. trav. Bruxelles (fr), 17 juillet 2020, disponible sur www.unia.be, qui a d'ailleurs posé de nouvelles questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne

⁴⁴ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, § 34; C.J.U.E., 14 mars 2017, M. U., C-188/15, § 32.

⁴⁵ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, §§ 37 à 43

⁴⁶ 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, Larder, 2013, p. 335

⁴⁷ C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2008, R.G. n°48.695, www.juportal.be; trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. n°05/22188/A, www.unia.be ; C. trav. Anvers, 23 décembre 2011, R.G. n°2010/AA/45, www.juportal.be ; trib. trav. fr. Bruxelles, 28 mai 2018, R.G. n°16/7231/A, www.unia.be, Chr. D.S., 2010, p. 260; C. trav. Bruxelles, 7 mai 2020, R.G. n°2016/AB/691

La Cour de justice enseigne de longue date qu'une règle n'est propre à atteindre l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique⁴⁸.

Le juge doit donc vérifier si l'employeur a établi, préalablement au licenciement du travailleur, une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres du personnel en contact avec ses clients⁴⁹

- Moyens nécessaires pour réaliser ce but légitime

53

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 nécessaire⁵⁰.

54

Sur ce point, deux enseignements peuvent être tirés de l'arrêt A. .

54.1

Le premier est que pour mettre en oeuvre une politique de neutralité à l'égard des clients, la mesure doit uniquement viser les travailleurs en contact avec les clients.

54.2

Le second a trait à l'examen de la possibilité pour l'employeur de proposer au travailleur un poste n'impliquant pas de contact visuel. La Cour⁵¹ a en effet dit pour droit que :

« il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à [l'employeur], face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement. »

Analysant ce passage de l'arrêt, la doctrine⁵² affirme qu'il ne s'agit pas d'une obligation d'aménagement raisonnable, indispensable pour justifier une distinction indirecte sur la base d'un handicap⁵³ :

« L'arrêt ne vise que l'hypothèse où une modification de fonction pour motif religieux n'impose pas à l'employeur d'inconvénient, ce qui est nettement en deçà d'une modification lui occasionnant une charge raisonnable. La possibilité de proposer un autre emploi pour raison religieuse est simplement prise en compte au moment de l'appréciation du caractère nécessaire de la mesure. »

55

La cour se rallie par ailleurs à la position adoptée par l'avocat général K.⁵⁴ au sujet d'une autre solution régulièrement proposée comme alternative à l'interdiction de port de voile, à savoir le fait pour l'employeur de mettre à disposition des travailleurs de sexe féminin un uniforme comprenant, en tant qu'élément facultatif, un foulard ou un élément voilant de couleur et de forme assorties à l'uniforme :

« Une telle manière de procéder serait beaucoup moins appropriée, voire totalement inappropriée, pour atteindre l'objectif de neutralité en matière de religion et de convictions que [l'employeur] a érigé en exigence professionnelle. En effet, une travailleuse qui porte un foulard islamique affiche un signe

⁴⁸ C.J.U.E., 10 mars 2009, Hartlauer, C-169/07, § 55 à 63 ; C.J.U.E., 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, § 53

⁴⁹ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , 0457/15, § 41

⁵⁰ C.J.U.E., 14 mars 2017, A., C-157/15, § 42

⁵¹ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, § 43

⁵² F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 577.

⁵³ Article 9, deuxième tiret, de la loi genre

⁵⁴ Conclusions de l'avocat général K. dans l'affaire A., § 107

religieux visible que ce foulard soit ou non assorti, par sa couleur et sa forme, à sa tenue de travail. En outre, si le signe religieux devient une partie de l'uniforme, l'employeur abandonne jusqu'à l'objectif de neutralité qu'il s'est lui-même fixé. »

b) Synthèse des différents textes applicables

56

En réalité, les différentes sources de droit susceptibles de s'appliquer en l'espèce se complètent et se réfèrent aux mêmes principes :

- Le port d'un voile islamique sur le lieu de travail relève du droit d'une femme à pratiquer sa religion et à manifester ses convictions religieuses ;
- Ce droit est protégé par la Convention européenne des droits de l'homme, par la Constitution et par les lois anti-discrimination belges transposant des directives européennes ;
- Mais ce droit n'est pas absolu. Toute restriction à ce droit doit respecter les conditions de légalité, finalité et nécessité/proportionnalité ;
- La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne est pertinente pour l'interprétation du droit national.

