

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 1 SEPTEMBRE 2025**

11^e chambre

EN CAUSE :

Madame L. T. , RN: (...),
domiciliée (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Jean-François NEVEN, avocat,

LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, ci-après « UNIA », BCE: 0548.895.779,
dont le siège social est situé place Victor Horta, 40/40 à 1060 BRUXELLES,
partie intervenant volontairement,
comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocate,

CONTRE :

La société anonyme « S. B. », BCE: (...),
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Jurgen DE VREESE et Me Sakina YASHIOKA, avocats,

*

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

*

I. La procédure

Madame T. a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée le 22 août 2023. Le CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (ci-après UNIA) a déposé une requête en intervention volontaire le 10 novembre 2023.

Par un jugement prononcé le 20 janvier 2025, le Tribunal a rouvert les débats. Le Tribunal estimait qu'il n'était pas suffisamment documenté.

Sur la base de l'article 877 du code judiciaire, le Tribunal avait ordonné :

- à la s.a. « S. B. » de produire et déposer au greffe du Tribunal l'ensemble des candidatures communiquées pour cette fonction de « PAYROLL EXPERT » ainsi que l'intégralité des échanges (courriers et courriels) intervenus au sein du personnel et de la direction de la s.a. « S. B. » concernant la candidature de Madame T. ainsi que celle finalement retenue pour la fonction (Madame L. A.) ;
- à UNIA et/ou la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi (Service public régional BRUXELLES ECONOMIE ET EMPLOI) de produire et déposer au greffe du Tribunal l'intégralité du dossier constitué par l'Inspection régionale de l'Emploi à la suite de la demande d'enquête initiée par UNIA en rapport avec la plainte introduite par Madame T., et dont le seul rapport interne daté du 17.02.2022 a été établi par E. D. et A. D., inspecteurs de l'emploi et porte la référence : dossier IRE : 2020-04237-103 ;

Le greffe du Tribunal a réceptionné l'intégralité du dossier constitué par l'Inspection régionale de l'Emploi à la suite de la demande d'enquête initiée par UNIA en rapport avec la plainte introduite par Madame T., le 20 février 2025.

La s.a. « S. B. » a déposé un dossier de pièces complémentaires (3 annexes) le 31 mars 2025.

Madame T. et UNIA ont déposé des conclusions après réouverture des débats le 30 avril 2025.

La s.a. « S. B. » a déposé des conclusions après réouverture des débats le 30 mai 2025.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 30 juin 2025. Les débats repris ab initio ont été clos.

Madame E. M., Substitute de l'Auditeur du travail de Bruxelles, a également été entendu en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer. L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. L'objet des demandes

En termes de dernières conclusions, Madame T. sollicite la condamnation de la s.a. « S. B. » à lui payer 1 € provisionnel à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 1€ provisionnel à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En termes de dernières conclusions, UNIA invite le Tribunal à :

- faire interdiction à la s.a. « S. B. », sous peine d'astreinte de 5.000 EUR par manquement, de refuser l'engagement de personnes porteuses du foulard dit « islamique », notamment et le cas échéant en laissant inappliquées les clauses y liées du règlement de travail ;

- ordonner à la s.a. « S. B. » d'assurer à ses frais la publication de la décision à intervenir (ou, à tout le moins, de la condamnation qu'elle contient en matière de discrimination), dans le mois de sa signification, dans trois journaux francophones, à savoir Le Soir, L'Avenir et L'Echo, et ce dans une écriture de même taille que celle utilisée pour les articles desdits journaux, en enlevant les données personnelles relatives à Madame T..

Les parties demanderesses sollicitent également la condamnation de la s.a. « S. B. » aux dépens évalués à la somme de 1.883,72 € en faveur de Madame T. et 1.883,72 € en faveur d'UNIA.

III. Les faits pertinents

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 30 juin 2025, peuvent être résumés comme suit :

1.

La s.a. « S. B. » explique qu'elle est un prestataire de services en matière hypothécaire et fournit de ce fait des services hypothécaires et de soutien aux prêteurs externes.

Madame T. explique qu'elle exerce une activité indépendante de consultante en ressources humaines.

2.

