Numéro du répertoire
2018 /
Date du prononcé
20 février 2018
Numéro du rôle
2015/AB/654

Expédition

Délivrée à
le € JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame H., domiciliée à A1,

Appelante,
qui ne comparaît pas et qui n'est pas représentée à l'audience publique.

contre

Le SERVICE PUBLIC X. dont le siège social est établi à A2;

Intimé,
représenté par Maître Noël Lambert loco Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

✯

✯ ✯

La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Madame H. contre le jugement prononcé le 8 juin 2015 par la troisième chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 7 juillet 2015 ;

Vu le dossier du SERVICE PUBLIC X.;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse du SERVICE PUBLIC X. reçues au greffe de la Cour le 18 octobre 2017 ;

Entendu la partie intimée en ses dires et moyens à l'audience publique du 16 janvier 2018 :

Madame H. bien que régulièrement convoquée n'a pas comparu ni personne pour elle ;

Oui le Ministère Public en son avis verbal donné sur-le-champ, à cette même audience.

I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL.

Il sied de rappeler que Mademoiselle H. a, le 10 février 2011, postulé auprès du MINISTÈRE DE X., actuellement SERVICE PUBLIC X. un travail d'étudiant durant le mois d'août 2011.

Le M.X. a informé Mademoiselle H. par courrier du 11 avril 2011, que sa candidature était retenue et qu'un contrat de travail étudiant lui était proposé au mois d'août au sein de l'administration des finances et du budget.

Mademoiselle H. a par ailleurs été invitée à se présenter à une réunion d'information fixée le 30 juin 2011.

Le 30 juin 2011, Mademoiselle H. s'est vu remettre un exemplaire du règlement de travail en vigueur au sein du M.X. dont elle a signé un accusé de réception.

Mademoiselle H. a également signé le contrat de travail d'étudiant pour la période du 1er au 31 août 2011. Ce contrat assorti d'une période d'essai de 14 jours, contenait un article, l'article 19, disposant que l'étudiant reconnaît avoir reçu le règlement de travail et en accepter toutes les clauses et conditions.

L'article 10 alinéa 3 du règlement de travail dispose que « *Tous les membres du personnel s'engagent à respecter le principe de neutralité des services publics et le traitement équitable de citoyens dans toutes les situations et plus particulièrement lorsqu'ils sont en contact avec les citoyens dans le cadre de l'exercice de leur fonction* ».

Mademoiselle H. qui portait le foulard islamique fut, le même jour, invitée à un entretien individuel au cours duquel il lui fut indiqué que le fait de porter un foulard posait un problème au regard du principe de neutralité rappelé dans le règlement de travail, et qu'il faudrait donc qu'elle l'enlève dans le cadre de l'exécution de son contrat.

Mademoiselle H. a toutefois refusé de retirer son foulard pour les besoins de l'exécution de son contrat.

Il lui fut précisé alors qu'elle ne pourrait pas travailler au service du M.X.
Le S.P.X. expose que les parties ont décidé alors de mettre fin de commun accord au contrat conclu, le jour de sa conclusion et avant même qu'il connaisse un début d'exécution.

Il précise que Mademoiselle H. a sollicité la délivrance d'une attestation afin de prouver au CPAS qu'elle avait bien effectué des démarches en vue d'obtenir un job d'étudiant.

Une attestation libellée comme suit fut dès lors remise à Mademoiselle H. :

« *La candidature de Mademoiselle H. a été retenue dans le cadre d'un job étudiant au Ministère de X. pour le mois d'août 2011.*

Après avoir pris connaissance du règlement de travail applicable aux membres du personnel du MX., Melle H. constate son impossibilité à respecter l'article 10 du règlement.

Par conséquent, il a été convenu de commun accord de ne pas conclure ce contrat de travail».

Par courriel du 4 juillet 2011 adressé au M.X., Mademoiselle H. fit part de son mécontentement et se plaignit d'avoir été victime d'une discrimination à l'embauche.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme intervint également par courrier du 8 juillet 2011.

Sur instruction du directeur de cabinet du Secrétaire d'Etat à la fonction publique et à l'égalité des chances, le M.X. décida de revoir sa position et adressa à Mademoiselle H., le 9 août 2011, un courriel et un courrier recommandé libellé comme suit:

« *Suite aux instructions écrites du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à l'Egalité des chances, en date du 8/08/11, MonsieurD., je vous informe qu'une solution a été trouvée pour permettre à l'administration d'honorer ses engagements à votre égard en ce qui concerne la conclusion d'un contrat d'étudiant du 1er au 31 août 2011.*

Afin de vous permettre d'accepter ce contrat, le Secrétaire d'État vous autorise, en dérogation exceptionnelle de l'application de notre règlement de travail, à porter le foulard, si vous le souhaitez, lors de vos prestations durant ce mois d'août au sein du ministère.

