

Cour de cassation de Belgique

Arrêt (Projet)

N° S.12.0062.N

- 1. S.A.,**
- 2. CENTRE POUR L'ÉGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE
CONTRE LE RACISME, établissement public,**

Me Caroline De Baets, avocat à la Cour de cassation,

contre

G4S SECURE SOLUTIONS, s.a.,

Me Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation.

I. Les faits

Il ressort de l'arrêt attaqué que :

- la défenderesse est une entreprise qui fournit notamment des services de réception et d'accueil à l'attention d'une clientèle différenciée, ses clients provenant tant du secteur public que du secteur privé ;

- le 12 février 2003, la demanderesse est entrée au service de la défenderesse comme réceptionniste, sous contrat de travail à durée indéterminée ;

- la défenderesse appliquait une règle, à l'origine non écrite, en vertu de laquelle il était interdit aux travailleurs de porter sur les lieux du travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ;

- au départ, et ce pendant plus de trois ans, sans protestation, la demanderesse, qui était déjà musulmane au moment de son entrée en fonction, ne portait un voile qu'en dehors des heures de travail ;

- en avril 2006, la demanderesse fit savoir qu'elle avait l'intention de porter désormais un voile également pendant les heures de travail ;

- la direction de la défenderesse fit savoir à la demanderesse que ce ne serait pas toléré au motif que le port de signes indiquant des convictions politiques, philosophiques ou religieuses irait à l'encontre des principes de neutralité chers à la société ;

- le 12 mai 2006, après une période de maladie, la demanderesse a annoncé qu'elle reprendrait le travail le 15 mai avec le voile ;

- le 29 mai 2006, le conseil d'entreprise de la défenderesse a approuvé une adaptation du règlement de travail, qui est entrée en vigueur le 13 juin 2006, libellée comme suit : « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu du travail des signes extérieurs de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses et/ou de manifester tout rituel en découlant » ;

- le 12 juin 2016, la demanderesse a été licenciée en raison de sa ferme intention de porter le voile au travail en tant que musulmane, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à trois mois de rémunération et aux avantages acquis en vertu du contrat de travail.

II. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 23 décembre 2011 par la cour du travail d'Anvers.

Dans son arrêt du 9 mars 2015, la Cour a sursis à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne, ait statué sur la question préjudicielle suivante :

L'article 2.2.a) de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit-il être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un voile en tant que musulmane sur le lieu du travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle existant chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu du travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques et religieuses ?

Dans son arrêt rendu le 14 mars 2017, en la cause C-157/15, la Cour de justice de l'Union européenne a répondu à cette question.

L'avocat général Henri Vanderlinden a déposé des conclusions écrites le 12 septembre 2017.

Le président de section Alain Smetryns a fait rapport.

L'avocat général Henri Vanderlinden a conclu.

III. Les moyens de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, les demandeurs présentent trois moyens qui sont repris dans l'arrêt de la Cour du 9 mars 2015.

III. La décision de la Cour

(...)

Sur le premier moyen :

Quant à la recevabilité :

3. La défenderesse oppose une fin de non-recevoir au moyen déduite de ce que le moyen ne saurait entraîner la cassation, et n'a partant aucun intérêt, dès lors que la décision attaquée est fondée sur le motif que l'interdiction infligée ne peut être considérée ni comme une discrimination directe ni comme une discrimination indirecte.

4. Les juges d'appel n'ont pas considéré que l'interdiction infligée ne peut être considérée comme une discrimination indirecte mais bien que l'existence d'une discrimination indirecte peut être sérieusement contestée.

La fin de non-recevoir opposée au moyen est fondée sur une lecture inexacte de l'arrêt et il y a lieu de la rejeter.

Sur le fondement :

5. Le licenciement d'un employé, fût-il fondé sur des motifs présentant un lien avec le comportement de ce dernier ou avec les nécessités du travail, est entaché d'abus de droit si le droit de licenciement est exercé d'une manière qui excède les limites de l'exercice normal de ce droit par un employeur prudent et diligent.

