

## **COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 06 MARS 2014**

Demande en cessation formée en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (article 587bis, 2° du Code judiciaire).

Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

H. Amal, domiciliée à 4420 SAINT-NICOLAS (LG.), (...),

Partie appelante, comparissant en présence de Maître V. D. P. Véronique, avocat à 1000 BRUXELLES, (...),

Contre :

MINISTERE DE LA REGION BRUXELLES-CAPITALE, dont les bureaux sont établis à 1035 BRUXELLES, Boulevard du Jardin Botanique, 20,

Partie intimée, représentée par Maître R. Olivier, avocat à 1170 BRUXELLES, (...).

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

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

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, notamment :

- la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 22 octobre 2012, dirigée contre l'ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre siégeant comme en référé du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme de l'ordonnance précitée,
- l'ordonnance du 15 novembre 2012 ayant, conformément à l'article 747, §1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 17 avril 2013 et le 14 août 2013,
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 15 février 2013, le 14 juin 2013 et le 15 novembre 2013.

La Cour du travail a pris connaissance des dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 20 février 2014.

Monsieur le Substitut général E. d. F. a donné un avis oral sur-le-champ auquel il a été répliqué verbalement par le conseil de l'appelante.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

Madame Amal H. (ci-après : « l'appelante »), née le (...), était, en février 2011, étudiante en troisième année de baccalauréat en sciences économiques et de gestion à l'Université de Liège.

Le 10 février 2011, elle a adressé un courrier électronique au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après : « l'intimé » ou « le Ministère ») afin de postuler pour un travail d'étudiant durant la période du 1<sup>er</sup> au 31 août 2011.

Par un courrier en date du 11 avril 2011, le Ministère a informé l'appelante que sa candidature avait été retenue pour un job d'étudiant et qu'un contrat de travail lui était proposé durant le mois d'août 2011 au sein de l'Administration des finances et du budget - Direction de la gestion de la dette. L'appelante était invitée à se présenter à une réunion d'information prévue le 30 juin 2011 à 9h30 au Ministère, munie de divers documents.

Le 30 juin 2011, l'appelante s'est donc présentée au Ministère. Dans son courrier électronique du 4 juillet 2011, adressé à l'intimé, elle décrit le déroulement de cette séance d'information de la manière suivante :

« Lorsque je suis arrivée, j'ai été introduite dans la salle du conseil auprès de tous les autres étudiants. J'ai été installée et un dossier m'a été fourni. J'ai signé mon contrat, j'étais en train de finir de remplir les papiers concernant les 23 jours. Et à ce moment, une dame est venue m'interrompre et a voulu parler avec moi. Je précise que cette dame ne s'est point présentée. J'ai acceptée (sic) de suivre la dame à l'extérieure (sic) de la salle afin qu'elle me parle. Au cours de la discussion qui s'est engagée, le résultat est le suivant : Je portais le voile or cela était un problème. Donc les choix qui m'ont été imposés (sic) sont les suivants soit je retirais mon voile durant le mois d'août soit je ne travaillais pas dans le service. Bien sure (sic), j'ai refusé et par conséquent, j'ai dû aller chercher les affaires dans la salle. Avant de partir, j'ai eu la présence d'esprit de demander une attestation. (...) ».

L'attestation dont il est question est un écrit daté du 30 juin 2011, signé par Madame N. S., directrice des Ressources humaines et rédigé comme suit :

« La candidature de Mademoiselle H. Amal a été retenue dans le cadre d'un job étudiant au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale pour le mois d'août 2011.

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

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

Le contrat de travail d'étudiant, qui n'a donc pas reçu d'exécution mais qui avait été signé par les parties, prévoit en son article 5 que l'étudiant est tenu de respecter les dispositions du règlement de travail applicable aux membres du personnel de l'intimé. L'article 19 stipule que l'étudiant reconnaît avoir reçu une copie du règlement de travail et en accepter les clauses et conditions.

L'appelante a également signé, le 30 juin 2011, un document intitulé « occupation d'étudiant - attestation de remise du règlement de travail » par lequel elle certifiait avoir reçu le règlement de travail en vigueur au sein de l'intimé.