La s.a. « S. B. » explique qu'en 2019, elle a ouvert un poste de « Payroll Expert » et souhaité qu'il soit occupé par un travailleur indépendant. Dans le cadre de ce recrutement, la société a fait appel à la s.a. « A. P. » pour que celle-ci recherche parmi ses consultants des candidats pour ce poste.

Madame T. a, parmi d'autres candidats, été sélectionnée pour un entretien dans les locaux de la s.a. « S. B. ». Cet entretien est intervenu le 15 novembre 2019 en présence de Madame T., Madame C. M. (s.a. « A. P. »), Monsieur W. V. D. V. et Madame A. D. D. (s.a. « S. B. »).

3.

Par un courriel daté du 19 novembre 2019, Madame T. a interpellé Madame A. D. W. (s.a. « A. P. ») en ces termes :

« Je reviens vers vous suite à mon entretien de vendredi dernier chez S.. Comme nous avons pu le constater sur place, l'entretien n'a pas pu avoir lieu. En effet, selon les chargés de recrutement de S., le port d'un léger turban est interdit au sein de l'entreprise, - raison pour laquelle ma candidature n'a pu être retenue. Pourtant, lors de ce court échange, ces derniers ont souligné que mon parcours est très intéressant et que le profil correspond tout à fait à la fonction. Aviez-vous connaissance de cette interdiction au sein de S. ? En tout état de cause, si d'autres missions se profilent, n'hésitez pas à m'en faire part ».

Par un courriel du même jour, Madame D. W. a apporté la réponse suivante :

« En effet, C. M. m'en a fait part à son retour. Je pense également que vous avez un très chouette profil, matchant bien avec leur demande. Nous n'avions toutefois pas connaissance de cette interdiction, qui apparemment figure dans leur règlement de travail. Il est vrai aussi que nous n'avons pas l'habitude de travailler avec eux pour la consultance, et eux non plus. Dans tous les cas, pour nous il n'y a pas de problème mais c'est vrai que chaque client a son propre fonctionnement en interne. J'espère en tout cas recevoir d'autres demandes similaires bientôt et n'hésiterai pas à vous les proposer directement I ».

4.

Les faits ont été signalés à UNIA le 15 novembre 2019. UNIA a interpellé la s.a. S. B. » par un courriel daté du 20 janvier 2020 et celle-ci, par l'intermédiaire de Monsieur V. D. V. a répondu à UNIA par un courriel daté du 21 janvier 2020. Un entretien téléphonique entre une collaboratrice d'UNIA et Monsieur V. D. V. a eu lieu le 27 janvier 2020 suivi d'un échange de courriels intervenu les 27 et 28 janvier 2020.

Dans ses réponses, la s.a. « S. B. » a indiqué que la fonction finalement envisagée (HR EXPERT et non plus uniquement PAYROLL EXPERT) prévoyait un contact régulier même quotidien avec les clients. Une copie du règlement de travail a par ailleurs été transmise.

5.

UNIA a ensuite sollicité une enquête auprès de l'Inspection régionale de l'Emploi. L'objet de cette enquête était le suivant : « Unia aimerait dès lors avec l'accord de Madame T. vous demander de bien vouloir enquêter afin de vérifier la version des faits de la société S., à savoir le fait que le profil recherché aurait été modifié en cours de recrutement et serait passé d'un profil uniquement axé sur le « payroll » à un profil de collaborateur RH. Par ailleurs, il conviendrait de vérifier (...) l'existence d'une politique neutre et systématique par cet employeur ».

UNIA sollicitait dans cette demande d'enquête l'audition de toutes les personnes des ressources humaines de la société S. B. ayant participé au processus de recrutement, de toutes les personnes de la société de consultance A. ayant participé à ce processus de recrutement, la saisie de l'ensemble des candidatures communiquées pour cette fonction ainsi que les échanges de courriels intervenus au sein du personnel et de la direction concernant la candidature de Madame T. ainsi que celle finalement retenue pour la fonction.

6.

Les inspecteurs du travail ont rendu un « rapport interne » en date du 17 février 2022. Dans ce rapport, les inspecteurs du travail ont relaté le contenu des contacts échangés avec la société A. P et Madame T. . Les inspecteurs du travail ont rencontré un employé des RH de la s.a. « S. B. » le 4 août 2020 qui leur a remis une copie du Règlement du travail, les procès-verbaux du Conseil d'entreprise modifiant la disposition en cause et le contenu de la fonction de « PAYROLL EXPERT ». Les auditions de Monsieur V. D. V. sont intervenues par écrit les 28 août 2020 et 12 octobre 2020. Les inspecteurs du travail ont également pris connaissance des contrats conclus entre les sociétés A. P et S. B. .