Suivant le droit belge, lorsque l'employeur ne sait pas ni ne doit savoir que l'ordre qu'il a donné est illégal, le licenciement qui est fondé sur l'infraction à cet

ordre par le travailleur ne doit en principe pas être considéré comme étant manifestement déraisonnable.

6. En vertu de l'article 1^{er} 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, la présente directive a pour but d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

En vertu des articles 2.1 et 2.2 de la même directive, aux fins de cette directive, on entend par principe de l'égalité de traitement l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er} et, aux fins du paragraphe 1.b), une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que: i) cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

En vertu de l'article 9.1 de la même directive, les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

En vertu de l'article 17 de la même directive, les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de cette directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues, qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

7. Dans son arrêt rendu le 8 novembre 1990, en la cause C-177/88, la Cour de justice de l'Union européenne considère, à propos de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail que :

- dans les paragraphes 2 à 4 de l'article 2, la directive prévoit des exceptions au principe de l'égalité de traitement énoncé au paragraphe 1^{er} de cet article, mais qu'elle ne subordonne nullement la responsabilité de l'auteur d'une discrimination à la preuve d'une faute ou à l'absence de toute cause d'exonération ;

- l'article 6 de la directive reconnaît dans le chef des victimes de discrimination l'existence de droits pouvant être invoqués en justice ;

- si une application complète de la directive n'impose pas une forme déterminée de sanction en cas de violation de l'interdiction de discrimination, elle implique, en revanche, que cette sanction soit de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace Elle doit, en outre, avoir à l'égard de l'employeur un effet dissuasif réel ;

- si la responsabilité d'un employeur pour violation du principe de l'égalité de traitement était subordonnée à la preuve d'une faute qui lui fût imputable et à l'absence de toute cause d'exonération reconnue par le droit national applicable, l'effet utile de ces principes serait sensiblement affaibli ;

- lorsque la sanction choisie par l'État membre s'inscrit dans le cadre d'un régime de responsabilité civile de l'employeur, la violation de l'interdiction de discrimination doit suffire pour engager, à elle seule, la responsabilité entière de son auteur, sans que puissent être retenues les causes d'exonération prévues par le droit national.

8. Les dispositions précitées de la directive 2000/78/CE correspondent à celles de la directive 76/207/CEE.

Elles prévoient des limitations aux droits et libertés qu'elles mentionnent et des exceptions au principe de l'égalité de traitement, mais ne subordonnent en aucun cas la responsabilité de l'auteur d'une discrimination à la preuve d'une faute ou à l'absence de toute cause d'exonération de la responsabilité.

Il ressort donc manifestement de la jurisprudence de la Cour de justice que le droit à indemnisation du travailleur, qui est licencié en raison du non-respect d'un ordre ou d'une interdiction de l'employeur qui implique une discrimination qui n'est pas autorisée par les dispositions de la directive, ne peut être subordonné à la condition que la faute de l'employeur soit prouvée et qu'il n'existe aucune cause d'exonération prévue par le droit national applicable.

9. En rejetant la demande de la demanderesse tendant à obtenir une indemnité du chef d'abus du droit de licenciement par la défenderesse au motif que, eu égard notamment aux divergences existant à ce propos dans la doctrine et la jurisprudence, il n'est pas établi qu'en tant qu'employeur la défenderesse savait ou devait savoir que son interdiction contenait une discrimination non autorisée en matière de religion et qu'il ne peut donc pas davantage être considéré que la défenderesse a agi de manière manifestement déraisonnable lorsqu'elle a exercé son droit de licenciement, les juges d'appel n'ont pas légalement justifié leur décision.

Le moyen est fondé.

Sur les autres griefs

10. Les autres griefs ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il dit que l'interdiction imposée ne constitue pas une discrimination directe et qu'il rejette, comme étant non fondée, la demande de la demanderesse tendant à obtenir l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant

la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Gand.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, président, le président de section Alain Smetryns, les conseillers Koen Mestdagh, Mireille Delange et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du neuf octobre deux mille dix-sept par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Henri Vanderlinden, avec l'assistance du greffier Vanessa Van de Sijpe.

Traduction établie sous le contrôle du président de section Martine Regout et transcrite avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

Le greffier,

Le président de section,

Requête

COPIE NON CORRIGÉE