

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 18 MAI 2015

EN CAUSE :

Amal O.
domiciliée (...). à 1190 Bruxelles;
partie demanderesse, comparaisant par Me Joseph U.. avocat à (...), 1080 Bruxelles;

CONTRE :

SA A.
dont le siège social est situé (...) à 1210 Bruxelles;
partie défenderesse, comparaisant par Me X. C. M., avocate
à (...), 1050 Bruxelles.

I. LA PROCEDURE

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 ;

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- la requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 19 mai 2014;
- les conclusions et les deux conclusions de synthèse de la partie demanderesse, déposées respectivement au greffe le 10 novembre 2014, le 8 décembre 2014 et le 23 février 2015;

- les conclusions, les conclusions additionnelles et les deux conclusions de synthèse de la partie défenderesse, déposées respectivement au greffe le 15 octobre 2014, le 28 novembre 2014, le 19 décembre 2014 et le 20 mars 2015 ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, ainsi que l'avis oral de l'Auditorat près le Tribunal du travail francophone de Bruxelles à l'audience publique du 23 mars 2015;

Les parties n'ont pu être conciliées ;

A l'issue de cette audience, le Tribunal a mis la cause en délibéré.

II. LES FAITS

1. -

La partie défenderesse exploite un supermarché sous l'enseigne C., situé à 1210 Bruxelles, (...).

2. -

En juillet 2009, la demanderesse fut engagée en tant que caissière-réassortisseuse, et ce, selon la partie défenderesse, sur base de contrats de travail étudiant successifs. Toutefois, aucune des parties ne fournit de contrat de travail écrit.

La demanderesse aurait ainsi travaillé durant les périodes suivantes :

- le mois de juillet 2009 ;
- le mois d'août 2010 ;
- à partir de l'année 2011 et durant les périodes scolaires, des prestations fixées à raison de 4h/par dimanche ;
- pour l'année 2013 : 4h/par dimanche, sauf durant la période des vacances scolaires où la demanderesse a travaillé du 11 juillet 2013 au 31 juillet 2013 et du 22 août 2013 au 31 août 2013 - à partir du mois de septembre 2013 : 4h/par dimanche.

Ce relevé, fourni par la partie défenderesse, n'est pas contesté par la demanderesse. Celle-ci soulève toutefois qu'aucun contrat écrit n'aurait été signé, concluant ainsi que la demanderesse a travaillé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

3. -

Selon la partie défenderesse, la demanderesse a repris ses prestations du dimanche en septembre 2013 et elle est venue travailler les dimanches 1er septembre 2013 et 8 septembre 2013.

Les parties s'accordent pour dire que le vendredi 13 septembre 2013, la demanderesse a téléphoné au représentant de la partie défenderesse pour lui exprimer son souhait de pouvoir, à l'avenir, porter le voile islamique durant ses prestations.

Celui-ci a fait savoir oralement que le port du voile islamique n'était pas autorisé dans l'enceinte du magasin.

4. -

La demanderesse devait normalement reprendre ses prestations le dimanche 15 septembre 2013. Selon la partie défenderesse, la demanderesse ne s'est pas présentée ni à cette date, ni à une date ultérieure. Ceci n'est pas contredit par celle-ci.

5. -

Par courrier recommandé du 5 décembre 2013, la demanderesse a mis la partie défenderesse en demeure afin de lui payer le salaire afférent aux prestations du mois de septembre 2013 et une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de rémunération et de lui envoyer les documents sociaux (formulaire C4, la dernière fiche de paie et le compte individuel).

6. -

Les 19 et 24 mars 2014, la partie défenderesse a effectué un double versement de 33,77 EUR à titre de rémunération pour le mois de septembre 2013.

7. -

Par courrier du 28 janvier 2014, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations s'est adressé à la partie défenderesse afin de lui demander de s'expliquer quant à cette situation. Le 3 mars 2014, le Centre a envoyé un rappel. N'obtenant pas de réponse, une des collaboratrices du Centre a pris contact par téléphone avec le représentant de la partie défenderesse. Un courriel a également été envoyé. La partie défenderesse n'a pas fourni d'explication au Centre.

III. LA DEMANDE

A titre principal, la partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 3.470,88 EUR, soit l'équivalent de 6 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts, en plus de son salaire du mois de septembre 2013.

A titre subsidiaire, la partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du salaire du mois de septembre 2013, ainsi que d'une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de salaire, pour un montant total de 1.735,44 EUR.