Les conclusions de ce rapport sont les suivantes :

« A ce stade, il appert que la société S. ne peut pas être considérée en tant qu'employeur. Mais c'est bien elle qui au travers de son chef du personnel écoute un entretien parce que la candidate refuse d'ôter son foulard pour travailler dans son département RH. Pour justifier cette décision, le chef du personnel s'en réfère au RT de son entreprise qui comporte une clause interdisant explicitement le port de signes convictionnels. (...) La lecture du contrat cadre conclu entre A. et S. en mai 2019 et dont la copie nous est parvenue le 12 octobre 2020, démontre qu'A. est l'employeur et mets son personnel à disposition du co-contractant. Mais cela ne suffit pas pour qu'on puisse considérer A. comme une organisation intermédiaire de l'emploi.

Et même si on pourrait considérer A. comme intermédiaire de l'emploi, il n'y avait aucun problème pour A. pour le port du voile par un collaborateur et il n'y a cependant pas d'indices de discrimination. A. considérait L. T. comme ayant un profil en parfaite adéquation avec la demande du client (...) ».

7.

Par un courrier recommandé daté du 19 juillet 2022 adressé à la s.a. « S. B. », UNIA lui a fait part de son analyse du dossier de Madame T. en ces termes : « Non seulement, votre politique d'interdiction ne remplit pas les conditions prévues par la réglementation anti-discrimination mais également le fait que le refus d'embauche de Madame T. ne remplit pas en l'espèce les conditions pour pouvoir procéder à une distinction de traitement et a dès lors constitué une discrimination au sens de la réglementation anti-discrimination ».

Les échanges ultérieurs n'ont pas permis de dégager une solution amiable à ce litige.

IV. Discussions

IV.1. Sur l'existence d'une discrimination sur la base des convictions religieuses

8.

Dans sa version applicable au présent litige, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination énonce parmi les 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 (articles 3 et 4, 4° de la loi du 10 mai 2007).

Celle-ci 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 loi du 10 mai 2007 s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris les conditions d'accès à l'emploi ainsi que les conditions de travail. La loi vise tant le travail salarié que le travail non salarié.

9.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure la conviction religieuse ou philosophique.

La notion de conviction religieuse couvre non seulement le fait d'avoir des convictions religieuses, mais également la manifestation de ces convictions en public. Cette notion concorde avec la notion de religion au sens de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme (C.J.U.E., 14 mars 2017, aff. C-157/15, A., n°25-28).

10.

La discrimination est définie comme toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément à la loi.

La distinction qui, si elle n'est pas dûment justifiée, constitue une discrimination, peut être directe ou indirecte.

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence la conviction religieuse, 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.

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

En cas de distinction fondée sur la conviction religieuse ou philosophique, les justifications admises par la loi diffèrent selon qu'il s'agit d'une distinction directe ou indirecte :

- La distinction directe ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. À défaut d'une telle justification, elle constitue une discrimination directe.
- La distinction indirecte 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. Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

11.

La charge de la preuve de la discrimination 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 la conviction religieuse, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

L'employeur qui invoque l'existence d'une justification doit en apporter la preuve en fait.

12.

La s.a. « S. B. » explique qu'en 2019, elle a ouvert un poste de « Payroll Expert » et souhaité qu'il soit occupé par un travailleur indépendant. Dans le cadre de ce recrutement, la société a fait appel à la s.a. « A. P » pour que celle-ci recherche parmi ses consultants des candidats pour ce poste.

Madame T. a, parmi d'autres candidats, été sélectionnée pour un entretien dans les locaux de la s.a. « S. B. ». Cet entretien est intervenu le 15 novembre 2019 en présence de Madame T. , Madame C. M. (s.a. « A. P »), Monsieur W. V. D. V. et Madame A. D. D. (s.a. « S. B. »).

13.

En ce qui concerne le contenu de cet entretien, le Tribunal ne peut s'appuyer que sur les seules déclarations de Madame T. et de Monsieur V. D. V..