6.1.2 Application en l'espèce

57

Le présent litige est relatif à l'interdiction faite par la sclr V. à Madame B. de porter son voile islamique sur le lieu de travail.

a) Pratique religieuse et manifestation des convictions religieuses

58

Pour les motifs déjà longuement exposés, l'attitude reprochée à Madame B. relevait de son droit à pratiquer sa religion et à manifester ses convictions religieuses, protégés par la Convention européenne des droits de l'homme, par la Constitution et par les lois anti-discrimination belges transposant des directives européennes.

b) Absence de discrimination directe

59

Au moment où Madame B. a été licenciée, le règlement de travail en vigueur au sein de la sclr V. énonçait ce qui suit :

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

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

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

» (article 42 du règlement de travail, pièce A.13 du dossier de la société)

C'est la violation de cette règle interne par Madame B. lorsqu'elle s'est présentée au travail le 1^{er} août 2014 qui a engendré la décision de licenciement.

Cette règle est énoncée de manière neutre et doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire s'opposant au port de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses et au port d'un couvre-chef non autorisé.

60

Il ne ressort d'aucun des éléments du dossier que l'application de la règle interne en cause à Madame B. aurait été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur.

61

Madame B. et UNIA consacrent de longs développements à la chronologie du processus qui a abouti à la modification du règlement de travail, soulignant qu'il a été modifié alors que Madame B. avait déjà manifesté son intention de porter son voile sur le lieu de travail.

Cette chronologie est incontestable et incontestée.

En revanche, la cour ne peut suivre Madame B. lorsqu'elle soutient qu'aucune règle n'existait dans l'entreprise avant la modification du règlement de travail. Le résumé fait par le directeur de la sclr V. de la première réunion qui s'est tenue entre les parties (30 juillet 2013) est à cet égard très clair. Il indique en effet que c'est Madame B. qui a pris l'initiative de ce rendez-vous car elle était consciente que les règles et règlements applicables au sein de la société ne lui permettaient pas de porter le voile sur son lieu de travail (courrier du 23 août 2013, pièce A.2 du dossier de la sui). Madame a fini par réagir à ce courrier, après rappel, par un courrier particulièrement motivé en droit. Il a été exposé à l'audience que ce courrier avait été rédigé à l'aide d'UNIA et de son organisation syndicale. Or, par ce long courrier (5 pages), Madame B. n'a absolument pas contesté l'existence d'une règle très claire au sein de la sclr V., lui interdisant le port du voile sur son lieu de travail.

En tout état de cause, la question de l'époque précise de l'adoption de la règle litigieuse importe en réalité peu puisqu'il est établi qu'au moment où Madame B. s'est effectivement présentée pour la première fois sur le lieu de travail en portant son voile, soit le 1^{er} août 2014, le nouveau règlement de travail était en vigueur depuis plusieurs mois et Madame B. en était parfaitement informée.

62

La mesure critiquée n'est donc pas directement fondée sur la conviction religieuse et sur le sexe. Elle n'est pas susceptible de constituer une discrimination directe.

c) Distinction indirecte

63

La sclr V. soutient par ailleurs que la règle litigieuse, interdisant le port d'un couvre-chef ou de signes visibles de conviction philosophique, politique ou religieuse ne constitue pas une distinction indirectement fondée sur la conviction religieuse ou sur le sexe.

64

La cour ne partage pas cette analyse.

Comme déjà exposé, la distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition 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.

Il apparaît manifestement que la règle litigieuse est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les femmes adhérant à la religion musulmane et souhaitant, pour des motifs religieux, porter le voile⁵⁵

65

L'application d'une telle règle constitue donc une distinction indirecte de Madame B., au sens des lois anti-discrimination, en sa qualité de femme de religion musulmane portant le voile.

66

⁵⁵ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, § 34; C.J.U.E., 14 mars 2017, M. U., C-188/15, § 32

Elle constitue par ailleurs une restriction à sa liberté de manifester sa religion et ses convictions religieuses, au sens de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme

d) Justification de la distinction indirecte

● Distinction indirecte justifiée par un objectif légitime / restriction poursuivant un objectif légitime

67

L'un des objectifs avancés par la sclr V. pour justifier la mesure litigieuse est sa volonté de mettre en place une politique de neutralité à l'égard de sa clientèle.

