

# **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

## **DU 20 FEVRIER 2019**

A rendu le jugement contradictoire suivant

En cause de :

Madame X X, X.  
Domiciliée à X, X et faisant élection de domicile en l'étude de son conseil,  
Maître X, à X, X.

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée par Maître X X, avocat à X.

LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE  
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, inscrit à la BCE sous le numéro X  
Ayant son siège à 1000 BRUXELLES, rue Royale, n°138.

Partie intervenante volontaire comparaisant par Maître X X, avocat à X

Contre :

S.C.R.L, Xxx, en abrégé Xxx., exerçant  
son activité sous la dénomination commerciale V.  
X. inscrite à la BCE sous le numéro X  
Ayant son siège à X, X.  
Partie défenderesse comparaisant par Maître X X, avocat à X.

En droit,

VU Le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° X et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 18 juin 2015.

VU la requête en intervention volontaire déposée par UNIA le 16 juillet 2015 avec le consentement de Madame X (p. 12 du dossier UNIA),

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 21 novembre 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

VU l'avis non conforme rendu après clôture des débats par Madame X X, Substitut de l'Auditeur du travail, et déposé au dossier de la procédure le 21 décembre 2018.

VU les "observations suite à l'avis " d'UNIA et les conclusions en réplique de X reçues au greffe le 21 janvier 2019.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Il en est de même pour l'action en intervention d'UNIA.

## 1. ANTÉCÉDENTS

Madame X a été occupée par la SCRL X, en qualité de pharmacienne de remplacement itinérante à temps plein à partir du 12 septembre 2001, suivant contrat de travail signé le 10 septembre 2001 (p. 1 du dossier X).

Par avenant du 30 décembre 2001 prenant effet le 1er janvier 2003, son temps de travail est réduit à 32 heures par semaine (p. 2 du même dossier).

Elle interrompt sa carrière du 1er octobre 2010 au 30 septembre 2012 pour reprendre des études de "pharmacienne d'hôpital" puis est en congé parental du 1er octobre 2012 au 31 juillet 2013.

Dans la perspective de sa reprise du travail le 1er août 2013, à temps réduit (sur base de sa demande du 17 avril 2013, acceptée le 27 juin 2013 à raison de 19 heures par semaine) elle prend contact avec Monsieur X, le directeur de X, avec lequel un rendez-vous est fixé le 30 juillet 2013, en présence de Madame X, directrice des ressources humaines.

Madame X annonce à son employeur qu'au terme d'un parcours spirituel, elle a désormais choisi de porter le voile et qu'elle n'envisage pas de reprendre le travail sans ce foulard.

Cet entretien fait l'objet d'un courrier du 23 août 2013 de la société X libellé comme suit :

« Vous vous êtes vous-même rendue compte de l'inadéquation de cette tenue dans l'exercice de votre fonction de pharmacienne et c'est la raison pour laquelle vous avez sollicité ce rendez-vous.

Vous avez déclaré être consciente que les règles et règlement applicable au sein de la société X ne vous permettaient pas et ce tant vis-à-vis de la clientèle que par rapport à l'équité et ce relativement à vos collègues, d'exécuter votre contrat de travail en imposant la tenue vestimentaire sus-décrite.

Monsieur X X vous a donc posé la question de savoir quelle était votre proposition. Vous avez répondu que vous assumeriez voire choisiriez et que vous vous attachiez à trouver un autre emploi précisant d'ailleurs

qu'il ne sera pas aisé pour vous de trouver un autre emploi à partir du moment où vous exigez de pouvoir adopter cette tenue vestimentaire dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail quel que soit votre employeur.

Devant cette situation, nous avons convenu que vous preniez le temps de la réflexion et nous vous avons suggéré de solliciter une prolongation de votre congé parental pour une durée de trois mois, ce que vous avez sollicité et obtenu.

Nous tenons d'abord à préciser que nous ne formulons aucun jugement de valeur et nous nous interdisons bien de le faire, par rapport au choix de la religion que font nos collaborateurs, qu'il choisissent la religion catholique, la religion islamique ou une autre religion ou même qu'ils choisissent d'être tout simplement non croyants.

La philosophie religieuse ou la philosophie rejetant toute religion est propre à chacun et nous n'avons pas, en aucun cas d'ailleurs, en notre qualité d'employeur à nous immiscer dans ces choix.

Par contre, nous estimons qu'en qualité d'employeur avec la charge de veiller au bon fonctionnement de chacune de nos pharmacies et autres services, nous avons le droit sinon l'obligation de veiller à ce que nos collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions, adoptent une position de réserve extrême au niveau philosophique, religion et même politique.

C'est la raison pour laquelle, dès le 22 septembre 2003, nous faisons circuler une note à destination du personnel d'officines, c'est-à-dire au personnel en contact avec la clientèle de ces officines disant qu'il n'était pas souhaitable que le personnel affiche de manière volontairement ostentatoire ses convictions politiques, religieuses ou philosophiques dans le cadre de l'entreprise, étaient visés les insignes, les couleurs politiques mises en évidence, les croix, les foulards, etc.,

Le respect de cette règle précisions-nous assurait à l'entreprise que personne, que ce soit nos collaborateurs ou la clientèle, n'éprouve un sentiment de rejet par rapport à de te/les manifestations ostentatoires.