Madame T. indique qu'elle portait lors de cet entretien « un léger turban en conformité avec les prescrits de sa religion (et donc de ses convictions religieuses) ». Elle explique ensuite que : « L'entretien a tourné court. En effet, après avoir indiqué que le profil de Madame T. correspondait à la fonction, Monsieur V. D. V. lui a fait savoir que le port d'un « foulard » n'était pas autorisé dans l'entreprise » (page 4 des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame T. et d'UNIA).

14.

La politique de neutralité applicable au sein de la s.a. « S. B. » est reprise à l'article 2.1.1. de son règlement de travail qui prévoit ce qui suit : « Pour garantir la neutralité, l'ouverture et la tolérance existant au sein de S. B. , chaque membre du personnel doit adopter une tenue neutre, correcte et décente et s'abstenir de porter tout signe extérieur distinctif à caractère politique, syndical, philosophique ou religieux. Dans le même but, la pratique d'un culte dans l'enceinte du bâtiment n'est pas autorisée ».

15.

La s.a. « S. B. » indique qu'au cours de cet entretien le profil de Madame T. a été examiné à l'instar des deux autres candidates. Selon ses dires, différentes questions lui ont été posées dont notamment celle du port du voile. La s.a. « S. B. » insiste sur le fait que l'entretien ne s'est pas uniquement focalisé sur cette question du port du voile.

La s.a. « S. B. » précise qu'au terme de cet entretien, elle « a dû faire un choix entre les trois candidates qui avaient tous un profil intéressant et les compétences requises pour le poste à pourvoir ». Elle affirme qu'« après réflexion et au vu du CV, des compétences, de l'expérience et de la présentation des différents candidats, S. a finalement décidé de faire appel aux services d'une candidate autre que Madame T. pour le poste de payroll officer » (page 4 des conclusions de synthèse de la s.a. « S. B. »).

16.

Il n'est en l'espèce pas totalement exclu que Madame T. n'ait pas été sélectionnée pour ce poste au motif qu'elle ait refusé, conformément à la politique de neutralité instaurée dans l'entreprise et dans l'hypothèse où sa candidature serait retenue, de retirer son turban.

Une telle décision constitue à l'évidence un traitement défavorable, soit une « distinction » au sens de la loi du 10 mai 2007. Il importe ici de déterminer si cette distinction est directement ou indirectement liée à la conviction religieuse de Madame T. .

17.

Une telle question a été soumise par la Cour de cassation à la Cour de justice de l'Union dans l'affaire A.. La C.J.U.E. a jugé ce qui suit et la Cour de cassation s'est conformée à cette décision :

« 30. 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 A. a 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 » (C.J.U.E., 14 mars 2017, aff. C-157/15, A., n°30-32 ; Cass., 9 octobre 2017, J.L.M.B., 2018/3, p.118).

La C.J.U.E. a eu l'occasion de confirmer sa jurisprudence dans les affaires W., L.F. et Commune d'Ans . La C.J.U.E. a considéré ce qui suit :

« S'agissant plus particulièrement du point de savoir si une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est constitutive d'une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, la Cour a déjà jugé qu'une telle règle ne constitue pas une telle discrimination dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite 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 (arrêt du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 30 et 32). En effet, dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion soit des convictions, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou aux convictions » (C.J.U.E., 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et 341/19, W., n°52).

« Or, la Cour a également itérativement jugé que l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive doit être interprété en ce sens qu'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail n'est pas constitutive d'une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette disposition, dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite 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 (arrêts du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 30 et 32, ainsi que du 15 juillet 2021, W. et MH M. H., C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 52) » (C.J.U.E., 13 octobre 2022, aff. C-344/20, L.F., n°33).

« Inversement, une règle interne édictée par un employeur qui interdit sur le lieu de travail le port de tout signe visible de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, n'est pas constitutive d'une telle discrimination directe dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite 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 (arrêts du 14 mars 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 30 et 32, ainsi que du 15 juillet 2021, W. et MH M. H., C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 52) » (C.J.U.E., 28 novembre 2023, aff. C-148/22, Commune d'Ans, n°26).

18.