La cour s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne⁵⁶, de la Cour européenne des droits de l'homme⁵⁷ et des juridictions de fond belges⁵⁸ qui reconnaissent qu'il s'agit d'un objectif légitime.

68

C'est d'autant plus le cas en l'espèce que la sclr V. exploite des pharmacies et est donc active dans le domaine de la santé. On le sait, les pharmaciens sont les professionnels de la santé les plus accessibles à la population. Les officines sont généralement ouvertes du lundi au samedi et il existe une garde pour le week-end. De plus, elles sont accessibles sans rendez-vous. Les pharmaciens jouent donc un rôle de « première ligne », prodiguant premiers conseils et orientation (par exemple, vers un médecin généraliste ou un centre de planning familial).

Or, si un signe religieux, philosophie ou politique exprime des normes et valeurs, il exprime également, par conséquent, le rejet d'autres valeurs⁵⁹.

Le patient aux prises avec une difficulté d'ordre intime pourrait ne pas se sentir en confiance pour aborder des thèmes qu'il sait ou pense en contradiction avec les valeurs affichées par les membres du personnel de la pharmacie. On peut penser à des questions relatives à l'orientation sexuelle, la contraception, l'avortement, l'accompagnement en fin de vie, l'euthanasie, ...

La sclr sclr V., consciente de son rôle actif dans le secteur de la santé, poursuit un objectif légitime en souhaitant manifester une neutralité absolue de nature à renforcer la confiance des patients.

69

La politique de neutralité poursuivie par la sclr V. à l'égard de sa clientèle constitue également un objectif légitime au sens de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme puisqu'il relève de la protection de l'ordre de la santé publique et de la protection de la liberté de s'associer et d'entreprendre de la sclr V.

70

La sclr V. invoque également la poursuite d'autres objectifs pour justifier l'adoption de l'interdiction litigieuse, comme la préservation de son identité propre (société coopérative issue du milieu mutuelliste

⁵⁶ CILLE., 14 mars 2017, A. , C-157/15, §§ 37 à 43

⁵⁷ Cour eur. D.1-1., 15 janvier 2013, E. et autres c. Royaume-Uni.

⁵⁸ C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2008, R.G. n°48.695, www.juportal.be; trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. n°05/22188/A, www.unia.be ; C. trav. Anvers, 23 décembre 2011, R.G. n°2010/AA/45, www.juportal.be; trib. trav. fr. Bruxelles, 28 mai 2018, R.G. n°16/7231/A, www.unia.be, Chr. D.S., 2010, p. 260 ; C. trav. Bruxelles, 7 mai 2020, R.G. n°2016/AB/691

⁵⁹ T. VANSWEEVELT, « Multiculturalisme et interdiction du port de signes de nature religieuse visibles sur le lieu de travail : une application au secteur de la santé », Ref. dr. santé, 2018 - 2019, p. 27

neutre) ou la volonté de créer une atmosphère de travail neutre (politique de neutralité vis-à-vis de l'ensemble du personnel).

Il n'est cependant pas nécessaire d'examiner la légitimité de ces autres objectifs puisque la cour a confirmé la légitimité de l'un des objectifs poursuivis.

- Moyens appropriés pour réaliser cet objectif légitime

71

La règle interne interdisant le port de couvre-chef et signes philosophiques, politiques ou religieux contribue assurément à la mise en oeuvre de la politique de neutralité à l'égard de la clientèle que la scrl V. s'est fixée.

72

Conformément à l'enseignement de la Cour de justice, il appartient en outre au juge de vérifier si la politique de neutralité est véritablement poursuivie de manière systématique et cohérente.

Le juge doit donc vérifier si l'employeur a établi, préalablement au licenciement du travailleur, une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres du personnel en contact avec ses clients⁶⁰.

La cour a déjà dit pour droit que c'était le cas en l'espèce.

73

L'interdiction faite à Madame B. de porter le voile islamique sur le lieu de travail constitue donc un moyen approprié pour réaliser l'objectif de neutralité vis-à-vis de la clientèle poursuivi par la scrl V.

- Moyens nécessaires pour réaliser cet objectif légitime

74

Il reste à déterminer si l'interdiction faite à Madame B. était proportionnée, sachant qu'il est exigé que la mesure soit strictement nécessaire.

Précisons que l'examen de proportionnalité doit uniquement porter sur l'interdiction litigieuse, à savoir en l'espèce l'interdiction faite à Madame B. de porter le voile sur son lieu de travail. Il convient d'apprécier si cette interdiction est ou non proportionnée à l'objectif de mise en oeuvre d'une politique de neutralité à l'égard de la clientèle poursuivie par la scrl V.