Si cette solution vous agrée, vous serez rémunérée pour l'entièreté du mois d'août. Je vous serais gré de bien vouloir prendre contact avec ma collaboratrice au sein de la direction des Ressources humaines et de l'Égalité des chances, Madame R.[...], dès réception de la présente, afin qu'elle puisse vous proposer une affectation pour les jours restant à venir. Je puis vous assurer que ce problème concernant la conclusion de votre contrat relève d'une norme appliquée de manière générale à l'ensemble du personnel du ministère et qu'il n'y a jamais eu aucune intention dans le chef de l'administration de vous porter un préjudice quelconque.

C'est d'ailleurs la première fois que le ministère est confronté à cette situation dans le cadre de la conclusion de contrats d'étudiants. C'est pourquoi, j'espère que cette proposition pourra vous satisfaire et que vous comprendrez que nous n'avons pu trouver de solution de manière plus rapide ».

Le 16 août 2011, Mademoiselle H. a refusé l'offre qui lui était faite, aux termes d'un courriel adressé au M.X. dans les termes suivants :

« *Je me nomme H. et je vous écris concernant la proposition à l'amiable que j'ai reçue vendredi dernier.*

Ma réponse est la suivante : je refuse cet arrangement à l'amiable qui ne représente nullement la discrimination dont j'ai fait l'objet ».

Le S.P.X. expose que Mademoiselle H. a, en fait, travaillé au sein de l'Agence fédérale des médicaments et produits de santé.

Le 16 janvier 2012, le conseil de Mademoiselle H. adressa au M.X. une mise en demeure tendant à l'obtention d'« *excuses officielles écrites de la part du Secrétaire Général du Ministère de X. pour la rupture unilatérale abusive et discriminatoire de son contrat de travail dont elle a été victime*» de même que des « *mesures de publicité d'un nouveau règlement de travail clair quant au port du voile* », l'organisation d'une rencontre avec le centre pour l'égalité des chances, l'indemnisation de la rupture de son contrat d'étudiant à concurrence de la totalité du salaire du mois d'août 2011 et l'indemnisation forfaitaire prévue par l'article 18 § 2 , 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination à concurrence de six mois de rémunération brute.

N'ayant pas obtenu satisfaction, Mademoiselle H. prit l'initiative de saisir la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé, par requête déposée le 24 février 2012, en vue de faire :

- constater que la rupture de son contrat était directement ou indirectement liée à ses convictions religieuses,

- cesser la discrimination dénoncée et ordonner au M.X. d'afficher et de mettre à la disposition du public un règlement clair concernant le port du voile à peine d'une astreinte de 650 euros par jour, et condamner le M.X.. à lui octroyer l'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération prévue par l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

Mademoiselle H. fut déboutée de toutes ses demandes aux termes d'une ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé.

Le Tribunal a notamment considéré que :

- « *il n'est pas démontré que le défendeur a notifié un congé même verbal, à la demanderesse* ».

- « *le principe de neutralité, inscrit tant dans le règlement de travail du défendeur que dans le Statut des agents de l'État du Ministère X., interprété en ce sens qu'il interdit au personnel le port de tout signe religieux, politique ou philosophique, ne contient aucune discrimination directe fondée sur les convictions religieuses de la demanderesse, (…) une telle interdiction s'appliquant indistinctement à l'ensemble des travailleurs, quelles que soient leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques* ».

- « *le défendeur n'a pas davantage commis de discrimination indirecte au sens de la loi du 10 mai 2007* » dès lors que « *l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique aura pour effet d'empêcher à une musulmane de porter le voile islamique, à un catholique de porter une croix, à un juif de porter une kippa,… de la même manière qu'elle aura pour effet d'empêcher à tout un quiconque de porter des signes montrant ses convictions politiques ou philosophiques* »; « *ainsi cette interdiction visera également le non-croyant qui souhaiterait par exemple par des signes extérieurs exprimer sa conviction philosophique. L'interdiction ne préjudicie dès lors pas les croyants par rapport aux non-croyants* ».

- « *en tout état de cause, même à admettre l'existence d'une distinction indirecte, l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique est objectivement justifiée par un but légitime, à savoir le respect du principe de neutralité* »; étant précisé qu' « *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* » et que « *les moyens mis en œuvre pour respecter ce but légitime, en l'occurrence l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique, sont appropriés et nécessaires* ».
Mademoiselle H. a interjeté appel de cette ordonnance.

Par un arrêt prononcé le 6 mars 2014, la deuxième chambre de la Cour du travail de Bruxelles a déclaré toutes les demandes de Mademoiselle H. irrecevables.

La procédure afférente au jugement dont appel rendu le 8 juin 2015 a été introduite par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 5 juin 2012.