Dans l'affaire W. la C.J.U.E. a ajouté ce qui suit : « Cette constatation n'est pas remise en cause, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 54 de ses conclusions, par la considération que certains travailleurs observent des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaire. Si l'application d'une règle interne telle que celle visée au point 52 du présent arrêt est certes de nature à occasionner un désagrément particulier pour de tels travailleurs, cette circonstance est sans incidence sur le constat, posé audit point, selon lequel cette même règle, traduisant une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse de l'employeur, n'instaure en principe pas une différence de

traitement entre travailleurs fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou aux convictions, au sens de l'article Zef de la directive 2000/78 » (C.J.U.E., 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et 341/19, W., n°53).

Dans chacun de ces arrêts, la C.J.U.E. a du reste précisé : « dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion, soit des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou à ces convictions ».

19.

La disposition inscrite dans le règlement de travail de la s.a. « S. B. » vise tous les travailleurs et toutes les travailleuses de la s.a. « S. B. » ; elle vise le port de tout signe extérieur visible d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle quelle qu'elle soit. La religion musulmane n'est pas distinguée des autres religions ; l'interdiction ne vise d'ailleurs pas uniquement les signes religieux, mais également les signes d'appartenance à une opinion politique, philosophique ou culturelle.

Le fait que le règlement de travail n'a ici pas vocation à s'appliquer à des collaborateurs indépendants importe peu. Une règle même non écrite suffit (c.T. Liège, 30 avril 2021, RG 2019/AL/345).

Aucun élément du dossier n'indique que Madame T. a fait l'objet d'un traitement différent par rapport à d'autres travailleurs qui auraient été autorisés à manifester leurs convictions, notamment, religieuses ou philosophiques par le port d'un signe visible révélant de telles convictions ou d'une autre façon et qu'elle a, de ce fait, subi une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78. Il n'est du reste nullement démontré que la politique de neutralité instaurée au sein de cette entreprise n'ait pas été appliquée de manière générale et indifférenciée et qu'elle ne viserait en réalité que le port du voile.

La mesure critiquée n'est donc pas directement fondée sur la religion. Elle n'est, contrairement à ce que soutiennent Madame T. et UNIA, pas susceptible de constituer une discrimination directe.

En revanche, cette mesure entraîne un désavantage particulier pour les femmes de religion musulmane portant le foulard. Ce foulard étant porté par elles à titre d'expression de leur conviction religieuse, la mesure d'interdiction constitue une distinction indirectement fondée sur la religion (C.T. Bruxelles, 7 mai 2020, RG 2016/AB/691).

20.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, la distinction indirecte 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. Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

21.

En ce qui concerne le but légitime poursuivi par la politique de neutralité, la s.a. « S. B. » renvoie au libellé de l'article 2.1.1. de son règlement de travail qui indique que « cette politique a pour but de garantir la neutralité, l'ouverture et la tolérance au sein de l'entreprise ». La s.a. « S. B. » ajoute que « la garantie d'une cohésion sociale au sein de l'entreprise, le respect du bien-être de chaque personne travaillant chez S., le respect des valeurs fondamentales de la société, à savoir le respect, l'intégrité, l'esprit d'équipe et le professionnalisme sont des éléments cruciaux pour S. et constituent des objectifs légitimes justifiant la mise en oeuvre d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise » (page 10 des conclusions de synthèse de la s.a. « S. B. »).

22.

La s.a. « S. B. » explique, pièces à l'appui, le contexte dans lequel cette politique de neutralité a été adoptée au sein de l'entreprise :

« En effet, l'article 2.1.1. du règlement de travail relatif à la politique de neutralité a été modifié en 2012, et ce à la demande des représentants des travailleurs lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 10 mai 2012. Lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 31 mai 2012, la Direction et les représentants du personnel ont discuté de la mise en oeuvre ou non d'une politique de neutralité au sein de S..

À l'issue de cette discussion, le changement du règlement de travail en vue d'intégrer une politique de neutralité générale au sein de S. a été adopté à l'unanimité au sein du Conseil d'entreprise. Ainsi, tant la Direction que les représentants des travailleurs ont jugé nécessaire et approprié d'intégrer une interdiction générale du port de tout signe extérieur distinctif à caractère politique, syndical, philosophique ou religieux dans le but de garantir une cohésion sociale et une relation collégiale au sein de l'entreprise, et ce non seulement vis-à-vis des signes religieux mais également vis-à-vis des signes politiques, syndicaux ou philosophiques.