La question de la proportionnalité de la sanction appliquée par la scrl V. suite à la violation par Madame B. de cette interdiction (licenciement pour faute grave) est tout à fait distincte et sera examinée dans le cadre de l'examen de la demande d'indemnité compensatoire de préavis (point 6.3). Conformément à l'article 35 de la loi relative au contrat de travail, elle sera appréciée uniquement au regard de la gravité de la faute commise, selon qu'elle rendait ou non immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

75

Le signe religieux que Madame B. a souhaité porter au travail n'était pas discret puisqu'il s'agissait d'un voile couvrant complètement sa chevelure et encerclant son visage (courrier de la scrl V. du 28 novembre 2013 (pièce 7 du dossier de Madame) et page 31 des conclusions de Madame B)

76

⁶⁰ C.J.U.E., 14 mars 2017, A. , C-157/15, § 41

Madame B. exerçait des fonctions de « pharmacienne remplaçante tant itinérante qu'attachée à une ou plusieurs officines ou pharmacienne-gérante ». Elle travaillait donc au sein d'officines exploitées par la sclr V., en qualité de pharmacienne. Elle était constamment en contact avec la clientèle.

Lui interdire de porter le voile sur son lieu de travail apparaît donc comme une mesure nécessaire à la réalisation de l'objectif de la sclr V. de mise en oeuvre d'une politique de neutralité à l'égard de la clientèle.

Le fait que la politique de neutralité de la sclr V. soit applicable à l'ensemble du personnel et donc également au personnel qui n'est pas en contact avec la clientèle pose potentiellement question. La cour sera peut-être amenée à examiner ce point à l'occasion de la demande d'annulation de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail et de la note du 22 septembre 2003 (voir infra, point 6.5).

Cette question ne joue, en revanche, aucun rôle au stade de l'examen du caractère légitime, nécessaire et approprié de la mesure à l'égard de Madame B. puisqu'il est clair que sa fonction impliquait un contact avec la clientèle.

En effet, même à considérer, en suivant la thèse d'UNIA, que l'interdiction ne serait pas légitime, nécessaire et appropriée à l'égard des membres du personnel qui n'ont aucun contact avec la clientèle⁶¹, ce qui pourrait engendrer de constater la nullité du règlement de travail, il conviendrait de limiter la nullité de la clause du règlement de travail à la partie qui engendrerait une discrimination⁶².

77

Madame B. (page 31 de ses conclusions) et UNIA (page 51 de ses conclusions) reprochent à la scri V. de ne lui avoir pas proposé un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients.

77.1

Il convient tout d'abord de souligner que ni Madame B., ni UNIA n'ont jamais formulé une telle demande durant les discussions ayant précédé la reprise du travail du 1^{er} août 2014. Même lors de la réunion du 20 février 2014, qui s'est tenue en présence de deux collaboratrices d'UNIA, la possibilité que Madame B. change de fonction n'a pas été évoquée. Au contraire, Madame B. a insisté sur le fait qu'elle « aimait] son travail et voudrait le reprendre dès que possible avec son foulard » (procès-verbal de la réunion, rédigé par UNIA, pièce 8 du dossier de Madame, la cour souligne).

77.2

Il ressort de l'enseignement de la Cour de justice que l'employeur doit examiner les possibilité d'affecter le travailleur à un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients mais qu'il doit être tenu compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et que l'employeur ne doit pas avoir à assumer une quelconque charge supplémentaire. L'employeur ne doit pas se voir imposer un effort d'organisation supplémentaire important.

77.3

L'affectation de Madame B. à un poste n'impliquant aucun contact visuel avec la clientèle imposait nécessairement un changement de fonction.

⁶¹ Ce qui n'est pas certain (voy, à cet égard la position nuancée de F. KEFER qui rappelle que, par l'arrêt A., la Cour de Justice s'est prononcée sur un cas de figure particulier et s'est gardée de prendre position au-delà de ce qui était strictement indispensable à la justification de sa décision, précisément relative à une travailleuse en contact avec le public (F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 574; voy. également les pages 578 et 579 au sujet de « ce que la Cour ne dit pas s

⁶² Cass., 25 juin 2015, R.G. n° C.14.0008.F, www.juportal.be. Cet arrêt concernait une clause de non-concurrence dans une collaboration indépendante. La Cour a dit pour droit que : « Le juge peut, si une nullité partielle d'une telle clause est possible, en limiter la nullité à la partie contraire à l'ordre public, pour autant que le maintien de la clause partiellement annulée réponde à l'intention des parties

Ses qualifications de pharmacienne, de même que sa rémunération, n'étaient pas compatibles avec les postes disponibles n'impliquant pas de contact avec le public (préparation des commandes (tâche des magasiniers) ou des préparations magistrales (tâche des assistants)).