L'article 10, 3ème alinéa du règlement de travail stipule ce qui suit :

« Tous les membres du personnel s'engagent à respecter le principe de neutralité des services publics et le traitement équitable des citoyens dans toutes les situations et plus particulièrement lorsqu'ils sont en contact avec les citoyens dans le cadre de l'exécution de leur fonction. »

Par son courriel du 4 juillet 2011 (précité), transféré en copie à son avocat, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ainsi qu'à une députée, Madame Mahinur O., l'appelante se plaignait d'avoir été victime d'une discrimination à l'embauche, d'avoir été humiliée et de se retrouver sans job d'étudiant et donc sans les ressources financières prévues.

Par courrier du 8 juillet 2011, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a informé l'intimé que le fait d'avoir refusé d'embaucher l'appelante, parce qu'elle portait le voile, constituait une violation de l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et que les faits constituaient une discrimination directe/indirecte sur base de la conviction religieuse de l'appelante contraire à l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale.

En date du 8 août 2011, le directeur de cabinet du Secrétaire d'Etat à la fonction publique a adressé une note au Secrétaire général de l'intimé libellée de la manière suivante :

« Le Secrétaire d'Etat est interpellé par la CGSP au sujet d'un courrier du Centre pour l'égalité des chances, envoyé le 8 juillet 2011 à votre attention, courrier faisant suite au refus d'embauche de Mme Amal H. dans le cadre d'un job d'étudiant.

Etant donné le risque de condamnation que la Région ne manquerait pas de subir en cas de saisie du tribunal du travail (non embauche après la signature du contrat), je vous prie de prendre les dispositions nécessaires, de telle sorte que Mme H. puisse exercer effectivement le job pour lequel le contrat a été signé.

Le port du foulard ne constituera pas un obstacle à l'exercice de ce contrat d'étudiant.» .

Par lettre recommandée du 9 août 2011, l'intimé a notifié à l'appelante ce qui suit :

« Suite aux instructions écrites du Secrétaire d'Etat à la fonction publique et à l'égalité des chances, en date du 8 août 2011, monsieur Bruno D. L., je vous informe qu'une solution a été trouvée pour permettre à l'administration d'honorer ses engagements à votre égard en ce qui concerne la conclusion d'un contrat d'étudiant du 1<sup>er</sup> au 31 août 2011.

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

Si cette solution vous agréée, vous serez rémunérée pour l'entièreté du mois d'août.

Je vous saurais gré de bien vouloir prendre contact avec ma collaboratrice (...) dès la réception de cette lettre, afin qu'elle puisse vous proposer une affectation pour les jours restant à prester.

Je puis vous assurer que ce problème concernant la conclusion de votre contrat relève d'une norme appliquée de manière générale à l'ensemble du personnel du ministère et qu'il n'y a jamais eu intention dans le chef de l'administration de vous porter un préjudice quelconque.

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

Par courriel du 16 août 2011, l'appelante a répondu :

« (...) je refuse cet arrangement à l'amiable qui ne représente nullement la discrimination dont j'ai fait l'objet. ».

Par lettre recommandée du 16 janvier 2012, émanant de son conseil, l'appelante a sollicité « les mesures de réparation » suivantes :

1. de recueillir des excuses officielles écrites de la part du Secrétaire Général de l'intimé pour la rupture abusive et discriminatoire de son contrat de travail ;
2. qu'une rencontre soit organisée avec elle, un représentant de l'intimé et un membre du Centre pour l'égalité des chances ;
3. que la rémunération entière pour le mois d'août 2011 lui soit versée ;
4. qu'une indemnité égale à six mois de rémunération lui soit versée en application de l'article 18 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination à titre de réparation du préjudice moral et matériel subi.

Le 24 février 2012, l'appelante a porté le litige devant le président du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé.

