

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 7 OCTOBRE 2024

## EN CAUSE :

Madame L. F. D. (RN: ...),  
domiciliée (...),  
partie demanderesse, comparaisant par Maître Véronique Van Der Plancke, avocate

## CONTRE :

La s.c.r.l. LE LOGEMENT BRUXELLOIS (BCE: ....),  
dont le siège social est établi (...),  
partie défenderesse, comparaisant par Maître Anne Kamp, avocate

### 1. La procédure

Le Tribunal a fait application de la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire et de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience du 16 septembre 2024. À l'issue des plaidoiries, la clôture des débats a été prononcée.

À également été entendu l'avis de Madame Alice Ryckmans, Substitut de l'auditeur du travail, auquel les parties ont pu répliquer.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- l'acte introductif d'instance (requête contradictoire) daté du 30 avril 2019, parvenu au greffe le 9 mai 2019 ;

- l'ordonnance du tribunal de céans (autrement composé) rendue le 17 mai 2020, soumettant une série de questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne ;
- l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu le 13 octobre 2022 ;
- l'ordonnance de mise en état du 28 août 2023 prononcée sur base de l'article 747, § 1er et § 2 C. jud., fixant les délais à respecter pour la mise en état et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 16 septembre 2024 ;
- les conclusions de synthèse de Madame F. D. du 25 avril 2024 ;
- les conclusions de synthèse de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois du 28 juin 2024
- le dossier de pièces de Madame F. D. , contenant 22 pièces ;
- le dossier de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, contenant 31 pièces.

## 2. L'objet des demandes

### 2.1. L'objet des demandes de la partie demanderesse

Selon le dispositif de ses conclusions de synthèse, Madame F. D. demande au tribunal de constater la violation par la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois des règles prescrites par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à savoir la non-conclusion d'un contrat de stage fondée directement ou indirectement sur la conviction religieuse et sur le genre.

Elle demande également au tribunal d'ordonner la cessation immédiate desdits manquements, sous peine d'une astreinte de 650,00 € par jour où la discrimination serait poursuivie, en ordonnant à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois d'afficher et de mettre à la disposition du public un règlement clair reprenant « les critères qu'elle prend en compte à ce titre ».

Elle demande en outre au tribunal de donner injonction à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois de mettre fin à sa politique de neutralité exclusive et de déclarer irrégulier et nul l'article 46 de son règlement de travail.

Elle demande ensuite au tribunal de condamner la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération brute, voire la somme forfaitaire de 1.300,00 €, à titre de dommages et intérêts.

Elle demande finalement au tribunal de condamner la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.080,00 €.

### 2.2. L'objet des demandes de la partie défenderesse

Par voie de conclusions de synthèse du 28 juin 2024, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois demande au tribunal de déclarer irrecevable la demande de Madame F. D. ou, à tout le moins non-fondée, et de la condamner aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.800,00 €.

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où elle serait reconnue coupable de discrimination, elle demande au tribunal de limiter le montant de l'astreinte et de prévoir un plafond maximal à celle-ci, et de réduire l'indemnité de procédure à la somme de 650,00 €.

## 3. Les éléments factuels pertinents pour la solution du litige

Les faits de la cause, tels qu'ils résultent des conclusions et pièces des parties et des explications données à l'audience, peuvent être résumés comme suit :

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois est une société immobilière de service public (SISP) qui gèrerait plus de 3.800 logements sociaux à Bruxelles. Son activité principale consiste en la location et l'exploitation de logements sociaux destinés à une population n'ayant que peu d'accès au marché locatif privé.

Elle revêt la forme d'une société civile ayant adopté la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée soumise à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Son personnel ne relève pas de la fonction publique régionale bruxelloise, mais du secteur privé.

Madame F. D. est de religion islamique et porte le foulard islamique.

Durant l'année 2018, elle effectuait une formation qualifiante d'un an en bureautique auprès de l'ASBL « Cenforgil », reconnue par Bruxelles-Formation, le Fonds Social Européen, Actiris et la COCOF.

Le 14 mars 2018, dans le cadre de cette formation, Madame F. D. a adressé une candidature spontanée à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois pour effectuer un stage en entreprise non rémunéré d'une durée de 6 semaines.