Dans tous les cas, la partie demanderesse demande d'entendre condamner la partie défenderesse à l'établissement des documents sociaux, à savoir le formulaire C4, le dernier décompte de paie ainsi que le compte individuel, et au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure. La partie demanderesse

sollicite enfin d'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement.

IV. LA DISCUSSION

A. A titre principal

A titre principal, la demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 3.470,88 EUR, soit l'équivalent de 6 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour discrimination basée sur les convictions religieuses, et le paiement de son salaire du mois de septembre 2013.

1. Dommages et intérêts pour discrimination basée sur les convictions religieuses

1. -

Les parties s'accordent pour dire que la demanderesse a fourni des prestations pour la partie défenderesse depuis l'année 2009 et que, suite à un entretien téléphonique ayant eu lieu le vendredi 13 septembre 2013, durant lequel la demanderesse a exprimé son souhait de porter dorénavant le voile islamique, le représentant de la partie défenderesse lui a indiqué qu'il lui était impossible d'accéder à ce souhait. Les parties reconnaissent également que la demanderesse ne s'est pas présentée à son lieu de travail le dimanche 15 septembre 2013 (date à laquelle elle devait normalement reprendre ses prestations), ni à une date ultérieure.

2. -

La demanderesse invoque son droit à la liberté d'avoir ou d'adopter une religion de son choix et de manifester sa religion ou ses convictions, sur base de l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la directive européenne 2000/78/CE et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,

3. -

Force est d'abord de constater que la demanderesse a seulement eu un entretien téléphonique avec le représentant de la partie défenderesse, durant lequel elle a exprimé son souhait de porter le voile islamique et où celui-ci lui a fait savoir ne pas pouvoir rencontrer ce souhait. Il eut été conseillé à la demanderesse d'au moins se présenter au travail et de voir si un accord pouvait être obtenu. Une première tentative de conciliation a seulement été lancée au mois de janvier 2014 par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, soit plus de 4 mois après le dit entretien téléphonique.

4. -

Même s'il fallait considérer que l'entretien téléphonique ayant eu lieu le 13 septembre 2013 constitue la base de la demande en discrimination, le Tribunal s'en réfère notamment à un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 15 janvier 2008 dans une affaire similaire ou, après une période de 7 ans et demi, l'employée-vendeuse a exprimé son souhait de porter le voile islamique durant ses occupations professionnelles. La Cour a jugé comme suit :

« (...) La liberté de religion n'est pas ici en cause : la société intimée n'a pas reproché à l'appelante son appartenance à la religion islamique mais uniquement de s'être présentée au travail en affichant un signe religieux ostentatoire, au mépris des recommandations - s'appliquant à tous les membres du personnel - suivant lesquelles les travailleurs en contact avec la clientèle doivent, non seulement, porter une tenue vestimentaire faisant référence à l'appartenance à la marque commerciale de la société, mais, en outre, s'abstenir d'arborer des signes ou tenues ayant pour conséquence de porter atteinte à l'image de marque « ouverte, disponible, sobre, familiale et neutre » de la société.

La liberté de manifester sa religion n'est pas absolue ; des restrictions sont possibles lorsque les pratiques religieuses sont de nature à provoquer le désordre. L'usage interne à une société commerciale, interdisant au personnel en contact avec la clientèle le port de certaines tenues vestimentaires ne cadrant pas avec une neutralité, et plus précisément le port du voile religieux, repose sur des considérations objectives propres à l'image de marque de l'entreprise commerciale. Un tel usage, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs ou d'une catégorie de travailleurs, n'est pas discriminatoire. (...).» (CT Bruxelles, 15 janvier 2008, J.T. T., 2008, 140)

5.-

La Cour du travail d'Anvers s'est également prononcée dans un cas similaire, où une réceptionniste a exprimé son souhait de porter le voile islamique, après une période de 3 ans de travail non-voilé (CT Anvers, 23 décembre 2011, R.G. n° 2010/AA/453 et RG n° 2010/AA/467, www.iuridat.be).