## 1.2. Les demandes originaires.

Par sa requête introductive d'instance, l'appelante demandait au premier juge :

- de constater la violation à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (en particulier à la combinaison de ses articles 3, 5 § 1er, 5° et 5 §1er, 3°) et à l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (en particulier la combinaison des ses articles 4, 1° et 7) dans le chef du Ministère, à savoir la rupture du contrat de travail fondée soit directement soit indirectement sur la conviction religieuse ;
- ordonner la cessation immédiate du manquement aux normes précitées de lutte contre la discrimination sous peine d'une astreinte de 650 € par jour où la discrimination serait poursuivie, en ordonnant que le Ministère affiche et mette à la disposition du public un règlement clair reprenant les critères qu'il prend lui-même en compte à ce titre ;
- condamner le Ministère au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute ;
- condamner le Ministère aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

### 1.3. L'ordonnance dont appel.

Par l'ordonnance attaquée du 24 septembre 2012, le président du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé, statuant après un débat contradictoire, a déclaré les demandes recevables mais non fondées, a débouté par conséquent l'appelante de ses demandes et l'a condamnée aux dépens non liquidés par le Ministère.

## II OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

### II. 1

Madame Amal H. a interjeté appel. Elle demande à la Cour du travail de réformer l'ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par le Président du Tribunal du travail de Bruxelles et, statuant à nouveau, de faire droit intégralement à ses demandes telles que formées par sa requête introductive d'instance.

### II.2.

Par ses conclusions de synthèse d'appel du 15 novembre 2013, le MINISTERE DE LA REGION BRUXELLES-CAPITALE demande à la Cour du travail :

#### A TITRE PRINCIPAL,

de déclarer l'action originaire irrecevable en raison d'un défaut d'intérêt et/ou d'un défaut d'objet ;

#### A TITRE SUBSIDIAIRE,

de déclarer que le contrat de travail a été rompu de commun accord ;

#### A TITRE PLUS SUBSIDIAIRE,

de dire que l'acte incriminé ne constitue pas une distinction illicite sur la base de la religion ;

#### A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE

de déclarer la demande tendant au paiement d'une indemnité forfaitaire non fondée ;

#### EN TOUT ETAT DE CAUSE

de condamner Madame Amal H. aux dépens des deux procédures, en ce compris les deux indemnités de procédure, c'est-à-dire un montant total de 2.420,00 €.

### III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

#### III.1. Rappel des dispositions légales servant de base à l'action originaire.

L'appelante a introduit son action originaire sur la base de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui dispose :

« § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2 A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3 Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé. (...)

L'appelante réclame également l'indemnisation du préjudice qu'elle allègue sur la base de l'article 18 de la même loi, qui stipule :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de

discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. » .

### III.2. Recevabilité de l'action originaire.

#### III.2.1. Position de l'intimé.

Comme devant le premier juge, l'intimé soulève, à titre principal, l'irrecevabilité de l'action originaire de l'appelante en raison d'un défaut d'intérêt et/ou d'un défaut d'objet.

L'intimé fait tout d'abord valoir qu'à la date du 21 février 2012 (date de l'introduction de l'action), l'appelante n'avait plus d'intérêt né et actuel à obtenir la cessation d'un acte dont elle avait déjà obtenu la cessation par ses propres démarches. En effet, l'acte considéré comme discriminatoire par l'appelante a cessé à son égard le 9 août 2011, date à partir de laquelle l'appelante a été autorisée à travailler au sein du Ministère en portant le voile.

L'intimé relève également que l'appelante entend donner une dimension collective à son action (faire cesser le manquement aux normes ; obtenir que le Ministère affiche et mette à la disposition du public un « règlement » clair reprenant les critères que le ministère prend en considération), alors qu'elle ne dispose pas de la qualité requise pour tenter une action en défense des intérêts de la collectivité. Selon l'intimé, l'action serait donc irrecevable à défaut d'intérêt personnel et direct à obtenir ces mesures.

Enfin, l'intimé soutient que l'action en cessation est sans objet, puisqu'elle vise la cessation d'un acte qui avait pris fin avant que l'action ne soit exercée, et que tout risque de récurrence est exclu.

#### III.2.2. Position de l'appelante suivie par le premier juge.

L'appelante réitère en appel les moyens et arguments qu'elle a développés devant le premier juge et que celui-ci a suivis.