Le 15 mars 2018, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, par l'intermédiaire de Madame S.F., du département RH, a fait part de son éventuel intérêt d'accueillir une stagiaire pour son département « Investissements».

Une rencontre a été convenue et planifiée à cette fin pour le 22 mars 2018.

Lors de cet entretien du 22 mars 2018, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois a abordé la question du port du foulard islamique au regard de la politique de neutralité promue au sein de l'entreprise et traduite à l'article 46 du règlement de travail libellé comme suit :

« Les travailleurs s'engagent à respecter la politique de neutralité stricte qui prévaut au sein de l'entreprise.

Ils veilleront dès lors à ne manifester en aucune manière, ni en paroles, ni de manière vestimentaire, ni d'une autre manière, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, quelles qu'elles soient.»

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois souligne que la question du foulard islamique n'a pas été abordée dès le début de l'entretien et encore moins par Madame F. D. , mais que c'est M.D., directrice du département investissements, et M.V., directeur du pôle technique, qui ont entamé une discussion à ce sujet après avoir interrompu la réunion afin d'obtenir des informations du département HR sur la politique de neutralité appliquée dans l'entreprise. Ces deux préposés ont attesté que :

- ils ont « alors abordé et expliqué l'exigence de la neutralité au sein de la société, en citant notamment l'exemple des deux employées (...) ôtant leur foulard islamique à leur entrée dans les bureaux » ;
- ils ont en outre indiqué à la demanderesse que, en tant que stagiaire administrative, elle serait régulièrement amenée à recevoir des auteurs de projets, des bureaux d'études, des entrepreneurs et des coursiers ;
- faisant part à Madame F. D. de leur avis positif quant à sa candidature, ils lui ont demandé si elle pouvait accepter de se conformer à cette règle commune, mais l'intéressée s'y est refusée.

Madame F. D. confirme avoir signifié à cette occasion qu'elle refuserait d'ôter son foulard islamique. Aucune suite n'a été réservée à sa candidature.

Par un nouveau courriel du 24 avril 2018, Madame F. D. a réitéré sa demande de stage auprès de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois en proposant de pouvoir porter un autre type de couvre-chef.

Par un courriel du 25 avril 2018, la défenderesse lui a fait savoir que cela ne serait pas possible, au motif qu'aucun couvre-chef n'est autorisé dans les bureaux, que ce soit une casquette, un bonnet ou un foulard islamique.

Le 7 mai 2018, la demanderesse a trouvé un stage auprès de l'ASBL « Objectif ».

Madame F. D. a, par la suite, déposé un signalement auprès d'UNIA « suite à un refus de stage (...) parce que celle-ci porte le foulard islamique ».

S'en sont suivis des échanges de correspondances entre la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois et UNIA.

Par courriel du 30 octobre 2018, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois a notamment expliqué :

« Plusieurs incidents ont eu lieu et ceux-ci ont été provoqués au départ par des propos inappropriés de travailleurs sur le lieu de travail au sujet des convictions religieuses (orthodoxes et musulmanes) de certains travailleurs.

Ces propos se sont envenimés et les personnes en sont venues aux mains. Ces incidents étaient graves. (...)

A la suite de cette fusion, l'effectif du Logement Bruxellois a été porté de +/- 75 à +/-125 travailleurs (ETP), ce qui a encore augmenté la diversité au sein du personnel et de risque de débordements.

Pour ce motif, le principe général de neutralité a été inséré dans le nouveau règlement de travail qui a été introduit après la fusion (article 46) (...)

Par ailleurs, et surtout, vu également l'orientation secteur public et la diversité des locataires auxquels nos services doivent être dédiés, sans aucune discrimination, nous n'avons pas d'autre choix que de prôner la neutralité à tous niveaux. (...) »

Dans son dernier courrier du 9 novembre 2018, UNIA a proposé à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois de planifier une rencontre afin de discuter des alternatives possibles à la règle inscrite à l'article 46 du règlement de travail estimée illégale.

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'y a toutefois pas répondu, au motif qu'elle avait déjà fait part de sa position à UNIA de manière très circonstanciée et qu'elle n'avait plus rien à rajouter.

Le 9 mai 2019, Madame F. D. a saisi la présidente du Tribunal de céans de la présente action en cessation.