Le PV du 31 mai 2012 a ainsi été approuvé lors de la réunion du Conseil d'entreprise du 15 juin 2012 et l'entrée en vigueur de l'article 2.1.1. du règlement de travail a été fixée à 15 jours suivant la date d'acceptation de cette modification par le Conseil d'entreprise » (pages 10 et 11 des conclusions de synthèse de la s.a. « S. B. »).

23. Dans l'affaire MH M. H. G., la C.J.U.E. a considéré que :

« 75. À cet égard, il convient de relever qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle que la mesure en cause a pour objectif d'éviter des conflits sociaux au sein de l'entreprise, en particulier compte tenu de l'existence de tensions survenues par le passé en relation avec des convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

76. Ainsi qu'il a été constaté au point 63 du présent arrêt, une politique de neutralité peut constituer un objectif légitime, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78. Afin de déterminer si cette politique suffit à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, il convient de vérifier, ainsi qu'il découle du point 64 du présent arrêt, si elle répond à un besoin véritable de l'entreprise.

À cet égard, il y a lieu de relever que tant la prévention des conflits sociaux que la présentation de l'employeur de manière neutre à l'égard des clients peuvent correspondre à un besoin véritable de l'employeur, ce qu'il doit démontrer. Il importe toutefois encore de vérifier, conformément à ce qui a été exposé aux points 68 et 69 du présent arrêt, si la règle interne consistant à interdire le port de tout signe ostentatoire de grande taille de convictions politiques, philosophiques et religieuses est apte à assurer l'objectif poursuivi et si cette interdiction se limite au strict nécessaire.

77. À cet égard, il convient de préciser qu'une politique de neutralité au sein de l'entreprise, telle que celle visée par la première question dans l'affaire C-341/19, ne saurait être efficacement poursuivie que si aucune manifestation visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses n'est admise lorsque les travailleurs sont en contact avec les clients ou sont en contact entre eux puisque le port de tout signe, même de petite taille, compromet l'aptitude de la mesure à atteindre l'objectif prétendument poursuivi et remet ainsi en cause la cohérence même de ladite politique de neutralité » (C.J.U.E., 15 juillet 2021, aff. C-804/18 et 341/19, MH M. H. G., n°75 à 77).

24.

Le Tribunal estime au vu de ce qui précède que la politique de neutralité de la s.a. «S. B. » répond à un besoin véritable de l'entreprise et partant qu'elle est justifiée par un objectif légitime de maintien de la paix sociale (C.T. Liège, 20 décembre 2021, RG 2019/AL/345).

25.

La mesure interne interdisant toute manifestation d'opinion ou d'appartenance philosophique, politique ou religieuse contribue assurément à la mise en oeuvre de la politique de neutralité que la s.a. «S. B. » s'est fixée, de commun accord avec l'ensemble des représentants des travailleurs.

Aucun élément des dossiers ne permet de considérer que cette politique de neutralité n'a pas été poursuivie de manière cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble des membres du personnel, en ce compris les collaborateurs exerçant une mission au sein de l'entreprise en qualité de travailleur indépendant.

La décision de ne pas retenir la candidature d'un collaborateur indépendant, ayant indiqué que si elle exerçait une mission au sein de l'entreprise elle ne se conformerait pas aux règles en vigueur interdisant tout signe convictionnel, a pour but d'assurer l'application de cette politique applicable au sein des services de la s.a. « S. B. ».

Le caractère approprié de la mesure litigieuse est donc établi.

26.

La politique de neutralité défendue par la s.a. « S. B. » poursuit un objectif collectif, à savoir concilier les intérêts de divers groupes et assurer le respect des convictions de chacun.

Le Tribunal n'aperçoit du reste aucune mesure alternative. Il va par ailleurs de soi que limiter l'interdiction litigieuse aux seuls membres du personnel en contact avec le public ne permettrait absolument pas d'atteindre l'objectif légitime de neutralité poursuivi par la s.a. « S. B. » à l'égard de l'ensemble des membres du personnel, en ce compris les collaborateurs indépendants exerçant une mission dans les locaux de l'entreprise (C.T. Liège, 20 décembre 2021, RG 2019/AL/345).