En effet, dans son ordonnance du 24 septembre 2012, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles a décidé que :

« Quand bien même le défendeur a par courrier du 9 août 2011 informé la demanderesse qu'elle était autorisée à porter le foulard/voile, elle dispose bien d'un intérêt né et actuel à solliciter la cessation d'un acte qu'elle estime discriminatoire et consistant à lui interdire de travailler en portant le voile. Il existe en effet un risque de récurrence si elle devait repostuler pour un job d'étudiant auprès du défendeur. Le fait qu'elle ait été autorisée à porter le foulard « en dérogation exceptionnelle de l'application du règlement de travail » confirme qu'il s'agissait d'une faveur octroyée à la demanderesse, sans qu'il soit certain qu'une dérogation exceptionnelle lui sera encore accordée dans le futur en cas de nouvelle postulation.

L'intérêt à faire cesser une pratique, à la supposer à ce stade discriminatoire, qui a empêché la demanderesse de travailler effectivement pour le défendeur et qui pourrait empêcher un engagement futur de la demanderesse, est bien personnel et direct à celle-ci, quand bien même d'autres personnes pourraient profiter d'une ordonnance qui ferait droit à une demande de cessation. Pareille demande conserve un objet.

De même, la demanderesse dispose bien d'un intérêt personnel et direct à réclamer l'indemnisation prévue par l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 que l'acte présumé discriminatoire ait ou pas cessé. Une telle demande, qui rentre effectivement dans les compétences du président du tribunal du travail siégeant comme en référé conformément aux dispositions de l'article 20, § de la loi du 10 mai 2007, est bien recevable sous l'angle de l'intérêt au sens de l'article 17 du Code judiciaire. La demande d'obtention de dommages et intérêts conserve un objet. » .

### III.2.3. Avis de l'Auditorat général.

L'Auditorat général est d'avis que l'action est irrecevable au motif qu'au moment de l'introduction de l'action (le 21 février 2012), l'appelante n'avait plus d'intérêt à celle-ci au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire.

Selon Monsieur le Substitut général, l'appelante avait, le 30 juin 2011, un intérêt né et actuel à faire cesser l'acte qui venait de se produire et qui était susceptible d'être considéré comme une violation de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Mais le Ministère a changé de position après avoir reçu les lettres du Centre pour l'égalité des chances, du conseil de l'appelante et surtout du chef de cabinet du Secrétaire d'Etat à la fonction publique et à l'égalité des chances. Le 9 août 2011, le Ministère a écrit à l'appelante pour lui faire savoir qu'il acceptait qu'elle travaille avec son voile et qu'elle soit payée pour les journées non prestées entre le 1<sup>er</sup> août 2011 et le début de l'exécution effective du contrat de travail d'étudiant.

Le Substitut général précise que si le mois d'août 2011 s'était écoulé sans que le Ministère n'ait changé de position, l'appelante aurait encore eu un intérêt à agir en constatation et en cessation de l'acte qu'elle considère comme discriminatoire (cf. le cas de refus de conclusion d'un bail).

Dès lors, toutefois, que le Ministère a changé d'avis et l'a fait savoir à l'appelante endéans le mois d'août 2011 (avant la fin de la période contractuelle), celle-ci n'a, à l'estime du Substitut général, aucun intérêt à faire cesser une interdiction de travailler qui a été levée.

Monsieur le Substitut général se réfère à l'article 20, § 1er, dernier alinéa, de la loi du 10 mai 2007 qui dispose que « Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions » et relève l'absurdité d'une décision qui ordonnerait, dans le même temps, la cessation d'un acte et la levée de cette cessation.

Examinant l'éventuelle recevabilité de l'action sur la base de l'article 18, 2ème alinéa, du Code judiciaire (action déclaratoire), Monsieur le Substitut général relève que le droit de l'appelante n'est pas gravement menacé, puisque le Ministère lui a accordé une dérogation et que le risque que cette dérogation exceptionnelle ne lui soit pas encore accordée dans le futur n'est pas établi.

Si même il n'est pas absolument certain que le Ministère accorderait de nouveau la même dérogation exceptionnelle à l'appelante, le risque est seulement probable. L'appelante ne peut donc invoquer un droit « gravement menacé », condition exigée par l'article 18, 2ème alinéa, du Code judiciaire.