Dans ce cas d'espèce, la Cour a considéré qu'il n'y avait pas de discrimination directe, puisque il ne peut être question de discrimination que s'il apparaît que la réceptionniste a été traitée moins favorablement qu'un autre travailleur comparable (hypothétique ou non) de l'entreprise. Toujours selon la Cour, l'interdiction de porter des signes extérieurs de convictions religieuses ou philosophiques ne constitue pas non plus une discrimination directe de la travailleuse concernée au motif qu'elle est croyante (par rapport aux travailleurs non croyants). En outre, la Cour a considéré que le fait d'avoir des « convictions religieuses ou philosophiques », tout comme le fait d'avoir une « ascendance », un « âge », une « couleur » ou un « état civil », constitue une caractéristique générique neutre que tous les travailleurs de l'entreprise possèdent et ne permet pas en soi de faire une distinction entre certains (groupes de) travailleurs, contrairement à un critère tel que le « handicap ». Ainsi, selon la Cour, cela n'a dès lors aucun sens de prétendre qu'un travailleur ou un groupe de travailleurs est l'objet d'une discrimination parce qu'il a des « convictions religieuses ou philosophiques », une « ascendance », un « âge », une « couleur » ou un « état civil ». Il ne peut dès lors être question de discrimination que lorsque certaines personnes sont traitées moins favorablement que d'autres, parce qu'elles ont ou n'ont pas certaines convictions religieuses ou philosophiques.

La Cour a également estimé que l'existence d'une discrimination indirecte était sérieusement contestable. Dans ce cas, il appartenait à la réceptionniste en question de démontrer qu'en tant que musulmane ou pratiquante d'une religion qui comporte des prescriptions vestimentaires, elle était défavorisée par rapport à d'autres travailleurs de l'entreprise qui ont d'autres convictions religieuses ou philosophiques, ce qu'elle ne fait pas. La Cour rajoute que, par hypothèse, lorsqu'une discrimination indirecte

manifeste est prouvée, l'entreprise dispose toujours de la possibilité de justifier objectivement et raisonnablement l'interdiction.

La Cour considère enfin qu'il est sérieusement contestable que l'interdiction porte atteinte à la liberté individuelle et/ou à la liberté de culte. Selon la Cour, l'obligation de neutralité constitue certes une limitation de la liberté individuelle et de la liberté de culte de la travailleuse, mais elle ne suffit pas pour conclure que l'interdiction imposée est illicite.

La Cour conclut qu'il n'est pas manifestement déraisonnable que l'employeur ait choisi de mener une politique de « neutralité » au sein de son entreprise, à comprendre comme une interdiction de porter des signes extérieurs de convictions philosophiques, religieuses ou politiques sur le lieu de travail ; et qu'il n'est pas manifestement déraisonnable que l'employeur ait licencié la réceptionniste suite à son refus persistant de travailler non voilée. A cet égard, la Cour a attiré notamment expressément l'attention sur le fait que la travailleuse a respecté la règle de neutralité pendant 3 ans sans la moindre protestation.

6.-

En l'espèce, il y a lieu de constater que la demanderesse ne démontre pas de discrimination directe, en ce sens qu'elle aurait été traitée moins favorablement qu'un autre travailleur comparable (hypothétique ou non) de l'entreprise. Selon les dires de la partie défenderesse, elle aurait laissé la liberté à la demanderesse de se défaire de son voile au vestiaire, comme le font d'autres collègues. Elle ne démontre pas non plus qu'il y aurait une discrimination indirecte. Par ailleurs, le contrat de franchise et le guide commercial, produit dans les pièces, prône une politique de neutralité, imposant le port des vêtements de travail sous l'enseigne « Express ». Par conséquent, même si discrimination devait y avoir, celle-ci pourra se justifier si l'objectif poursuivi peut être considéré comme raisonnable et proportionnel au but poursuivi, en l'occurrence la politique de neutralité.

Comme ceci avait également été soulevé par les Cours du travail de Bruxelles et d'Anvers dans les arrêts précités, le fait que la demanderesse a jugé nécessaire d'informer préalablement la partie défenderesse de son intention de désormais porter le voile (après avoir travaillé sans voile durant 4 ans), confirme qu'elle avait bien connaissance de cette règle de neutralité qui existait auprès de la partie défenderesse (puisque, par ailleurs, les autres travailleuses se défaisaient de leur voile au vestiaire, fait qu'elle n'a pu ignorer).

7. -

Lors de l'audience du 23 mars 2015, l'Auditorat, ayant rendu un avis oral, a considéré que, dans la mesure où la partie défenderesse adoptait une politique de neutralité, appliquant les mêmes principes à tous les travailleurs, il n'y avait pas lieu de retenir la discrimination, ni directe, ni indirecte.

8. -

Sur base de ce qui précède, le Tribunal considère que, en l'espèce, la demande au paiement de dommages et intérêts pour discrimination basée sur les convictions religieuses n'est pas fondée et en déboute la demanderesse.

2. Le salaire du mois de septembre 2013

La demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du salaire du mois de septembre 2013, sans toutefois chiffrer cette demande.