Vous avez connaissance de cette directive étant précisé d'ailleurs que c'est vous-même qui avez sollicité l'entretien du 30 juillet 2013 étant bien consciente que votre décision qui a mûri au long de ce que vous avez décrit comme étant un parcours philosophique et religieux n'est pas conciliable avec la poursuite de votre contrat de travail.

Nous souhaitons une réponse écrite de votre part.... " (p. A.2 du dossier X)

Madame X n'a apporté aucune réponse à ce courrier qui a fait l'objet d'un rappel le 11 octobre 2013 (p. A 3 du même dossier).

Elle répond à ce courrier par une lettre du 28 octobre 2013, dans laquelle elle développe un certain nombre d'arguments juridiques, fondés sur les dispositions légales nationales et internationales, ainsi que sur une note de la C5C.

Elle précise que lors du rendez-vous du 30 juillet 2013,

"... Vous m'informiez alors que plusieurs possibilités s'offraient à moi :

1. Présenter ma démission à partir du moment où je décide de garder mon voile;
2. Donner suite au courrier en y apportant une réponse claire, nette et précise quant à ma décision relativement à ma tenue vestimentaire dans le cadre de l'exécution de mon contrat de travail;
3. Me présenter sur mon lieu de travail sans mon voile ;
4. Me présenter vêtue d'un voile ce qui, selon vous, serait un acte "équivalent à rupture".

Elle y évoque "la note envoyée à l'ensemble du personnel" dont elle ne remet pas l'existence en cause et dont elle ne conteste pas avoir eu connaissance, mais dont elle met en doute le caractère légitime.

Elle termine ce courrier en indiquant que "Le syndicat se tient à ma disposition pour dialoguer avec vous sur cette question ; ils m'informent bien vouloir se saisir du dossier, ce que je ne souhaite pas actuellement. Je voudrais simplement travailler... "

Monsieur X répond à ce courrier par un courrier du 28 novembre 2013 (p. A5 du même dossier), dans lequel, après avoir repris les éléments contenus dans son précédent courrier, il indique :

« Votre courrier du 24 octobre 2013 nous étonne donc.

En effet, pour des raisons qui nous sont actuellement inconnues, vous semble-t-elle vouloir modifier totalement votre position.

En effet, dans un premier temps, c'est vous-même qui, consciente du fait que le port du voile était incompatible avec vos fonctions, avez effectué auprès de la Direction une démarche pour lui signaler cette situation quelque peu sans issue et obtenir ainsi un renouvellement de votre crédit temps pour vous permettre de trouver un autre emploi où vous pourriez éventuellement travailler tout en portant ta voile comme vous l'entendez.

Il semble découler de la lecture de votre courrier de ce 24 octobre 2013 que vous envisagez finalement de vouloir reprendre l'exécution de votre contrat au sein de notre société tout en portant le voile tel que vous l'avez décrit, tout en nous mettant implicitement en garde contre une décision de rupture dans l'hypothèse où cette rupture serait fondée sur le port de ce voile.

Nous avons lu avec attention le contenu de votre courrier de ce 24 octobre 2013, la plupart des éléments qui y sont repris sont étrangers à la situation qui est la vôtre au sein de notre entreprise et dont les caractéristiques ne sont communes à aucune des sociétés ou entreprises mentionnées dans votre courrier de ce 24 octobre.

Encore une fois, nous ne cherchons pas du tout la polémique.

Nous avons comme principaux soucis :

1. L'égalité de traitement entre l'ensemble des membres constituant notre personnel,
2. Le respect profond de notre clientèle qui constitue l'unique et seule garantie de la prospérité de notre entreprise et donc du maintien des emplois.

Ainsi que vous le savez, parmi les dizaines et les dizaines de personnes qui constituent notre personnel, nous comptons parmi ceux-ci des personnes de toutes religions ou des personnes agnostiques ou encore des personnes athées.

Aucune de ces personnes ne manifeste sa conviction, même d'une façon discrète, par quelque élément vestimentaire ou décoratif que ce soit lorsqu'elles sont au sein de l'entreprise.

Cette absence de manifestation dénote de la volonté de vos collègues de respecter le principe de neutralité et d'égalité qui constitue le ciment de l'entente qui doit exister au sein de l'entreprise/ de l'entreprise et de la relation de confiance relativement à la clientèle.

Nous avons au sein de notre personnel plusieurs employées qui portent, dans leur vie privée, des tenues manifestant immédiatement et sans aucun doute possible leur appartenance à la religion islamique et qui lorsqu'elles se trouvent en contact avec la clientèle et qu'elles exercent leur fonction, se changent et adoptent une attitude de neutralité parfaite.

Dès lors, accepter une dérogation par rapport à notre règlement antérieur et ce à votre profit, serait totalement discriminatoire par rapport aux autres membres du personnel, c'est-à-dire à vos collègues, sauf à accorder à chacun de ceux-ci le droit d'afficher son appartenance religieuse, voire politique ou autre dans l'exercice de ses fonctions, ce qui reviendrait à une situation ingérable voire très délicate, vous en conviendrez aisément.

En ce qui concerne notre clientèle, celle-ci est composée de par l'implantation territoriale de nos différents points de vente, de personnes de toutes religions, de toutes nationalités, de toutes convictions.

Notre société a toujours affiché volontairement une image de neutralité parfaite que ce soit au niveau religieux ou politique, elle continuera à le faire.

Nous ne pouvons donc accepter de dérogation à notre politique, en concédant à certains, au risque d'établir une discrimination réelle cette fois, la tenue qu'ils veulent et non la tenue imposée, à savoir une tenue neutre.