### III. 2.4. Position de la cour du travail.

A.- Quant à la demande de constater la violation aux normes de lutte contre la discrimination, à savoir la rupture du contrat de travail fondée directement ou indirectement sur la conviction religieuse.

L'action en cessation en matière de discrimination poursuit la cessation d'un acte ou d'un comportement considéré comme illégal.

Lorsque l'article 20, § 1er, de la loi du 10 mai 2007 énonce que « le président du tribunal du travail (...) constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte (...), constituant un manquement aux dispositions de la présente loi », les deux éléments de l'action (constater l'existence et ordonner la cessation) constituent une seule et même demande. La Cour du travail d'Anvers a décidé en ce sens que l'action en constatation d'un acte discriminatoire interdit et l'action en cessation de cet acte sont indissolublement liées (Cour trav. Anvers, 18 janvier 2008, Chr. D. S., 2009, liv. 2, p. 93). De même, la Cour de cassation, dans son arrêt du 17 juin 2005 (RG n° C040274N, disponible sur juridat), statuant en matière de pratiques du commerce et d'information et protection du consommateur, a jugé qu'il résulte de la disposition légale en vertu de laquelle le président du tribunal de commerce « constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte constituant une infraction aux dispositions de cette loi », que le juge des cessations ne peut, en règle, constater l'existence d'une infraction sans en prononcer ensuite la cessation.

L'action qui viserait seulement à dire qu'un acte constitue un manquement à la loi anti-discrimination, sans tendre à en ordonner la cessation, ne pourrait être admise car elle reviendrait à demander au juge une consultation juridique.

Une telle demande est irrecevable parce qu'elle n'a pas une incidence concrète sur la situation des parties (Trib. Trav. Bruxelles, 16 juin 1978, J. 1978, p. 711 ; Cour d'appel de Bruxelles, 12 novembre 1975, Pas., 1976, II, 130).

La cour est d'avis que le caractère restrictif de la compétence du président du président du tribunal siégeant comme en référé s'oppose également à ce que celui-ci puisse prendre position de manière abstraite sur l'existence éventuelle d'une violation de la loi anti-discrimination. La mesure principale qui peut être prise par lui est un ordre de cessation de l'acte discriminatoire.

Prise isolément, la première demande est irrecevable.

La Cour de cassation a cependant décidé, dans son arrêt du 17 juin 2005, précité, que la règle suivant laquelle le juge des cessations ne peut constater l'existence d'un acte illégal sans en prononcer la cessation n'exclut pas qu'il constate qu'un acte constitue une telle infraction sans interdire l'acte en tant que tel, cet acte étant entièrement réalisé par l'écoulement du temps, mais qu'il ordonne la cessation des pratiques illicites qui en sont à la base, afin d'en éviter la répétition.

La cour examinera cette éventualité au point suivant.

B.- Quant à la demande visant à ordonner la cessation immédiate du manquement aux normes de lutte contre la discrimination sous astreinte de 650 € par jour où la discrimination serait poursuivie.

La Cour de cassation a jugé, en matière de pratiques du commerce et de concurrence déloyale que, l'action en cessation est sans objet lorsque l'acte dont la cessation est demandée a été accompli et que son auteur y a mis définitivement fin avant l'exercice de l'action (Cassation, 4 septembre 1969, Pas., 1969-70,1, 6- 9).

En matière de discrimination (action en cessation sur la base de la loi du 25 février 2003), la chambre des référés du Tribunal du travail de Bruxelles a jugé qu'en ce qu'elle vise un licenciement qui a déjà eu lieu, l'action en cessation n'a pas d'objet (Trib. Trav. Bruxelles (réf.), 29 août 2008, Chr. D.S., 2009, liv. 2, p. 113, note J. J.).

Il est cependant admis que l'action en cessation puisse avoir pour objet d'ordonner l'interdiction d'un acte ou d'une pratique qui a pris fin, dans la mesure où il subsiste un risque de récidive (cf. la jurisprudence précitée de la Cour de cassation).