D'ailleurs au cours des différentes discussions, ni UNIA, ni Madame B. n'ont proposé un tel changement de fonction.

C'est d'autant plus le cas que Madame B. occupait une fonction de pharmacienne remplaçante et était donc affectée à l'une ou l'autre pharmacie exploitée par la sclr V., selon les besoins. Elle devait donc absolument être capable d'effectuer toutes les tâches attribuées à un pharmacien, pour pouvoir remplacer n'importe lequel d'entre eux.

L'affectation au service de la pharmacie en ligne (si tant est que ce service requérait en 2014 l'occupation d'un pharmacien à concurrence de 32h/semaine) engendrait également un changement de fonction et donc un effort d'organisation supplémentaire important.

78

Madame B. et UNIA considèrent également qu'il existait un autre moyen de mettre en oeuvre la politique de neutralité qui aurait été moins attentatoire à ses droits : la mise à disposition par la sclr V. « d'un couvre-chef créé par [la sclr V.] et aux couleurs et insignes de la société » (procès-verbal de la réunion du 20 février 2014, pièce 8 du dossier de Madame).

78.1

Au contraire de l'option précédente (changement de fonction), cette solution a été envisagée par les parties au cours de leurs discussions. Il s'agit en effet de la proposition formulée par UNIA lors de la réunion du 20 février 2014. La sclr V. l'a relayée aux représentants du personnel, qui ont refusé de modifier le règlement de travail.

78.2

De manière surprenante, le procès-verbal de la réunion ne détaille pas le type exact de couvre-chef envisagé, ni la position de Madame B. à l'égard de cette proposition.

Madame B. indique cependant en termes de conclusions qu'elle « était disposée à porter un voile aux couleurs de l'entreprise et (...) ne couvr[ant] pas son visage » (page 31 de ses conclusions, la cour souligne).

C'est donc bien la possibilité de prévoir un voile aux couleurs de l'entreprise qui était envisagée, à tout le moins dans l'esprit de Madame B.

78.3

Comme déjà exposé, la cour considère que la mise à disposition par la sclr V. d'un voile aux couleurs de l'entreprise n'aurait pas constitué une mesure appropriée pour atteindre l'objectif poursuivi de neutralité vis-à-vis de la clientèle.

Même réalisé aux couleurs de l'entreprise, un voile islamique reste une manifestation non discrète des convictions religieuses d'une femme et empêche donc totalement l'employeur de mettre en oeuvre une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle.

79

Par conséquent, l'interdiction faite à Madame B. de porter le voile sur le lieu de travail constitue une mesure nécessaire pour mettre en oeuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle.

La cour n'identifie pas d'autres solutions qui auraient pu être privilégiées en l'espèce et qui auraient été moins contraignantes tout en étant appropriées pour atteindre cet objectif.

e) Article 20, 5° de la loi du 3 juillet 1978

80

Madame B. invoque encore à l'appui de sa thèse l'article 20, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que

« l'employeur a l'obligation :

(..)

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiques résultant de la loi. »

81

Cette disposition, qui a été introduite dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et donc à une époque où l'interdiction du travail dominical n'était pas encore en vigueur et où le régime de travail de 7 jours par semaine existait encore, a pour but d'obliger les employeurs à laisser au travailleur le temps nécessaire pour pratiquer leur culte et leurs obligations civiques.

La question en litige n'est pas celle de donner du temps à Madame B. pour pratiquer son culte (autorisation d'absence temporaire ou aménagement d'horaire de travail) mais de lui interdire de porter le voile sur son lieu de travail.

82

Cette disposition est donc impropre à fonder la contestation de Madame B.

6.1.3 Demandes subsidiaires de poser une question préjudicielle à la Cour de justice

83

Chacune des parties demande à la cour, à titre subsidiaire, une poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

84

La cour ayant à ce stade⁶³ fait droit à la thèse principale de la scrl V., il n'est pas nécessaire d'envisager sa thèse subsidiaire et donc d'examiner la question préjudicielle qu'elle a proposée.