Nous vous rappelons que notre situation découle uniquement de votre seule volonté et de votre seule décision.

C'est vous et vous seule qui avez décidé de vous investir plus avant dans vos convictions religieuses. C'est vous et vous seule qui avez décidé de manifester d'une façon ostensible ces convictions religieuses dans votre relation avec autrui.

En d'autres termes, vous semblez exiger de votre employeur qu'il s'adapte à vos nouveaux choix.

Cette demande ne peut pas être reçue.

Nous vous en avons déjà expliqué les raisons, à savoir d'une part que ce qui serait autorisé pour vous devrait l'être pour vos autres collègues de travail avec les conséquences que vous imaginez certainement, d'autre part, notre entreprise essentiellement orientée vers le service au public risquerai de heurter ce public qui constitue sa clientèle, clientèle qui est l'essence même de la prospérité de la société et cette prospérité" est le seul garant de la pérennité des emplois... ".

Pendant la durée des discussions, le crédit temps de Madame X a été prolongé, à la demande de X du 1er août 2013 au 31 juillet 2014, essentiellement pour lui permettre de trouver un autre travail.

Le règlement de travail a été modifié pour entrer en vigueur le 15 novembre 2013, dans une nouvelle version qui reprend notamment, en son article 42, l'interdiction faite au travailleur "

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

2° de porter sur les lieux de travail un couvre-chef qui ne soit pas prévu ou autorisé par l'employeur", qui n'y figurait pas dans la version antérieure (p. A 12 et 13 du même dossier).

Une réunion se tient le 20 février 2014 en présence de Madame X, de trois membres de X et de deux collaboratrices du Centre pour l'Egalité des Chances (p. A 6 du même dossier).

Le P.V. de la réunion, établi par UNIA, reprend le déroulement des faits jusqu'alors, ainsi que les éléments de la situation actuelle pour chacune des parties.

Si Monsieur X maintient sa confiance à Madame X dont il ne met pas en doute la neutralité, même avec le foulard islamique, il met en avant le principe d'égalité entre collègues compte tenu de l'interdiction générale de port de couvre-chef et la neutralité de l'entreprise vis-à-vis de la clientèle.

Madame X doute du critère de neutralité d'apparence pour évaluer la neutralité d'un employé et réaffirme sa volonté de reprendre dès que possible un travail qu'elle aime et qu'elle exercera, même avec un voile, comme par le passé.

Le Centre affirme comprendre les considérations managériales sous-jacentes et le souci d'équité qui anime X mais souligne que les arguments mis en avant ne sont pas conformes à la réglementation anti-discrimination.

La piste de réflexion suggérée par UNIA serait "la possibilité pour les employés de porter un couvre-chef créé par X et aux couleurs et insigne de la société. Il s'agirait du seul couvre-chef permis (pas de casquette, bonnet,...)" qui aurait l'avantage d'être neutre, possible pour toute personne quel qu'en soit le motif, permettant à X de faire état d'une politique de diversité et d'éviter un licenciement pour Madame X."

Pour permettre à X de prendre une décision concertée, il est décidé de prévoir un moratoire de quelques mois, X s'engageant à avoir une discussion sur la solution proposée au Conseil d'entreprise, au Conseil d'Administration ainsi qu'au sein des autres organes de décision éventuels.

Lors de la réunion du 20 mars 2014, la délégation syndicale, les membres du conseil d'entreprise et du C. et la direction, confirmeront cependant l'article 42 du règlement de travail ; le P.V. précise que "cette décision est prise collégalement dans un souci d'équité et d'égalité envers tous et particulièrement dans le secteur de la Santé Publique", (p, A 7 du même dossier).

Par courrier recommandé du 14 juillet 2014, X informe Madame X de cette décision tout en précisant :

"Nous vous rappelons que vous avez pendant des années presté pour compte de notre société, sans porter de voile, vous alignant ainsi sur l'ensemble de vos collègues sans exception... De manière plus générale - et cela a d'ailleurs été confirmé par les propos que vous avez tenus lors de la réunion avec les représentants du Centre pour l'Egalité des Chances et Contre le Racisme - il convient de retenir le caractère ostentatoire de ce signe religieux (voile) que vous voulez afficher, au mépris pourtant de l'usage interne de notre société, étant que tout travailleur ne peut porter de vêtements, accoutrements, habits ou accessoires qui s'apparenteraient à un couvre-chef, ou cacheraient une partie du visage ou ne cadreraient pas avec une relative sobriété séant à toute entreprise commerciale, pluraliste et neutre.

Notre société a toujours eu pour vertu et souci de respecter les travailleurs qui la composent, leur personnalité, leur vie privée, ainsi qu'entre autres choses, leur liberté de culte ou de religion.

Nous estimons qu'il est cependant légitime que notre société puisse exiger de ses travailleurs que les goûts, orientations et choix privés ne s'accompagnent pas de manière volontairement ostensible, sur le lieu de travail, de signes ou tenues qui auraient pour conséquence potentielle de modifier l'image et Les valeurs affirmées de notre société se voulant ouverte, disponible, réservée et de parfaite neutralité,

La liberté de manifester sa religion n'est pas absolue ; des restrictions sont possible lorsque des pratiques religieuses sont de nature à provoquer des tensions, voire des incidents au sein de l'entreprise, incidents impliquant soit la clientèle, soit encore les collègues des travailleurs concernés.