#### 4. Les rétroactes

Le 17 juillet 2020, le Tribunal a rendu une ordonnance décidant que :

- La demande de Madame F. D. est recevable ;
  - L'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 n'est pas applicable au cas d'espèce ;
  - La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ci-après la « loi anti-discrimination » et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ci-dessous la « loi genre », peuvent servir de fondement à l'action de Madame F. D. ;
  - Madame F. D. n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le genre ;
  - Afin de mieux cerner le concept de discrimination directe, il y a lieu de soumettre à la Cour de justice de l'Union européenne, ci-dessous, la CJUE, « les questions préjudicielles suivantes :
- 1) L'article 1" de la directive 2000/78/CE du 27.11.2000 du Conseil 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 la religion et les convictions sont les deux facettes d'un même critère protégé ou, au contraire, en ce sens que la religion et les convictions forment des critères distincts étant, d'une part, celui de la religion, en ce compris la conviction qui s'y attache et, d'autre part, celui des convictions quelles qu'elles soient ?

2) Dans l'éventualité où l'article 1er de la directive 2000/78/CE du 27.11.2000 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, devrait être interprété en ce sens que la religion et les convictions sont les deux facettes d'un même critère protégé, cela ferait-il obstacle à ce que, sur la base de l'article 8 de la même directive et afin de prévenir un abaissement du niveau de protection contre la discrimination, le juge national continue à interpréter une règle de droit interne comme celle de l'article 4, 40, de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en ce sens que les convictions religieuses, philosophiques et politiques constituent des critères protégés distincts ?

3) L'article 2, paragraphe 2, a), de la directive 2000/78/CE du 27.11.2000 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, peut-il être interprété en ce sens que la règle contenue au règlement de travail d'une entreprise portant interdiction aux travailleurs de « manifester en aucune manière, ni en paroles, ni de manière vestimentaire, ni d'une autre manière, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques, quelles qu'elles soient » constitue une discrimination directe, lorsque la mise en oeuvre concrète de cette règle interne laisse apparaître soit que :

- a) la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port visible d'un signe (connoté), en l'occurrence un foulard islamique, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur qui n'adhère à aucune religion, n'entretient aucune conviction philosophique et ne se réclame d'aucune obédience politique et qui, de ce fait, ne nourrit aucun besoin de porter un quelconque signe politique, philosophique ou religieux ?
- b) la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port visible d'un signe (connoté), en l'occurrence un foulard islamique, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur investi d'une conviction philosophique ou politique quelconque, mais dont le besoin de l'afficher publiquement par le port d'un signe (connoté) est moindre, voire inexistant ?
- c) la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port visible d'un signe (connoté), en l'occurrence un foulard islamique, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur adhérent à une autre religion, voire à la même, mais dont le besoin de l'afficher publiquement par le port d'un signe (connoté) est moindre, sinon inexistant ? partant du constat qu'une conviction ne revêt pas nécessairement un caractère religieux, philosophique ou politique et qu'elle pourrait être d'un autre ordre (artistique, esthétique, sportif, musical,...), la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port visible d'un signe (connoté), en l'occurrence un foulard islamique, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur qui nourrirait d'autres convictions qu'une conviction religieuse, philosophique ou politique, et qui le manifesterait de manière vestimentaire ? partant du principe que l'aspect négatif de la liberté de manifester ses convictions religieuses signifie également que l'individu ne peut pas être obligé de révéler son appartenance ou ses convictions religieuses, la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port d'un foulard islamique qui n'est pas en soi un symbole univoque de cette religion, vu qu'une autre travailleuse pourrait choisir de le porter pour des motifs esthétiques, culturels ou même pour un motif de santé et qu'il ne se distingue pas forcément d'un simple bandana, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur qui manifesterait en paroles sa conviction religieuse, philosophique ou politique, puisque pour la travailleuse portant le foulard islamique cela passe par une atteinte plus profonde encore à la liberté de religion sur la base de l'article 9.1. CEDH, étant donné que, sauf à laisser libre cours aux préjugés, le marquage convictionnel d'un foulard islamique n'est pas manifeste et ne pourra être mis à jour le plus souvent que si celle qui l'arbore est contrainte de révéler sa motivation à son employeur ?
- d) la travailleuse qui entend exercer sa liberté de religion par le port visible d'un signe (connoté), en l'occurrence un foulard islamique, est traitée de façon moins favorable qu'un autre travailleur

de même conviction qui choisirait de la manifester en portant la barbe (occurrence qui n'est pas nommément interdite par la règle interne, au contraire d'une manifestation vestimentaire) ? ».