Aux termes de cette requête Mademoiselle H. sollicitait le Tribunal de condamner le M.X. à lui payer :

- le salaire du mois d'août 2011.

- une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute pour licenciement abusif.

- les frais et dépens de l'instance.

Le M.X. a contesté les demandes de Mademoiselle H. en se prévalant de l'autorité de la chose jugée qui s'attachait à l'ordonnance qui a été prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre du Tribunal siégeant comme en référé.

Le Tribunal rappelant que l'ordonnance précitée a été infirmée par l'arrêt prononcé par la Cour du travail de Bruxelles qui a déclaré les demandes de Mademoiselle H. irrecevables, a estimé que l'ordonnance n'avait dès lors plus, comme telle, autorité de la chose jugée au sens des articles 23 à 26 du Code judiciaire, et ne faisait par conséquent pas obstacle à ce que Mademoiselle H. réitère ses demandes devant le Tribunal.

En ce qui concerne le fondement de l'action, le Tribunal a constaté que c'était essentiellement à la suite d'un désaccord fondamental existant entre les parties sur un élément manifestement essentiel du contrat, que celui-ci avait été rompu.

Il a partant estimé que Mademoiselle H. demeurait en défaut de prouver que c'était le M.X. qui avait mis unilatéralement fin à son contrat de travail.

Le Tribunal a par ailleurs considéré en ce qui concerne la discrimination invoquée par Mademoiselle H., que c'est à raison et dans un but légitime à savoir le respect du principe de neutralité, que la M.X. a refusé à celle-ci sur base de l'article 10 de son règlement de travail et de l'article 3 bis § 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, de travailler en gardant son foulard.

Le Tribunal a par ailleurs rappelé que la section de législation du Conseil d'Etat a précisément donné pour avis que « *la neutralité des services publics est un principe constitutionnel qui, s'il n'est pas inscrit dans la Constitution même, est cependant intimement lié à l'interdiction de discrimination en général et au principe d'égalité des usagers des services publics en particulier »* (Rapport annuel du Conseil d'Etat 2009-2010, p.45).

Il a précisé que la section d'administration du Conseil d'Etat avait jugé que le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique était incompatible avec ce principe de neutralité qui implique une attitude de réserve et d'abstention (Conseil d'Etat, arrêt n° 210.000 du 21 décembre 2010, *J.T.* 2011, p.129).

Le Tribunal a également rappelé la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle qui a aussi précisé que la neutralité de l'autorité publique était un principe constitutionnel (C.C. 11 mars 2011, arrêt n° 40/2011, point B.9.5).

Il a enfin fait observer que la Cour européenne des droits de l'homme avait, quant à elle, jugé que l'interdiction de porter le voile islamique faite à une enseignante de l'enseignement public n'était pas contraire au droit de chacun à choisir une religion et à la manifester librement consacré par l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme, et que « *la mesure litigieuse s'analyse en une mesure justifiée dans son principe et proportionnée à l'objectif visé de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre et de la sécurité publique* » et que par conséquent « *l'interdiction faite à la requérante de porter le foulard dans le cadre de son activité d'enseignement constituait une mesure nécessaire dans une société démocratique* » (C.E.D.H. 15 février 2001, requête n° 42393/98, Dalhab / Suisse).

Le Tribunal, a conclu, au vu de ces références, que l'interdiction qui a été faite à Mademoiselle H. de porter le voile dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail au service du M.X. ne constituait ni une discrimination directe ni une discrimination indirecte interdite fondée sur ses convictions religieuses, cette interdiction étant objectivement justifiée par le principe de neutralité qui s'impose dans les services publics et constitue une mesure appropriée et nécessaire en vue d'assurer le respect de ce principe de la part et à l'égard de tous.

Il a par conséquent débouté Mademoiselle H. de ses demandes et l'a condamnée au paiement des dépens liquidés par le M.X. à 1.210 euros étant l'indemnité de procédure.

Mademoiselle H. a interjeté appel de ce jugement.

Mademoiselle H. conteste d'abord dans sa requête d'appel avoir été régulièrement convoquée devant le Tribunal du travail, expliquant son absence à l'audience publique tenue par celui-ci le 29 avril 2015, par le fait qu'elle n'aurait reçu le courrier l'informant de la date de l'audience qu'après que celle-ci ait eu lieu.

Mademoiselle H. précise dans sa requête d'appel qu' « *Il n'y a pas de nouveaux éléments de ma part si ce n'est mon droit à la parole et l'opportunité pour moi de m'exprimer sur les faits et de me défendre par moi-même, ce qui m'a été refusé lors des précédentes audiences (...)* ».

Le S.P.X. invoque à titre principal la nullité de cet appel se fondant pour justifier sa position sur l'article 1057 du Code judiciaire qui prévoit que « *(...) l'acte d'appel contient à peine de nullité (...) l'énonciation des griefs* ».