En demandant à chacun de ses travailleurs, le respect du règlement de travail, c'est-à-dire d'afficher une stricte neutralité au niveau des convictions politique, religieuse ou autre, notre entreprise ne commet aucune discrimination mais au contraire préserve un principe d'égalité puisque chacun des travailleurs est soumis à la même régie de réserve et ce dans le but de préserver l'image et les valeurs de l'entreprise et sa volonté viscéralement ancrée d'afficher fondamentalement et formellement une parfaite neutralité relativement à toute conviction, volonté d'autant plus légitime que notre société - au vu de la nature de ses activités louchant parfois le domaine intime de la personne - est en contact permanent avec une clientèle sensible et de toute origine et de toute conviction.

Les principes repris ci-avant ne sont pas dirigés contre vous mais sont justifié pour le bien être de l'ensemble des travailleurs ; ils sont également justifiés par des impératifs professionnels et commerciaux garants de la pérennité de l'entreprise.

Dès lors, notre conclusion est claire : 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 et sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis de votre contrat de travail... "(p. A 8 du même dossier).

Madame X se présente au travail le vendredi 1er août 2014 et un P.V. est dressé le même jour, signé de Monsieur X et de Madame X X, déléguée syndicale.

Il relate les faits comme suit :

"Madame X est arrivée seule à 10 h comme convenu. Elle portait un long voile couvrant la totalité de sa chevelure, ne laissant donc apparaître que l'ovale de son visage, ainsi qu'une longue robe type "djellabah".

Elle a été reçue par M. X, en présence de Madame X X, déléguée syndicale, dont Il a été précisé qu'elle assistait à l'entretien en qualité de témoin à la demande de l'employeur.

Monsieur X a posé les questions suivantes à l'intéressée :

- 1) Etes-vous disposée à reprendre l'exécution de votre contrat de travail ? sa réponse fut "OUI", je souhaite travailler.
- 2) Etes-vous disposée à ne pas porter de couvre-chef et notamment un voile ? Sa réponse fut "NON", mon voile n'empêcherait pas un travail correct.
- 3) Votre refus est-il catégorique et définitif ? Sa réponse fut "OUI".

En conséquence, il a été signifié à l'intéressée que serait considéré comme faute grave cet acte d'insubordination, maintenu en toute connaissance de cause, puisqu'un courrier rappelant la position de l'employeur lui avait été adressé précisant que ce refus d'enlever le couvre-chef rendrait la relation incompatible. L'intéressé a marqué son étonnement quant au fait que le port du voile était une faute. L'employeur a répété que c'est le refus de respecter les règles qui était une faute.

L'intéressée a estimé que (es instances de la société (CA et direction) étaient bloquées en ce domaine, ce à quoi l'employeur a confirmé que le délai mis avant de donner notre position était dû au fait que le débat Interne a été très large et a inclus les représentations des travailleurs. Précisément c'est par souci d'équité que la décision a été unanime de ne pas admettre d'exception quant au port de couvre-chef, bien que des alternatives aient été évoquées et discutées contrairement à ce que Mme X pense. Cette dernière a rappelé que c'est par souci d'image envers le public qu'on refuse son voile. Réponse : non, car même dans une fonction non visible, le couvre-chef ou voile est refusé, afin de maintenir équité et neutralité dans la sphère de travail. Par contre, ce qui se passe en-dehors ne regarde pas l'employeur.

L'intéressé a estimé que tout était décidé avant son arrivée et que nous savions qu'elle ne changerait pas sa position, ce à quoi lia été répondu que, bien au contraire, nous espérions encore qu'elle accepterait d'enlever le voile pour travailler, que le choix demeurerait et pour preuve sa formation S. était programmée.

Madame X estime que notre société et la société belge en général n'est pas ouverte en ce domaine et sait que le sujet est globalement sensible, elle réalise d'ailleurs qu'elle n'a pas réussi à trouver un autre emploi mais qu'elle n'est pas en mesure de démissionner.

Une copie du courrier envoyé par recommandé lui a été remise.

A noter : entretien cordial, sans animosité, mais position ferme de part et d'autre", (p, A 9 du même dossier).

Madame X n'a pas signé ce P.V. mais ne le conteste pas.

Elle est licenciée par courrier recommandé du même jour, pour motif grave libellé comme suit : "Malgré nos courriers antérieurs concernant la tenue vestimentaire que vous vouliez nous imposer dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail, vous persistez dans votre décision de porter un couvre-chef et en l'occurrence un voile.

Nous vous avons accueillie en nos locaux ce 1<sup>er</sup> août et nous vous avons posé trois questions, à savoir :

- 1) Etes-vous disposée à reprendre l'exécution de votre contrat de travail ? Votre réponse fut "OUI".
- 2) Etes-vous disposée à ne pas porter de couvre-chef et notamment un voile ? Votre réponse fut "NON"
- 3) Votre refus est-il catégorique et définitif ? Votre réponse fut "OUI".

Par conséquent, vous avez de la sorte posé un acte d'insubordination caractérisé. Vous avez donc commis une faute grave qui rend immédiatement impossible la poursuite des relations de travail; une rupture qui ne sera accompagnée ni de la prestation d'un préavis ni d'indemnités compensatoires de préavis.

Vous êtes libérée de toute obligation à l'égard de notre entreprise dès ce jour, vous recevrez vos documents sociaux et notamment votre document C4 reprenant comme motif de rupture : "insubordination faute grave""(p. A 10 du même dossier).