Dans son arrêt du 13 octobre 2022, la CJUE a « dit pour droit :

1) L'article 1<sup>er</sup> 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 les termes « la religion ou les convictions » y figurant constituent un seul et unique motif de discrimination couvrant tant les convictions religieuses que les convictions philosophiques ou spirituelles.

2) L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'elles soient, ne constitue pas, l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement connotation religieuse, une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette directive, dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée.

3) L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que des dispositions nationales assurant la transposition de cette directive dans le droit national, qui sont interprétées en ce sens que les convictions religieuses et les convictions philosophiques constituent deux motifs de discrimination distincts, puissent être prises en compte en tant que « dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans ladite directive », au sens de l'article 8, paragraphe 1, de celle-ci. » (Souligné par le Tribunal)

La Cour a notamment rappelé dans sa motivation :

« 37 Il ressort également de la jurisprudence constante de la Cour qu'une règle interne telle que celle en cause au principal est susceptible de constituer une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, s'il est établi, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, que l'obligation en apparence neutre qu'elle contient aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données (arrêts du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, point 34, et du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 59).

38 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, une telle différence de traitement ne serait toutefois pas constitutive d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive, si elle était objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

39 S'agissant de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, la volonté d'un employeur d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse peut 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 (arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 63).

40 Toutefois, la Cour a également précisé que la simple volonté d'un employeur de mener une politique de neutralité, bien que constituant, en soi, un objectif légitime, ne suffit pas, comme telle, à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, le caractère objectif d'une telle justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable

de cet employeur, qu'il lui incombe de démontrer (arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 64).

41 Cette interprétation est inspirée par le souci d'encourager par principe la tolérance et le respect, ainsi que l'acceptation d'un plus grand degré de diversité et d'éviter un détournement de l'établissement d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise au détriment de travailleurs observant des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaire. »  
(Souligné par le Tribunal)

## 5. La discussion

### 5.1. Quant à la discrimination directe fondée sur la religion

Il n'est pas soutenu que l'article 46 du règlement de travail, qui interdit aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, ne serait pas appliqué de manière générale et indifférenciée.

Dès lors, conformément à la jurisprudence de la CJUE, l'interdiction du port du foulard islamique ne constitue pas, l'égard de Madame F. D. se, une discrimination directe fondée sur la religion.

### 5.2. Quant à la discrimination indirecte fondée sur le genre

#### 5.2.1. La position des parties

Madame F. D. explique que l'interdiction des signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses vise en réalité très souvent le port du foulard islamique, propre à la femme, ce qui amène à examiner l'interdiction sous un angle intersectionnel qui recoupe à la fois le critère de la conviction religieuse et celui du genre.

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois fait valoir que Madame F. D. se limite à citer des articles doctrinaux sans invoquer d'éléments de fait de nature à présumer que sa politique de neutralité entraînerait une distinction indirecte entre les hommes et les femmes.

#### 5.2.2. La décision du Tribunal

##### 5.2.2.1. Les principes

L'article 5, 7°, de la loi genre du 10 mai 2007 définit la distinction indirecte comme « 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 d'un sexe déterminé ».

Conformément à l'article 33 de la loi genre, lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Selon l'article 15 de ladite loi, « toute distinction indirecte fondée sur le sexe 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 objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ».

##### 5.2.2.2. Leur application

Madame F. D. n'établit aucun élément de fait qui permet de présumer l'existence d'une discrimination indirecte sur base du sexe.

En effet, elle se fonde, de manière théorique, sur la dimension intersectionnelle de la discrimination en cause (discrimination subie spécifiquement par les femmes de confession musulmane portant le foulard islamique) mais à l'époque des faits, le concept de discrimination intersectionnelle n'était pas légalement consacré.<sup>1</sup>

Madame F. D. ne fait aucune analyse spécifique de la discrimination de genre (non couplée à la religion).

Le bilan social, exercice 2018 de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, fait état de 67,8 hommes et de 59,5 femmes, équivalents temps plein dont 66,8 hommes de niveau primaire et 1 homme de niveau secondaire ainsi que 55,5 femmes de niveau primaire, 1 femme de niveau secondaire et 3 femmes de niveau universitaire.