Imposer le respect de cette interdiction constitue donc une mesure nécessaire et proportionnée permettant la mise en oeuvre de cette politique de neutralité à l'égard de l'ensemble des travailleurs, salariés et indépendants.

27.

Compte tenu de l'ensemble des développements qui précèdent, le Tribunal considère que la règle interne interdisant toute manifestation d'opinion ou d'appartenance philosophique, politique ou religieuse (contenue à l'article 2.1.1. de du règlement de travail) ne constitue pas une discrimination indirecte.

IV.2. Sur l'existence d'une discrimination sur la base du sexe

28.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite ci-après « loi sur le genre ») a pour objet de créer un cadre général à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.

Elle transpose en droit belge plusieurs directives européennes, listées à l'article 2 de la loi, et notamment la dernière directive « refonte » 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, fusionnant diverses directives, dont la directive 76/207 du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, dont l'article 2 dispose que « le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial ».

L'article 19 de la loi sur le genre interdit toute forme de discrimination dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, tandis que, pour l'application de ladite loi, son article 5, 1°, entend par « relations de travail » « les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de fin de contrat », de sorte qu'il peut être déduit de ces

dispositions que l'interdiction de discrimination vaut pour tout le processus de l'occupation au travail, depuis l'engagement jusqu'au licenciement.

29.

En vertu de l'article 19 de la loi sur le genre, on entend par discrimination, notamment, la discrimination indirecte et la discrimination indirecte.

L'article 5, 6* de la loi sur le genre définit la discrimination directe comme « une distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ». La distinction directe est définie à l'article 5, 5° de la loi sur le genre comme « la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, 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 ».

L'article 5, 8° de la loi sur le genre définit la discrimination indirecte comme « la distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ». La distinction indirecte est définie à l'article 5, 9° de la loi sur le genre 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 ».

En matière de relations de travail, le titre II de la loi sur le genre permet de justifier :

- une distinction directe fondée sur le sexe par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 13, 5 I ;
- une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).

30.

Le Tribunal ne retient en l'espèce aucune présomption de discrimination sur la base du sexe. L'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base du sexe n'est ici pas démontrée.

La politique de neutralité de la s.a. « S. B. » interdit le port de tout signe extérieur distinctif à caractère politique, philosophique ou religieux quel qu'il soit, ce qui par conséquent inclut l'ensemble des signes que pourraient porter autant les hommes que les femmes. Les considérations relatives aux statistiques et aux stéréotypes qui se rapportent à l'interdiction du port d'un foulard islamique, tels que repris dans les conclusions des parties défenderesses ne sont, compte tenu des développements qui précèdent, pas pertinentes.

L'ordonnance du Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, siégeant comme en référé, rendue le 3 mai 2021, citée Madame T. et UNIA, n'est également pas pertinente. Dans cette affaire qui oppose aussi Madame T. , UNIA ainsi que la Ligue des droits humains à la S.T.I.B., le Président du Tribunal avait notamment considéré qu'à l'occasion de ses candidatures, Madame T. avait été victime d'une discrimination directe en raison de ses convictions religieuses. En retenant différents faits pris dans leur globalité, le Président du Tribunal avait estimé qu'à côté de cette discrimination directe en raison de ses convictions religieuses, il existait également une discrimination indirecte en raison du sexe. Les faits épinglés par le Président du Tribunal sont totalement étrangers au cas d'espèce (T.T.fr.Bruxelles, 3 mai 2021, RG 19/1755/A).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

statuant après un débat contradictoire,

Après avoir entendu Madame Emilie MORELLI, Substitut de l'Auditeur du travail, en son avis non conforme donné verbalement,

Déclare les demandes de Madame T. et d'UNIA recevables mais non fondées ;

Délaisse à Madame T. et à UNIA leurs propres dépens (en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne initialement payée au moment de l'introduction de la requête) et les condamne chacun à payer à la s.a. « S. B. » à titre de dépens, une indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.883,72 €.

Ainsi jugé par la 11^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

LAURENT MASSAUX,	Juge,
THIERRY DE RANGE,	Juge social travailleur indépendant,
NICOLAS BODSON,	Juge social travailleur indépendant,

Et prononcé en audience publique du 01/09/2025 à laquelle était présent :

LAURENT MASSAUX, Juge,
assisté par CHRISTEL LINSEN, Greffière