Elle contestera ce licenciement par courrier de son conseil du 21 janvier 2015 (p. A 11 du même dossier) avant d'introduire la présente procédure le 18 juin 2015.

## 2. DEMANDE

Madame X conteste son licenciement et réclame la condamnation de la SPRL X à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- à titre d'indemnité de rupture, la somme brute de 46.264,88 € (ou 41.608,39 €),
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme nette de 12.617,74 €(ou 11.347,74 €),
- à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, la somme nette de 19.297,65 € (ou 17.355,37 €) augmentées des intérêts depuis le 1<sup>er</sup> août 2014 et des dépens.

UNIA réclame du Tribunal qu'il constate que le licenciement de Madame X constitue une discrimination directe ou subsidiairement indirecte et qu'il condamne X à payer à Madame X une somme nette de 17.335,37 € et aux dépens à son égard.

Chacune des parties réclame également à titre subsidiaire que le Tribunal pose à la Cour de Justice de l'Union européenne les questions préjudicielles suivantes :

"L'article 4 § 1 de la directive 78/200/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit-il être interprété en ce sens que, constitue une mesure strictement nécessaire (et donc proportionnée) pour atteindre l'objectif d'afficher une politique de neutralité le fait de prévoir dans sa réglementation l'interdiction de tout signe ostentatoire, de tout couvre-chef alors que cet objectif aurait pu être atteint sans porter atteinte aux droits des travailleurs par le biais de solutions alternatives tels la : proposition de travailler à un poste de travail n'impliquant pas de contact avec le public et proposition de porter un foulard à l'effigie de son employeur, entreprise privée".

"L'article 2, b) de la directive 78/200/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit-il être interprété en ce sens que l'image commerciale de l'entreprise, constitue, lorsqu'elle se fonde exclusivement sur des intérêts économiques et financiers et/ou des attentes de la clientèle, un objectif légitime pour l'employeur, entreprise privée, justifiant, par le biais de moyens appropriés et nécessaires, l'interdiction du port de tout couvre-chef.

en ce qui concerne UNIA

et pour Madame X

"L'article 2, b) de la directive 78/200/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit-il être interprété en ce sens qu'un objectif de neutralité constitue un objectif légitime pour l'employeur, entreprise privée, justifiant, par le biais de moyens appropriés et nécessaires, l'interdiction du port de tout couvre-chef.

"L'article 2, b) de la directive 78/200/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit-il être interprété en ce sens que l'image commerciale de l'entreprise, constitue un objectif légitime pour l'employeur, entreprise privée, justifiant, par le biais de moyens appropriés et nécessaires, l'interdiction du port de tout couvre-chef.

### 3. DISCUSSION

Quant à la discrimination

La prohibition des discriminations fondées sur la religion ou la conviction, notamment dans les relations de travail, est assurée notamment par :

- les articles 19 et 20 de la Constitution qui garantit la liberté de culte et celle de manifester ses opinions en toute matière, y compris ses convictions, religieuses ou non (ainsi que le principe d'égalité de traitement plus général visé aux articles 10 et 11).
- les articles 9 et 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (ci-après, la Convention).
- La Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après, la Directive).
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui transpose cette directive en droit belge (ci-après, la loi).

L'article 9 de la Convention 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."

tandis que l'article 14 prévoit que

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

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007, qui transpose en droit belge la Directive, contient les définitions suivantes :

"4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ;

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

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

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

9° discrimination indirecte ; distinction Indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

La même loi précise que :

"Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7)".

Des dérogations sont cependant prévues par l'article 8.

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

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

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

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

L'article 9 dispose que "toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place."

et l'article 11 que

"§ 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi..."

L'indemnisation de la victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est fixée à l'article 18 § 2, 29 de la même loi :

"Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1<sup>o</sup>"

Si la différence entre discrimination directe et indirecte est parfois ténue, "elle est pourtant d'une importance capitale puisque les moyens permettant de justifier l'une et l'autre sont très différents ; si la distinction est Indirecte, Il suffit que la finalité de la mesure soit légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; dans l'autre cas, l'interdiction n'est admissible que si elle est justifiée par une exigence essentielle et déterminante."<sup>1</sup>

Dans un arrêt du 14 mars 2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne (C.J.U.E) a décidé que :

"L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive." <sup>2</sup>

Il s'agissait d'une espèce où une employée, qui avait d'abord travaillé un certain temps pour l'entreprise sans porter de foulard, avait averti son employeur, après un congé de maladie, de son intention de porter désormais le voile islamique pendant ses heures de travail, alors que le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux était contraire à la neutralité à laquelle s'astreignait l'entreprise, soit tout à fait semblable à la présente.

La Cour relève que ;

---

<sup>1</sup> F. K, "L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail", R.D.S 2017/3 - 30 septembre 2017, p.571, n° 55

<sup>2</sup> C.J.U.E. 14 mars 2017, G4S Secure solutions, aff. c-157/15

- "30 En l'occurrence, 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.
- 31 À 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 Mme X ait été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur;
- 32 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, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78."