Aucune présomption de discrimination indirecte fondée sur l'appartenance au sexe féminin plutôt qu'au sexe masculin ne résulte des pièces.

La demande sera donc déclarée non fondée sur base de la discrimination indirecte fondée sur le genre.

### 5.3. Quant à la discrimination indirecte fondée sur les convictions religieuses

#### 5.3.1. La position des parties

Madame F. D. soutient qu'en adoptant une règle apparemment neutre d'interdiction de tout insigne, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois crée une distinction indirecte à l'encontre des femmes de confession musulmane et que la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'établit pas qu'il n'y aurait pas de discrimination indirecte :

- La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'a pas le devoir de neutralité qui s'impose à l'Etat
- Plusieurs conceptions de la neutralité coexistent dont certaines n'impliquent pas l'interdiction de tout signe convictionnel ;
- Préférer la neutralité active, inclusive à la neutralité exclusive privilégie une voie moins préjudiciable pour atteindre le but poursuivi ;
- La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois ne prouve pas que la mesure adoptée correspond à un réel besoin concret, compte tenu des circonstances qui lui sont propres :
  - \* Le stage de Madame F. D. (fonction de back office comprenant de l'encodage, du classement et des contacts limités avec l'extérieur) n'impliquait pas d'entrer régulièrement en contact avec les usagers de la société,
  - \* La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'évoque qu'un ou deux événements isolés et anciens pour justifier son objectif de « paix sociale » ;
- Le port passif du foulard islamique n'est pas un acte de prosélytisme et rien n'indique qu'il mettrait en cause la paix sociale ;
- Des alternatives auraient permis d'atteindre les mêmes objectifs : une politique neutralisant les différences de chacun ne peut faire évoluer les mentalités sur les questions de respect et d'altérité (port d'un couvre-chef moins connoté religieusement).

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois fait valoir que :

- Madame F. D. a pris l'initiative d'arrêter le processus de sollicitation et rien n'indique qu'elle aurait effectivement été engagée comme stagiaire si elle n'avait pas porté le foulard islamique ;

---

<sup>1</sup> La loi du 28 juin 2023 a modifié la loi genre et introduisant le concept de « discrimination cumulée ».

- La politique de neutralité est d'application depuis de nombreuses années, avant même d'être reprise dans le règlement de travail (note de service du 3 mars 2015) ;
- Le principe, repris dans l'article 46 du règlement de travail, a été soumis à l'observation des travailleurs et accepté par ceux-ci ;
- Le principe de neutralité n'est pas réservé aux pouvoirs publics ;
- La mesure comprise dans l'article 46 du règlement de travail poursuit un objectif légitime et use de moyens appropriés et nécessaires :
  - L'article litigieux poursuit un triple objectif à savoir :
    - \* La paix sociale au sein de l'entreprise afin d'en assurer le bon fonctionnement (tensions passées, problèmes ethniques notamment liés à des génocides),
    - \* L'égalité de traitement entre tous les membres du personnel (aucune application au cas par cas),
    - \* Le respect des locataires (fragilisés) et de leurs diversités (religieuses, ethniques...) dans le respect du Code bruxellois du logement (article 192 et suivants du Code du logement bruxellois- respect de la diversité des locataires) ;
  - Interdire systématiquement à tous les travailleurs de manifester, de quelque manière, leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques constitue un moyen approprié de réaliser les buts légitimes ;
  - La politique de neutralité appliquée en son sein est nécessaire pour respecter la mixité sociale et l'égalité entre collègues (éviter le cloisonnement entre collègues) ainsi que de créer une ambiance de travail paisible où l'égalité et le pluralisme sont protégés.

### 5.3.2. La décision du Tribunal

#### 5.3.2.1. Les principes

L'article 4, 8° de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, définit la distinction indirecte comme « 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 ».

L'article 4, 9° de ladite loi précise que la discrimination indirecte est « la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ».

L'article 9 de la loi stipule 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 ; (...) »

Conformément à l'article 28 de la loi, la charge de la preuve est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 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.

La jurisprudence de la CJUE, qui précise l'interprétation de la directive, est donc pertinente pour interpréter la loi anti-discrimination.

Par ailleurs, l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantit la liberté de pensée, de conscience et de religion comme suit :

« 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 ».