85

La première question proposée par Madame B. est semblable à celle formulée par UNIA. Elle concerne la notion de mesure strictement nécessaire et vise à savoir si « pour atteindre l'objectif d'afficher une politique de neutralité, le fait de licencier, sans préavis ni indemnité, une travailleuse qui refuse de retirer son foulard alors que cet objectif aurait pu être atteint (...) par le biais de solution alternative » (dispositif des conclusions d'UNIA et de Madame B.).

Comme déjà exposé, la question de la proportionnalité de la sanction infligée par la scrl V. suite à la violation par Madame B. de l'interdiction de porter le voile est étrangère à la question de la légalité de cette interdiction.

Pour le surplus, la cour a jugé qu'en l'espèce il n'existait aucune solution alternative satisfaisante.

86

⁶³ Voy. cependant infra, la demande relative à l'annulation de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail et de la note du 22 septembre 2003

La seconde question posée par Madame B. évoque la possibilité pour l'employeur de « tenir compte des souhaits subjectifs de ses clients » ou de ne retenir comme justification qu' « un risque suffisamment concret, en particulier la menace concrète d'un désavantage économique pour l'employeur ou un tiers concerné » (dispositif des conclusions de Madame B.). La cour a en l'espèce retenu que la sclr V. poursuivait un objectif légitime de mise en oeuvre d'une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle. La question envisagée n'est donc pas pertinente.

6.1.4 Conclusion

87

L'interdiction faite à Madame B. de porter un voile islamique sur le lieu du travail était légale et ne constituait ni une discrimination directe sur la base du sexe ou des convictions religieuses, ni une discrimination indirecte sur la base de ces critères protégés, ni une violation de l'article 20, 5° de la loi relative aux contrats de travail. Par ailleurs, elle constituait une ingérence raisonnable dans le droit fondamental de Madame B. de manifester ses convictions religieuses.

6.2 Dommages et intérêts en réparation de la discrimination

88

Madame B. et UNIA demandent la condamnation de la sclr V. au paiement de la somme provisionnelle de 19 297,65 EUR à titre d'indemnisation du préjudice qu'elle a subi en raison de la discrimination dont elle a été la victime.

Ils se fondent sur les articles 23 de la loi genre et 18, 2° de la loi générale

89

La cour ayant jugé que l'interdiction faite à Madame B. de porter le voile islamique sur son lieu de travail n'était pas discriminatoire, cette demande est non fondée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

6.3 Indemnité compensatoire de préavis

90

Madame B. demande la condamnation de la sclr V. au paiement de la somme provisionnelle de 46 264,88 EUR bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

Elle soutient d'une part, que la sclr V. n'a pas respecté le délai de trois jours dont elle disposait pour prendre la décision et de licenciement et, d'autre part, que les faits ne justifiaient pas un licenciement pour faute grave.

6.3.1 Respect du délai de trois jours

a) Principes

91

L'article 35, alinéa3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. »

92

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁶⁴.

b) Application en l'espèce

93

La faute grave invoquée par la sclr V. à l'appui de la décision est licenciement est l'insubordination. La sclr V. a reproché à Madame B. de s'être présentée au travail le 1er août 2014 en portant un voile islamique, malgré l'interdiction formelle qu'elle avait formulée.

94

Cet acte d'insubordination a été commis, pour la première fois, le 1er août 2014. La sclr V. n'aurait donc pas pu en prendre connaissance plus tôt.

95

Il est exact que Madame B. avait informé la sclr V. de sa volonté de porter le voile sur le lieu de travail lors de la réunion du 30 juillet 2013, soit un an auparavant. A cette époque, et pendant toute l'année qui a précédé le licenciement, Madame B. ne s'est cependant jamais présentée au travail en portant son voile et donc en refusant d'obéir aux instructions de son employeur. Elle n'a donc commis aucun acte d'insubordination.

Madame B. n'aurait d'ailleurs pas manqué de s'insurger, à juste titre, contre une décision licenciement intervenant alors qu'elle avait simplement fait preuve de transparence en informant la sclr V. de l'évolution de sa foi, que les parties avaient convenu de poursuivre la suspension du contrat de travail et que, en parallèle, elles menaient des discussions pour trouver une solution les agréant toutes les deux.