En raison de sa saisine, limitée à la discrimination directe, la Cour ne se prononce pas explicitement sur l'éventuel caractère indirect de la discrimination invoquée "si le code vestimentaire aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Ce code peut échapper à la qualification de discrimination s'il poursuit un objectif légitime et raisonnable, c'est-à-dire approprié et nécessaire pour atteindre ce but."<sup>3</sup>

Elle donne cependant au juge interne, auquel elle renvoie sur ce point, des indications sur la manière de procéder :

- "37 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.
- 38 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.
- 39 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 CED H (arrêt de la Cour EDH du 15 janvier 2013, E. et autres c. Royaume-Uni, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, point 94).
- 40 En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère approprié d'une règle interne telle que celle en cause au principal, il y a lieu de constater que le fait d'interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique (voir, en ce sens, arrêts du 10 mars 2009, H., C-169/07, EU:C:2009;141, point 55, et du 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, point 53).
- 41 À cet égard, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si G. avait établi, préalablement au licenciement de Mme X, une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres de son personnel en contact avec ses clients.

---

<sup>3</sup> F. K., op.cit, p. 575, n° 61

42 S'agissant, en troisième lieu, du caractère nécessaire de l'interdiction en cause au principal, il convient de vérifier si cette interdiction se limite au strict nécessaire. En l'occurrence, il faut vérifier si l'interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d'être associé à une croyance religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de G. qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi."

Dans son commentaire sur cet arrêt, Madame X note :

"Tout d'abord, contrairement à ce qui était soutenu par certains, notamment le Centre pour l'égalité des chances, le souci de neutralité n'est pas réservé aux pouvoirs publics ; ce n'est pas de manière illégitime qu'une entreprise privée prétend en faire un moyen d'atteindre un de ses objectifs commerciaux. La liberté d'entreprendre lui permet de faire de la neutralité de son activité une philosophie au service de ses clients".<sup>4</sup>

La Cour répond donc aux arguments tant de Madame X que d'UNIA, ce qui rend inutile pour le Tribunal de lui poser les questions soulevées par l'une et par l'autre.

Madame K. poursuit :

"Deuxièmement, si un code vestimentaire est énoncé de manière générale, bannit tous les signes convictionnels, qu'il s'agisse de symboles religieux, d'un T-shirt à l'effigie de X ou d'un pin's figurant un triangle rouge, il ne constitue pas une différence de traitement directement fondée sur la religion. En revanche, si l'Interdiction vise une religion déterminée ("pas de voile, la prochaine fois"), l'on n'est pas face à une règle générale de neutralité ; la différence de traitement est donc directement fondée sur la religion. Autrement dit, le désir de l'employeur de satisfaire les préférences de sa clientèle peut se traduire par une politique de neutralité cohérente et systématique, mais pas par une mesure directement discriminatoire dirigée contre une religion déterminée ou une pratique religieuse précise"<sup>5</sup>

Dans ses conclusions précédant cet arrêt, l'avocat général X énonçait :

"75. Même si l'activité d'une réceptionniste peut, en tant que telle, être exercée aussi bien avec un foulard que sans celui-ci, les conditions d'exercice de cette activité peuvent néanmoins comprendre le respect du code vestimentaire établi par l'employeur (par exemple, l'obligation de porter une tenue de travail ou un uniforme ainsi que l'interdiction éventuelle de porter des signes visibles de convictions religieuses, politiques ou philosophiques), ce qui peut avoir pour conséquence que la travailleuse exerce sa fonction dans un contexte qui lui impose de renoncer à son foulard.

76. Une entreprise peut se fixer délibérément pour objectif de recruter un personnel bigarré et diversifié et précisément faire de cette diversité affichée son image de marque. De manière tout aussi légitime, une entreprise, comme en l'espèce G., peut cependant opter pour une politique de stricte neutralité en matière de religion et de convictions et, pour réaliser cette image de marque, imposer à son personnel, dans le cadre des exigences professionnelles, d'afficher une apparence neutre au travail."

Contrairement à ce qu'affirme Madame X, l'interdiction du port de tout couvre-chef n'a pas été instaurée dans la société X après qu'elle ait fait part de son intention de porter le voile, mais existait déjà de longue date, ainsi qu'en témoignent la note du 22 septembre 2003 (p. B3 de son dossier) et le mail adressé le 30 avril 2012 à l'ensemble du personnel (p. B4 du même dossier), même si cette interdiction n'a figuré dans le règlement de travail que par la suite.

Ces notes font référence à une ouverture à tous, tant au niveau client que collègue et à la neutralité volontariste de la société.

---

<sup>4</sup> F. K., op.cit, p. 576 ,° 63

<sup>5</sup> F. K., Ibidem

Il importe peu à cet égard que Madame X en ait été ou non informée, même si le mail a été adressé à tous, dès lors que ces écrits témoignent à suffisance de l'existence d'une politique de neutralité constante et cohérente, qui est établie, à tout le moins depuis 2003.

La condition de légalité est remplie "si l'ingérence est prévue par une convention collective de travail, le règlement de travail ou le contrat de travail qui peuvent être considérés comme une loi au sens de l'article 9.2 de la C. ; il en est de même d'une règle orale bien connue de tous en dépit du fait qu'elle ne soit pas inscrite dans le règlement de travail"<sup>6</sup>

Il est permis de croire que Madame X avait parfaitement connaissance de cette politique, à laquelle elle s'est conformée pendant les 10 années de sa vie professionnelle effective au sein de la société X d'autant qu'elle a jugé nécessaire de prévenir son employeur qu'elle avait décidé désormais de porter le foulard durant ses heures de travail, ce qu'elle n'aurait sans doute pas fait si elle avait ignoré ces restrictions.

La note du 22 septembre 2003 indique "qu'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,...)".