Contrairement au premier juge, la cour du travail considère qu'il n'y a pas, en l'espèce, de risque de réitération de l'acte.

En effet, bien qu'autorisée, en dérogation exceptionnelle de l'application de l'article 10 du règlement de travail, à venir travailler en portant le voile, l'appelante a refusé d'exécuter le contrat de travail d'étudiant pour les raisons suivantes :

- courriel de l'appelante du 16 août 2011 :

« (...) je refuse cet arrangement à l'amiable qui ne représente nullement la discrimination dont j'ai fait l'objet. » ;

- lettre de son conseil du 16 janvier 2012 :

« En effet, d'une part, ma cliente avait pris d'autres dispositions, ne pensant plus pouvoir travailler pour vos services. D'autre part, il était devenu difficile à ses yeux, de nouer une relation de travail dans un contexte de suspicion ou de rejet à l'égard d'un aspect essentiel de son identité. » ;

- note du centre pour l'égalité des chances de mai 2012 :

« Mademoiselle H. a refusé cette proposition le mois d'août étant avancé de moitié, celle-ci avait déjà pris d'autres dispositions et, par ailleurs, il lui était devenu difficile d'envisager encore une relation de travail dans un contexte de rejet à l'égard d'un aspect essentiel de son identité. »

Il apparaît ainsi que l'appelante exclut elle-même tout risque de réitération de l'acte litigieux, puisqu'elle ne peut plus envisager une relation de travail avec le Ministère, compte tenu de ce qu'elle ressent comme un contexte de rejet, et ce, alors même que le Ministère l'autorise à venir travailler en portant le voile.

L'autre motif qu'elle avance pour expliquer son refus, à savoir qu'elle avait pris d'autres dispositions, n'est nullement établi.

Enfin, à l'audience, l'appelante signale qu'elle n'est plus étudiante, de sorte que le risque de réitération du manquement présumé (refus d'exécuter le contrat de travail d'étudiant) est objectivement exclu.

En conséquence, la demande de l'appelante n'avait plus d'objet au moment où elle a été formée. La cour ne pourrait ordonner la cessation de l'acte incriminé ni son interdiction dans le futur, tout risque de récidive étant exclu.

C. Quant à la demande tendant à ordonner que le Ministère affiche et mette à la disposition du public un règlement clair reprenant les critères qu'il prend lui-même en compte à ce titre.

L'appelante n'a pas un intérêt direct et personnel à cette demande.

L'appelante n'a pas la qualité requise pour intenter une action en défense des intérêts de la collectivité.

D. Quant à la demande de dommages et intérêts.

Dès lors que l'action en cessation est irrecevable, la cour du travail siégeant comme en référé ne peut examiner la demande accessoire d'indemnisation forfaitaire.

Cette demande pourrait être examinée par la juridiction ordinaire, saisie par application du droit commun.

### III. 3. Les dépens.

L'appelante sollicite au cas où elle succomberait, que les dépens soient réduits par application de l'article 1022, Sème alinéa, du Code judiciaire, en raison de sa capacité financière.

L'appelante reconnaît avoir une activité professionnelle depuis le 18 mars 2013. Le fait qu'il s'agisse d'un « contrat article 60 », ce qui signifie une situation précaire et une rémunération modeste, justifie que les indemnités de procédure soient réduits à des montants inférieurs aux montants de base, sans pour autant être fixés au minimum.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

Déclare l'action irrecevable à défaut d'objet et/ou d'intérêt.

Délaisse à l'appelante les frais de son appel et la condamne aux dépens des deux instances, liquidés par le Ministère de la Région Bruxelles-capitale à la somme de 2,420 € (étant deux fois le montant de l'indemnité de procédure de base pour les affaires non évaluables en argent) et fixés par la cour du travail à la somme de 1.500 € compte tenu de la capacité financière de la partie succombante.

Ainsi arrêté par :

Mme L. C.	Président de chambre
M. Y. G.	Conseiller social au titre d'employeur
M. S. C.	Conseiller social au titre d'employé
Assistés de	
Mme M. G.	Greffière

Et prononcé à l'audience publique de la 2<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 mars 2014 par,

M. G.  
L. C.