96

Les faits invoqués à titre de faute grave s'étant déroulés le 1er août 2014, le licenciement pour faute grave intervenu le jour même n'est pas tardif.

6.3.2 Gravité des faits

a) Principes

97

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

⁶⁴ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

98

Le licenciement pour faute grave d'une travailleuse qui a refusé de se conformer à l'interdiction de port du voile au sein de l'entreprise a été validé à plusieurs reprises par les cours et tribunaux⁶⁵.

Une autre partie de la jurisprudence considère que le travailleur qui ne respecte pas ce type d'injonction a pu se méprendre sur l'étendue de ses droits et que la faute commise ne présente pas le degré de gravité requis pour justifier un licenciement pour faute grave⁶⁶.

b) Application en l'espèce

99

Le licenciement pour faute grave est intervenu suite au refus de Madame B. de se conformer à l'interdiction qui lui avait été faite de porter son voile sur le lieu de travail.

Le 1er août 2014, Madame B. s'est présentée au travail, en portant un long voile couvrant la totalité de sa chevelure et une longue robe type « djellabah » (pièce A.9 du dossier de la société).

Elle a déclaré qu'elle refusait d'ôter son voile et que son refus était catégorique.

100

La cour a d'ores et déjà dit pour droit que l'interdiction faite à Madame B. de porter un voile sur son lieu de travail n'était pas discriminatoire et constituait une ingérence raisonnable dans son droit fondamental de manifester ses convictions religieuses.

En refusant de se conformer à un ordre légitime et en se présentant sur le lieu de travail non seulement avec un voile mais également avec une longue robe type « djellabah » dont il n'avait jamais été question, Madame B. a incontestablement commis une faute.

Cette faute a été commise en pleine connaissance de cause, la scrl V. l'ayant à plusieurs reprises informée de ce qu'elle n'admettrait pas de poursuite des relations contractuelles dans ces conditions. Par son courrier du 14 juillet 2014 (datant donc d'une quinzaine de jours avant le licenciement, pièce A.8 du dossier de la société), la scrl V. a expressément précisé ce qui suit :

« (...) Si à votre reprise de fonctions, vous vous présentez dans l'exercice de vos fonctions vêtue du voile annoncé, nous considérerons que vous commettez un acte d'insubordination absolument volontaire constitutif d'une faute grave, c'est-à-dire d'une faute entraînant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis de votre contrat de travail ».

101

Il appartient à la cour de déterminer si cette faute rendait ou non immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la scrl V. et Madame B.

Une réponse affirmative s'impose.

⁶⁵ C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 140. C'est également la conclusion à laquelle la Cour d'appel de Paris est parvenue dans l'affaire Baby-Loup, en validant le licenciement pour faute grave d'une employée qui s'était présentée au travail voilée en violation du règlement d'ordre intérieur, avait refusé de retirer son voile, avait refusé de quitter le lieu de travail malgré sa mise pied conservatoire et s'était à nouveau présentée le lendemain (Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 27 novembre 2013, confirmé par Cass. fr. (assemblée plénière), 25 Juin 2014, n°13-28.369, www.legifrance.fr).

⁶⁶ Trib. trav. fr. Bruxelles, 28 mai 2018, R.G. n°16/7231/A, www.unia.be

Les parties ne pouvaient plus collaborer, même pas pendant la prestation d'un préavis qui aurait été notifié par la sclr V. puisque Madame B. a indiqué refuser catégoriquement et définitivement de se conformer à la politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle existant de longue date dans l'entreprise.

Il était inenvisageable de la laisser prêter ce préavis hypothétique en portant son voile (sous peine de renoncer au principe même de la politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle) et, comme déjà souligné, sa réaffectation à un poste sans contact avec la clientèle n'était pas possible.

102

Dans ces conditions, c'est à bon droit que la sclr V. a mis fin au contrat de travail pour faute grave.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

6.4 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

103

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (le tribunal souligne)

104

La cour ayant validé le licenciement pour faute grave, il est établi que le licenciement est en lien avec la conduite de Madame B. et qu'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La demande est non fondée et le jugement sera également confirmé sur ce point.

6.5 Nullité de l'article 42, 1° et 2° du règlement de travail de la sclr V. et de la note du 22 septembre 2003

105

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.

6.5.1 Cadre de la contestation

106

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).

107

La cour a d'ores et déjà validé l'interdiction formulée par ces textes à l'égard de Madame B. (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 scrl 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.