Il invite partant la Cour à déclarer l'appel irrecevable.

À titre subsidiaire, il sollicite la Cour de déclarer les demandes de Mademoiselle H. non fondées.

À titre infiniment subsidiaire, il invite la Cour à limiter l'indemnité compensatoire de préavis au paiement de laquelle il serait condamné, à sept jours de rémunération, et à dire que Mademoiselle H. n'a fait l'objet d'aucune discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007.

III. EN DROIT.

La Cour rappelle que l'article 1057 du Code judiciaire énonce que la requête d'appel doit, à peine de nullité, contenir une énonciation des griefs.

La Cour de cassation a précisé que « *Pour respecter cette obligation, il faut, mais il suffit, que l'appelant énonce les reproches qu'il adresse à la décision attaquée de manière suffisamment claire et précise pour permettre à l'intimé de préparer ses conclusions et au juge d'appel d'en percevoir la portée. Cette obligation n'implique pas que soient exposés les moyens qui fondent les griefs* » (Cass., 1ère chambre, 7 septembre 2000, R.G. C.99.0171.F, juridat.be.)

En l'espèce, si Mademoiselle H. fait état de ce qu'elle n'aurait pas été convoquée régulièrement devant le Tribunal, elle ne précise cependant pas en quoi les motifs du jugement pourtant clairement et longuement développés et précisés par le Tribunal qui a valablement pris en considération ses conclusions et les pièces de son dossier, ne seraient pas conformes aux éléments de fait de la cause et aux dispositions légales applicables.

Mademoiselle HA. précise explicitement dans sa requête d'appel qu' « *Il n'y aura pas de nouveaux éléments de ma part si ce n'est mon droit à la parole et l'opportunité pour moi de m'exprimer sur les faits et de me défendre par moi-même, ce qui m'a été refusé lors des précédentes audiences* ».

Mademoiselle H. semble vouloir voir sa situation examinée par la Cour comme si aucune décision judiciaire n'était encore intervenue.

La Cour entend rappeler à ce propos, et pour autant que de besoin, qu'à supposer que la requête d'appel doive être considérée comme renvoyant aux moyens et arguments contenus dans les conclusions déposées par Mademoiselle H. devant le Tribunal, force est de rappeler que la motivation par renvoi aux conclusions prises par l'appelant en première instance ne peut constituer une motivation au sens de l'article 1057, 7° du Code judiciaire (voy. G.CLOSSET-MARCHAL, « Acte d'appel : motivation et emploi des langues », note sous C.C., 25 mai 2016, *R.G.D.C.,* 2016, liv.10, p. 562-563 ; voy. également C.T. Liège, 30 mars 2000, *J.L.M.B.,* 2000, p. 1651 ; C.T. Anvers, 2 décembre 2009, *R.W.,* 2010-2011, p. 1477).

Il convient de préciser que si aux termes de l'article 861 du Code judiciaire, « *Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception* », en l'espèce, l'absence de motivation de la requête d'appel n'a pas permis au S.P.X. d'assurer valablement sa défense et a violé le principe général de loyauté procédurale.

La Cour relève de surcroît que bien que l'exception de nullité de la requête d'appel ait été soulevée et développée par le S.P.X.. en termes de conclusions, Mademoiselle H. n'a pas estimé devoir rencontrer la position du S.P.X., ni préciser ses griefs à l'égard du jugement attaqué par voie de conclusions, persistant dans sa décision de ne pas conclure précisément annoncée dans sa requête d'appel.

La Cour rappelle enfin que bien que régulièrement convoquée à l'audience publique du 16 janvier 2018, par envoi recommandé qui est revenu au greffe de la Cour avec la mention «*non réclamé*», Mademoiselle H. ne s'est pas présentée à l'audience ni ne s'est fait représenter.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de Mademoiselle H. n'est pas recevable, la requête par laquelle elle a interjeté appel du jugement rendu le 8 juin 2015 devant, en vertu de l'article 1057, 7 ° du Code judiciaire, être déclarée nulle.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Entendu Monsieur le Substitut général Henri Funck en son avis oral conforme donné à l'audience publique du 16 janvier 2018,
Déclare l'appel irrecevable, l'acte d'appel étant nul à défaut d'énonciation des griefs (application de l'article 1057, 7° du Code judiciaire).

Condamne Mademoiselle H. au paiement des dépens des deux instances liquidés par le S.P.X. à la somme de 2.420 euros (indemn. proc. de première instance: 1.210 euros + indemn. proc. d'appel : 1.210 euros), et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,	Président,
S. KOHNENMERGEN,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI, R. PARDON,

S. KOHNENMERGEN, X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 février 2018, où étaient présents :

X. HEYDEN,	Président,
G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI, X. HEYDEN,