Le mail du 30 avril 2012 indique que "la neutralité volontariste de la société et le caractère intime et personnel spécifique au métier de la santé n'autorisent pas le port de signes ostentatoires à caractère philosophique, politique ou religieux pendant l'exercice de sa fonction quelle qu'elle soit au sein de l'entreprise : cela peut viser vêtements à caractère propagandiste ou politique, foulards, kippa ou croix ostensibles, diffusion de tracts, etc.. Il va de soi en outre que les règles traditionnelles encore en vigueur en matière de savoir-vivre n'autorisent pas le port d'un couvre-chef pendant le service, de manière générale (casquette, voile, chapeau...) et qu'une bonne tenue générale est de mise..."

tandis que le règlement de travail interdit

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

2° de porter sur les lieux de travail un couvre-chef qui ne soit pas prévu ou autorisé par l'employeur", qui n'y figurait pas dans la version antérieure (p. A 12 et 13 du même dossier).

Lesdites règles se réfèrent au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et visent donc indifféremment toute manifestation de telles convictions.

S'il ne peut être nié qu'elles sont susceptibles d'avoir un impact plus fréquent sur les pratiquantes de la religion musulmane, en raison notamment des caractéristiques sociologiques belges et du foulard, devenu emblématique de cette religion, elles entendent s'appliquer à tout port de signes convictionnels visibles ou ostentatoires de façon indistincte.<sup>7</sup>

Il n'est au demeurant pas établi, ni même allégué, que d'autres signes convictionnels du même type (à savoir visibles ou ostentatoires) auraient été admis dans l'entreprise (T- shirts par exemple).

---

<sup>6</sup> F. K., op.cit, p. 544, nc18

<sup>7</sup> "La femme juive religieuse doit avoir la tête couverte. Elle doit porter un foulard en toutes circonstances quand elle sort de chez elle. Le problème se pose pour la femme juive religieuse qui est avocate, médecin, professeur, fonctionnaire dans le domaine public. La solution est simple : la femme juive religieuse portera une perruque. Il y en a beaucoup, vous les croisez sans doute sans le savoir, L'intégration implique un effort pour conjuguer harmonieusement la vie religieuse avec la vie en société même si ce n'est pas évident" (Interview du Grand Rabbin de Bruxelles, A. G. 18 novembre 2018)

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne s'est limitée, notamment dans ses pistes de réflexion sur le caractère nécessaire de la mesure prise, à l'examen de cas de travailleurs en relation avec le public (clients, fournisseurs...).

"Elle 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".<sup>8</sup>

X allègue, sans être contredite, la diversité, notamment religieuse, de son personnel, auquel la règle de neutralité garantit également un respect identique des convictions.

La politique de neutralité en vigueur a d'ailleurs été réaffirmée, après concertation de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise.

Dès lors, s'il ne fait aucun doute, aux termes de la décision de la Cour de justice, que l'interdiction générale de signes convictionnels, ne constitue pas une discrimination, directe ou indirecte, pour des travailleurs en contact avec la clientèle, il doit être admis que tel est également le cas lorsque l'objectif poursuivi par l'employeur est le respect strict des droits de ses travailleurs à être traités de façon égale, qu'ils aient ou non des convictions religieuses, politiques ou autres, sans que celles-ci puissent heurter, par le port de signes de celles-ci (par exemple, un T. shirt "Je suis Charlie"), de façon visible, ostentatoire et permanente, les convictions également respectables des autres.

L'objectif de créer une ambiance de travail paisible, où l'égalité et le pluralisme sont protégés, doit également être admis.<sup>9</sup>

Dès lors, les considérations, tant de Madame l'Auditeur que d'UNIA, qui basent leur raisonnement sur le seul objectif de neutralité externe (dirigé vers le public) tout en négligeant le caractère interne (entre les divers salariés de l'entreprise), ne rencontrent qu'incomplètement le cas d'espèce.

Les solutions préconisées par UNIA ne pouvaient être mises en œuvre dans le cas de Madame X dans la mesure où :

- l'absence de contact avec le public ne répondait qu'imparfaitement à l'objectif de neutralité voulu par X et qu'elle entendait appliquer également à l'égard son personnel. En effet, compte tenu de l'implantation géographique de l'entreprise, le foulard de Madame X aurait pu constituer un argument commercial dans certaines officines.

"Il ne peut être reproché au défendeur d'avoir, parmi plusieurs options, entendu donner un sens large à ce principe, sans distinguer selon que les travailleurs soient ou non en contact avec le public (distinction d'ailleurs difficile à assurer dans le cadre de jobs polyvalents et qui aurait pour effet de discriminer les travailleurs entre eux selon le travail exercé)."<sup>10</sup>

- le port d'un couvre-chef aux couleurs de l'entreprise était envisagé comme une faculté pour les travailleurs, ce qui n'apportait aucune solution pratique au problème.

---

<sup>8</sup> F. K., op. cit, p. 578, n° 64

<sup>9</sup> C.T. Anvers, 23 décembre 2011, O.. D.S. 2014, p. 36 ayant donné lieu à l'arrêt de la C.

<sup>10</sup> T.T. Bruxelles (réf) 21 septembre 2012, C.. D.S 2014, p. 351 T.T Bruxelles, 9 juin 2016, R.G 15/170/A, Juridat

La mesure avait peu d'impact si chacun restait libre de le porter ou pas, comme préconisé. Il était difficile d'en imposer le port que ne justifient ni des raisons de sécurité ni des raisons d'hygiène, la plupart des produits vendus en pharmacie étant conditionnés en emballages hermétiques.