Les parties s'accordent pour dire que la demanderesse a travaillé les dimanches 1er et 8 septembre 2013, durant 4 h/par jour. La fiche de salaire de mois d'août 2013 indique que la demanderesse recevait un salaire horaire de 8,34 EUR/heure (soit 433,86 EUR/52 heures). 8,34 EUR multiplié par 4 heures donne un résultat de 33,37 EUR.

Les 19 et 24 mars 2014, la partie défenderesse a effectué un double versement de 33,77 EUR à titre de rémunération pour le mois de septembre 2013.

Le Tribunal considère dès lors que la rémunération pour le mois de septembre 2013 a été payée. Cette demande n'est dès lors pas fondée.

B. A titre subsidiaire

A titre subsidiaire, la partie demanderesse réclame la condamnation de la partie défenderesse au paiement du salaire du mois de septembre 2013, ainsi qu'une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de salaire, pour un montant total de 1.735,44 EUR.

1. Le salaire du mois de septembre 2013

Le Tribunal s'en réfère à ce qui a été établi sous le point A.2 ci-dessus et rappelle que cette demande n'est pas fondée.

2. L'indemnité de rupture

La demanderesse réclame le paiement d'une indemnité de rupture dans le chef de la partie demanderesse.

Le Tribunal suit le raisonnement, développé par la demanderesse, qu'elle travaillait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, puisqu'aucun contrat de travail étudiant écrit n'est fourni dans le dossier. En effet, par application de l'article 123 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat relatif à une occupation d'étudiant doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. A défaut, les conditions relatives au contrat de travail de durée indéterminée s'appliquent (article 126 de la loi du 3 juillet 1978).

Toutefois, en l'espèce, force est de constater que la demanderesse ne s'est pas présentée au travail le dimanche 15 septembre 2013, ni à une date ultérieure. Le fait qu'elle ait eu la conversation téléphonique avec son employeur le vendredi 13 septembre 2013 concernant son souhait de porter le voile durant l'exécution de son travail n'empêche pas qu'elle aurait dû se présenter à son lieu de travail, ce qu'elle n'a

pas fait. Ce n'est qu'au mois de décembre 2013 que la demanderesse a réagi pour la première fois.

La partie défenderesse de son côté n'a pas entrepris de démarches non plus afin de s'enquérir des intentions de la demanderesse. Ceci pourrait encore se justifier par le fait que la partie défenderesse estimait travailler avec des contrats étudiants, tel qu'il ressort de la déclaration D., produit dans le dossier, qui fait référence à une occupation étudiant.

Quoi qu'il en soit, il y a lieu de constater que la demanderesse a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail suite au refus de la partie défenderesse de lui laisser porter le voile islamique durant l'exécution de ses prestations de travail, dans la mesure où elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail. Par conséquent, il y a lieu en l'occurrence d'en déduire que la demanderesse a démissionné. De ce fait, elle n'a pas droit au paiement d'une indemnité de rupture dans le chef de la partie défenderesse. Cette demande n'est dès lors pas fondée.

C. Les autres postes réclamés

1. Les documents sociaux

La demanderesse demande d'entendre condamner la partie défenderesse à l'établissement des documents sociaux, à savoir le formulaire C4, le dernier décompte de paie ainsi que le compte individuel.

La partie défenderesse ne fournit pas la preuve qu'elle aurait communiqué les documents sociaux susmentionnés. Le Tribunal considère dès lors que cette demande est fondée.

2. L'exécution provisoire

La demanderesse sollicite enfin d'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement.

En principe, une condamnation n'est pas exécutoire par provision et le montant peut en être cantonné (articles 1397, 1404 et 1406 du Code judiciaire).

Des circonstances exceptionnelles - de stricte interprétation - peuvent permettre de déroger à ce principe. Dans ce cas, le demandeur doit les expliciter.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. La demanderesse ne fournit pas de preuve de circonstances exceptionnelles qui devraient justifier l'exécution provisoire. Celle-ci ne peut dès lors être retenue en l'occurrence.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement :

Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SA A. à délivrer à Madame O. le formulaire C4, le dernier décompte de paie ainsi que le compte individuel ;

Déboute Madame O. de ses demandes quant au paiement de dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaire, du salaire du mois de septembre 2013 et d'une indemnité de rupture ;

Condamne la SA A. au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 715,00 EUR.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles où siégeaient :

C. B., juge suppléant,
F. B., juge social employeur,
P. D., juge social employé

Et prononcé à l'audience publique du 18 mai 2015 à laquelle étaient présents,
C. B., juge suppléant, assistée de
O.S. , Greffier