Un effet direct horizontal est reconnu à cette disposition.<sup>2</sup>

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme est pertinente pour son interprétation.

La restriction à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions doit répondre aux conditions suivantes :

- Être prévue par la loi ce qui vise « toute norme de droit interne écrite ou non, pour autant que celle-ci soit accessible et prévisible » ;
- Poursuivre un but légitime énoncé, de manière limitative par l'article 9.2 ;
- Être nécessaire dans une société démocratique ce qui implique trois exigences :
  - o être apte à atteindre son objectif qui, selon la CJUE, doit être poursuivi de manière cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble des membres du personnel <sup>3</sup> ;
  - o être nécessaire, à savoir ne pas porter inutilement atteinte au droit ou à la liberté en cause;
  - o être proportionnée : le but légitime recherché ne peut être atteint par aucune autre mesure moins contraignante et plus respectueuse du droit fondamental en cause.<sup>4</sup>

#### 5.3.2.2. Leur application

Le Tribunal rappelle qu'il a déjà décidé que :

« Il importe peu que ce soit en raison d'une décision formelle de refus de la défenderesse ou en raison d'un renoncement de la demanderesse que cette dernière n'a finalement pu effectuer le stage sollicité. Il ressort en effet clairement de l'article 46 du règlement de travail de la défenderesse et de l'application qu'elle en fait que la demanderesse n'avait aucune chance d'y décrocher ce stage si elle ne s'engageait pas préalablement à ôter son foulard islamique. La réponse apportée par la défenderesse le 25.4.2018 à la nouvelle demande de la demanderesse ne laisse subsister aucun doute à ce sujet. » (point 27 de l'ordonnance du 17 juillet 2020)

L'arrêt du processus de recrutement constitue un traitement défavorable, à savoir une « distinction », liée à la religion.

---

<sup>2</sup> C.E.D.H., 15 janvier 2013, Eweida et autres, req. n° 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10; F. KÉFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », R.D.S., 2017/3, p. 528 et s., n° 5.

<sup>3</sup> C.E.D.H., 10 mars 2009, Hartlauer, C-169/07, points 55 à 63 et C.E.D.H., 12 janvier 2010, Petersen, C341/08, n°53

<sup>4</sup> C.T. Bruxelles, 15 février 2024, R.G. n° 2023/AB/755, pièce 31 de la défenderesse

Monsieur PV, Directeur ainsi que Madame SD, Directrice, attestent que le « sentiment au niveau du département quant à sa candidature était très positif » et qu'ils en avaient fait part à l'intéressée.

Si Madame F. D. n'a pas poursuivi ses démarches c'est uniquement en raison de la politique de neutralité inscrite dans le règlement de travail de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois et le refus consécutif de lui laisser porter le foulard islamique si elle venait à être admise au stage.

La volonté de Madame F. D. de porter un foulard islamique pendant les heures de travail est, quant à lui, indubitablement lié à ses convictions religieuses.

Il est exact que, comme le soutient Madame F. D. , même si ce règlement empêche les catholiques d'arborer ostensiblement une croix, le Sikh de porter le turban, et le Juif la kippa, le désavantage vécu par les femmes musulmanes sera accru, dès lors que :

- contrairement à la croix, le foulard islamique ne peut être porté de façon dissimulée,
- les femmes musulmanes souhaitant porter le foulard islamique sont plus nombreuses en nos Etats d'Europe occidentale, que les Sikhs ou les hommes juifs souhaitant porter la kippa.

Le principe de neutralité exclusive est consacré par le règlement de travail de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois.

Par conséquent, il répond au critère de légalité.

Se pose donc la question de la justification des restrictions à la liberté de religion.

- Quant au but légitime

Selon la jurisprudence de la CJUE, tant la prévention des conflits sociaux, en particulier compte tenu de l'existence de tensions survenues par le passé en relation avec des convictions politiques, philosophiques ou religieuses, que la présentation de l'employeur de manière neutre par rapport à des clients peuvent correspondre à un but légitime.<sup>5</sup>

- La paix sociale

En l'espèce, le bilan social de l'exercice 2018 renseigne 116 travailleurs à temps plein et 16 travailleurs à temps partiel.

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois explique qu'elle travaille en collaboration avec le CPAS et d'autres organismes dans le cadre de l'intégration professionnelle de personnes ayant eu des parcours difficiles (art. 60, programme de transition professionnelle).