6.5.2 Recevabilité de la demande d'UNIA

a) Capacité d'UNIA à ester en justice

108

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

109

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, §er de la loi du 10 mai 2007 et l'article 6, §3 de l'accord de coopération du 12 juin 2013).

b) Intérêt et qualité d'UNIA

• Principes

110

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 judiciaire⁶⁷.

111

La recevabilité s'apprécie au jour de l'introduction de la demande⁶⁸.

112

En règle, l'intérêt à agir doit être personnel et direct⁶⁹.

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 réputation⁷⁰.

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.

⁶⁷ 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

⁶⁸ G. DE LEVAL, « L'action en justice », Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 238

⁶⁹ G. DE LEVAL, « L'action en justice », Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 83

⁷⁰ 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

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.

113

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 »⁷¹.

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 son 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 légale⁷².

114

L'article 31 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que :

« Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime. »

115

Le juge est autorisé à soulever d'office les moyens d'irrecevabilité en ce qui concerne la fin de non-recevoir tirée du défaut d'intérêt⁷³ et de qualité⁷⁴.

Application en l'espèce — réouverture de débats

116

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

117

La cour s'interroge sur la recevabilité de 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, pour les motifs suivants :

- 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. ne demande pas l'annulation du règlement de travail et de la note de 2003.
- Les autres victimes présumées de la discrimination invoquée par UNIA sont tout à fait identifiables puisqu'il s'agit nécessairement de travailleurs de la scrl V. Or, UNIA ne produit aucun autre accord que celui de Madame B.

118

⁷¹ 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

⁷² C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2020, R.G. n°2017/AB/535

⁷³ B. ALLEMEERSCH et S. RYELANDT, « Régime des fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt ou de qualité », Les défenses en droit judiciaire, Larcier, 2010, 169

⁷⁴ Cass., 11 novembre 1869, Pas., 1870, I, p.3 ; B. ALLEMEERSCH et S. RYELANDT, « Régime des fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt ou de qualité », Les défenses en droit judiciaire, Larcier, 2010, 177.

Cette question de recevabilité de la demande d'UNIA n'a été envisagée ni par les parties, ni par l'Auditorat général. La cour note d'ailleurs que les premiers juges n'ont pas statué sur cette demande alors qu'elle était formulée dans les conclusions de synthèse d'instance d'UNIA (contrairement à ce que laisse entendre la page 8 du jugement a quo). Il convient donc d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de débattre de ce point dans le respect du principe contradictoire.

Il sera réservé à statuer pour le surplus. La cour réserve également à statuer sur la demande subsidiaire de la sclr V. de poser des questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne.

6.6 Dépens

6.6.1 Lien d'instance entre la sclr V. et Madame B.

119

La cour ayant tranché l'ensemble des demandes formulées par Madame B. à l'égard de la sclr V., l'arrêt est définitif en ce qui concerne ce lien d'instance. Il convient donc de prononcer la condamnation aux dépens.

120

Madame B. étant la partie succombante, le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a condamnée aux dépens d'instance. Madame B. sera par ailleurs condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de la sclr V., adéquatement liquidés à la somme de 3 600 EUR (indemnité de procédure de base pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 60 000 EUR et 100 000 EUR).

6.6.2 Lien d'instance entre la sclr V. et UNIA

121

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, il sera réservé à statuer sur les dépens relatifs à ce lien d'instance.

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,

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

1 Demandes de dommages et intérêts pour discrimination, d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Déclare 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,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il statué sur ces différentes demandes,

Condamne Madame B. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de la sclr V., liquidés à la somme de 3 600 EUR,

2 Demande de constat de la nullité de la note du 22 septembre 2003 et de l'article 42, 1° et 20 du règlement de travail

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° et 2° du règlement de travail, ordonne la réouverture des débats aux fins décrites au présent arrêt,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions :

- pour le 4 juin 2021 au plus tard pour la sclr V.
- pour le 2 juillet 2021 au plus tard pour UNIA
- pour le 6 août 2021 au plus tard la sclr V.

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 2 E de la Cour du travail de Liège, division Liège, au 1^{er} octobre 2021 à 15h00 pour 80 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.C, au rez-de-chaussée de l'Annexe sud du Palais de Justice, située à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30.

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, al. 2, du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens relatifs au lien d'instance mue entre UNIA et la sclr V.,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Colette DERBAUDRENGHIEN, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

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 vendredi TRENTE AVRIL DEUX MILLE VINGT ET UN par :

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