Il n'est nullement établi que Madame X aurait accepté de recouvrir ses cheveux d'un autre couvre-chef (neutre) que son voile, qui, même aux couleurs de l'entreprise, reste un signe convictionnel.

En outre, "si un employeur entend imposer une politique générale et indiscriminée de neutralité à son personnel en vue de respecter des buts légitimes, la mise en oeuvre de cette politique ne sera pas réalisée si cet employeur accepte néanmoins que des signes religieux visibles soient arborés à condition de revêtir telle couleur plutôt que telle autre..."<sup>11</sup>

- Il faut remarquer aussi que le travailleur belge ne peut exiger de son employeur des "aménagements raisonnables", cette obligation ne figurant ni dans le droit belge ni dans le droit européen, au contraire du droit canadien, par exemple, même si rien n'empêche évidemment les entreprises de chercher des solutions en-dehors de toute obligation juridique.

En conséquence, la mesure d'interdiction doit être considérée comme appropriée au but poursuivi.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que, dans le cas d'espèce, l'interdiction faite à Madame X de porter un foulard islamique, en vertu de la règle interne de la société X, interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, est appropriée et nécessaire en fonction de l'objectif légitime poursuivi et ne constitue pas une discrimination, directe ou indirecte fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de la loi du 10 mai 2007.

Quant aux demandes d'indemnités

Dès lors qu'il est admis (voir supra) que l'interdiction du port de tout signe convictionnel, quel qu'il soit, n'est pas discriminatoire, le fait pour Madame X de se présenter au travail le 1er août 2014 en portant un foulard, qu'elle refuse d'enlever, de façon "catégorique et définitive", au mépris d'une règle établie de longue date, dont elle a connaissance et qui figure, à ce moment-là au moins, au règlement de travail, constitue un acte d'insubordination.

Contrairement à ce que soutient UNIA, le licenciement de Madame X n'est pas fondé sur le port du voile, mais sur le fait qu'elle refuse de se soumettre, ce faisant, à la règle générale de l'entreprise qui interdit le port de signe convictionnel. Elle se serait présentée au travail avec un T-shirt "Je vote (PTB, PS, CDH, MR...)" ou "non au nucléaire" qu'elle aurait refusé d'enlever, que la sanction aurait été la même.

En l'espèce, les entretiens (des 30 juillet 2013 et 20 février 2014) ainsi que les courriers (des 23 août et 28 novembre 2013 et 14 juillet 2014) ne laissent planer aucun doute sur la volonté de la société X de considérer cet acte d'insubordination, éventuel, comme un motif grave de licenciement, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

"La liberté de religion n'est pas ici en cause : la société intimée n'a pas reproché à l'appelante son appartenance à la religion islamique mais uniquement de s'être présentée au travail en affichant un signe religieux ostentatoire, au mépris des recommandations - s'appliquant à tous les membres du personnel - suivant lesquelles les travailleurs en contact avec la clientèle doivent, non seulement, porter une tenue vestimentaire faisant référence à l'appartenance à la marque commerciale de la société, mais, en outre, s'abstenir d'arborer des signes ou tenues ayant pour conséquence de porter atteinte à l'image de marque « ouverte, disponible, sobre, familiale, et neutre » de la société,"<sup>12</sup> (C.T. Bruxelles, 15 janvier 2008).

---

<sup>11</sup> T.T Bruxelles, 9 juin 2016, R.G 15/170/A, Juridat

<sup>12</sup> C.T. Bruxelles, 15 janvier 2008, J.É.T 2008, p. 140

Le congé pour motif grave est donc justifié et non discriminatoire, indépendamment de toute autre considération, selon l'arrêt de la Cour de cassation du 6 juin 2016 qui décide que ;

"En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978."<sup>13</sup>

Le licenciement de Madame X ne peut donc être considéré comme irrégulier ou discriminatoire, de sorte que ses demandes d'une indemnité de rupture et d'une Indemnité pour mesure discriminatoire ne peuvent être accueillies.

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engage 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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV V. E. et V. N., tome 3, p. 2616 n° 4576).

Le licenciement de Madame X résulte à l'évidence de son comportement (le refus persistant de se conformer à la règle de neutralité en vigueur dans l'entreprise) qui constitue un acte d'insubordination, de sorte que, dans les mêmes circonstances (aucune autre solution n'étant envisageable ni de part ni d'autre)<sup>14</sup>, la même décision aurait été prise par tout employeur normal et raisonnable.

Sa réclamation d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut non plus être déclarée fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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 € (pour Madame X) et de 1.320 € (pour UNIA) et pour la partie défenderesse à l'indemnité de 3.600 € (à charge de Madame X) et de 1.320 € (à charge d'UNIA).

---

<sup>13</sup> Cass. 6 juin 2016, -S. 15.0067.F), S I.

<sup>14</sup> T.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, R.G. 05/22188/A déposé par la partie demanderesse (farde C,2)

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de ;

Madame X. X., Juge, Président la chambre,  
Monsieur X. X., Juge social employeur,  
Monsieur X X, Juge social employé,  
Qui ont participé au délibéré,

et prononcé en langue française par Madame X X, Juge au Travail de LIEGE -DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, le 20 FEVRIER DEUX MILLE DIX-NEUF, assisté de Madame X X, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016