Il n'est pas contesté que la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois compte parmi son personnel, plus de 14 nationalités différentes ce qui implique des convictions religieuses, philosophiques et politiques différentes.

La composition du personnel de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois est un élément à prendre en compte dans la détermination du caractère légitime ou illégitime du but poursuivi.

Le 3 mars 2015, la Direction du Foyer Bruxellois (qui a ensuite fusionné avec la s.c.r.l. Lorebru, pour devenir Le Logement Bruxellois) a émis un note de service :

---

<sup>5</sup> DUE, 15 juillet 2021, WABE eV-MH Müller, C-804/18 et C-314/19, nos 75 et 76

« Par la présente, nous tenons à rappeler le contenu de la note de service du 27 septembre 2012 dans laquelle il est indiqué que toute activité privée ne peut se tenir ni sur le lieu de travail ni évidemment pendant les heures de travail.

La pratique d'une religion est une activité privée qui relève de la vie privée de tout un chacun.

En outre, suite à des incidents antérieurs, il est rappelé que les sujets de nature à générer des tensions ne soient plus abordés durant les heures de travail, sujets tels que religion, politique,...

Ces discussions engendrent des conflits entre collègues qui ont un impact sur la vie professionnelle des travailleurs.

Le Foyer Bruxellois est une société qui considère que la multiculturalité est une richesse au sein de laquelle chacun peut trouver sa place et son épanouissement professionnel. Plus de 14 nationalités différentes se côtoient quotidiennement. Chacun doit pouvoir respecter l'autre et être respecté par l'autre.

Le Foyer bruxellois se doit de préserver une image neutre de la société ou une politique de neutralité : elle demeure neutre vis-à-vis de ses travailleurs et des locataires et attend donc des travailleurs qu'ils gardent une certaine neutralité, tant vis-à-vis des locataires que des collègues. (...) ».

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois précise qu'un des faits à l'origine de sa politique de neutralité est une dispute verbale très violente, ayant failli dégénérer en une agression physique, entre deux membres du personnel, à savoir Monsieur T, peintre qualifié de religion musulmane, et Monsieur S, plombier de conviction orthodoxe, au sujet de leur différence de religion.

La circonstance que les incidents vantés soient anciens n'est pas pertinente pour remettre en cause la légitimité du but poursuivi dans la mesure où la politique de neutralité appliquée suite à ces incidents a pu éviter l'émergence de nouveaux conflits.

Compte tenu de la composition du personnel et des explications fournies par la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, le but de paix sociale est légitime.

° L'égalité entre travailleurs

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois entend imposer une politique générale et indiscriminée de neutralité par rapport à l'ensemble de son personnel.

Le respect d'un principe d'égalité entre travailleurs d'une même société est, en soi, un but légitime.

° La neutralité vis-à-vis des usagers

Le souci de neutralité n'est pas réservé aux pouvoirs publics.<sup>6</sup>

Un employeur privé peut également invoquer sa liberté d'entreprendre pour apporter des restrictions aux tenues et symboles religieux ou convictionnels de son personnel.

Le type d'employeur est un élément d'appréciation pour déterminer si le but poursuivi est ou non légitime.

En l'espèce, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois exerce une mission d'intérêt public.

Les locataires sociaux constituent un public fragilisé.

---

<sup>6</sup> F. KEFER F., op. cit., p. 576

La s.c.r.l. Le Logement Bruxellois peut légitimement souhaiter respecter les croyances religieuses et orientations philosophiques de ceux-ci ainsi que les rassurer quant à leur égalité de traitement.

Si des travailleurs portaient des signes convictionnels, des usagers pourraient, par exemple, avoir le sentiment d'être désavantagés par rapport à une personne qui serait de la même aubéance que celle traitant leur dossier logement.

La volonté de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois d'assurer une neutralité par rapport à ses « clients » est donc légitime.

Il est exact qu'il ressort des deux attestations de la Directrice et du Directeur de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois que Madame F. D. n'aurait pas, ou prou, été en contact avec des « clients-locataires » :

« Mme F. a alors émis l'idée qu'elle n'aurait, en tant que stagiaire administrative, pas de contact avec le public. Ce que nous avons dû corriger car, dans le cadre de cette fonction, elle serait régulièrement amenée à recevoir des auteurs de projets, bureaux d'études, entrepreneurs, coursiers... »

La circonstance que les personnes en contact avec Madame F. D. n'auraient pas, ou peu, été des locataires sociaux ne permet pas à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois de justifier, dans le cas spécifique de Madame F. D. examiné de manière isolé, l'interdiction de porter le foulard islamique pour le motif de neutralité par rapport à la clientèle.

Par ailleurs, la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'explique pas en quoi, les salariés en contact avec d'autres personnes extérieures devraient, en raison (uniquement) de ces contacts, afficher une apparence neutre.

L'interdiction de porter le foulard islamique n'est donc pas justifiée par un motif de neutralité par rapport aux tiers que Madame F. D. aurait été amenée à rencontrer dans le cadre de son stage (auteurs de projets, bureaux d'études, entrepreneurs, coursiers...).

Toutefois, le règlement de travail comprend une règle générale qui est justifiée par le but légitime de paix sociale inévitablement couplé à celui d'égalité de traitement entre tous les membres du personnel.

° Quant au caractère approprié de la mesure

La règle est à même d'atteindre les trois objectifs énoncés par la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois.

Il n'est pas contesté qu'elle est appliquée de manière cohérente, indifférenciée et systématique à tous les travailleurs de la société.

° Quant au caractère nécessaire et proportionné de la mesure

Le point 41 de l'arrêt de la CJUE du 13 octobre 2022 fait état du « souci d'encourager par principe la tolérance et le respect, ainsi que l'acceptation d'un plus grand degré de diversité » ce qui peut laisser penser que, l'idéal à viser dans une entreprise du secteur privé, serait une neutralité inclusive.

L'acceptation de la diversité constituerait ainsi un but à atteindre mais, cela nécessite la tolérance et le respect, de toutes les convictions religieuses, philosophiques et politiques les unes envers les autres.

Les mentalités ne paraissent pas mûres à suffisance pour que toutes les convictions religieuses, philosophiques et politiques puissent librement s'exprimer dans une société qui, telle la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, compte des travailleurs de 14 origines différentes, sans risque de heurts au sein du personnel.

Quant à la possibilité d'offrir une alternative au foulard islamique, il est proportionné de ne pas autoriser les femmes musulmanes à se couvrir la chevelure d'un autre couvre-chef, certes moins « ostentatoire »

que le voile mais toujours connoté religieusement, si des travailleurs ayant d'autres croyances, même minoritaires, ne peuvent pas exprimer visiblement leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques sans craindre une réaction négative de certains collègues.

La règle de neutralité exclusive imposée répond à un réel besoin de paix sociale.

De surcroît, appliquer la même règle à tous est équitable, permet de ne pas cloisonner les travailleurs et évite d'ostraciser ceux qui, portant un signe convictionnel apparent, ne pourraient accéder qu'à des postes sans contact avec la clientèle.

En l'espèce, compte tenu du contexte propre à la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, la politique de neutralité reprise à l'article 46 du règlement de travail est nécessaire et proportionnée pour respecter la mixité sociale et l'égalité entre collègues ainsi que pour créer une ambiance de travail paisible.

## 6. Les dépens

La demande de Madame F. D. étant non fondée, elle est condamnée à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois, comprenant uniquement l'indemnité de procédure, liquidée à 1080,00 € mais réduite au minimum soit à 300,00 € (montant minimum pour une demande entre 750,01€ et 2.500,00 €) dans la mesure où Madame F. D. bénéficie de l'aide juridique.

En effet, Madame F. D. conteste que la présente procédure serait financée par UNIA et produit la preuve qu'elle bénéficie de l'aide juridique tandis que la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois n'établit pas le contraire.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Nathalie Sluse, Vice-Présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles, assistée de Loïc Bauduin, Greffier,

Statuant après un débat contradictoire,

Après avis oral, non conforme, de Madame Alice Ryckmans, Substitut de l'Auditeur du Travail de Bruxelles,

Dit la demande de Madame F. D. non fondée et l'en déboute ;

Condamne Madame F. D. à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de la s.c.r.l. Le Logement Bruxellois à savoir la somme de 300,00 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à la contribution de 20,00 € (déjà payée) de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la chambre siégeant comme en référé du 7 octobre 2024 du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,