

## **COUR D'APPEL DE MONS DU 29 SEPTEMBRE 2015**

S.A. J., dont le siège social est établi à 4500 HUY, (...), Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro (...),  
partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître L. Bertrand, avocat dont le cabinet est établi à 5300 ANDENNE, (...);

CONTRE :

CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, dont le siège est sis à 1000 BRUXELLES, Rue Royale, 138, partie intimée au principal et appelante sur incident, représentée Monsieur J. Bernard assisté de son conseil Maître P. Isabelle, avocat dont le cabinet est établi à 4020 LIEGE, (...);

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la signification d'un arrêt de la Cour de cassation de Bruxelles et citation par devant la juridiction de renvoi, déposée au greffe de cette Cour le 10 novembre 2014 par le C., signifiée le 6 novembre 2014 à la SA J. ;

Vu, produits en copie conforme ;

- l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 10 septembre 2012,
- l'arrêt de la Cour d'appel de Liège du 22 février 2011,
- le jugement dont appel prononcé le 26 mai 2010 par le tribunal de première instance de Huy et la procédure y visée ;

Vu l'ordonnance présidentielle de cette Cour du 25 novembre 2014 fondée sur base de l'article 747 & 2 du Code Judiciaire fixant délais pour conclure et la date de plaidoirie ;

Vu les conclusions principales et de synthèse de la partie intimée, avec en annexe de celles-ci l'inventaire des pièces de son dossier, déposées respectivement au greffe de cette Cour les 19 janvier 2015 et 20 avril 2015 ;

Vu les conclusions principales et de synthèse de la partie appelante, avec en annexe de celles-ci l'inventaire des pièces de son dossier, déposées respectivement au greffe de cette Cour les 14 mars 2015 et 11 mai 2015 ;

Vu les dossiers de pièces de la C. ainsi que de la SA J. déposés à l'audience du 30 juin 2015 ;

Oui les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 30 juin 2015, à laquelle les débats ont été déclarés clos et la cause prise en délibéré ;

L'appel de la C., régulier en la forme, a été introduit dans le délai légal et est recevable.

Exposé des faits - Antécédents ;

Monsieur Bernard J. est l'administrateur délégué de la SA J. dont le siège social est sis à 4500 HUY, (...) et qui exploite depuis de nombreuses années un restaurant-bowling. A la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (actuellement Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations en abrégé C.), l'huissier S. se rendit à plusieurs reprises au siège social de la SA J. où elle effectua divers constats :

- .Le 19 juin 2009, un panneau était affiché sur la porte d'entrée indiquant :  
  
« Par courtoisie vis-à-vis de la clientèle, les couvre-chefs sont interdits dans notre établissement. La direction se réserve le droit d'entrée ».
- Le 23 août 2010 et le 11 septembre 2014, il était indiqué :  
  
« Par courtoisie vis-à-vis de notre clientèle, une tenue correcte est souhaitée et les couvre-chefs ne sont pas appréciés dans notre établissement. Merci de votre compréhension ».

Le C. produit deux attestations :

- une attestation du 7 mars 2010 d'une dénommée Stéphanie K. aux termes de laquelle celle-ci explique que le gérant de l'établissement lui aurait dans un premier temps refusé l'entrée du restaurant à elle et à sa famille en raison du fait que son fils portait une casquette, celui-ci étant chauve, celui-ci s'étant toutefois ravisé dans un second temps ;
- une attestation non datée, de Mme Isabelle D. à qui une serveuse aurait refusé l'accès au restaurant en raison du fait qu'elle portait un foulard, ayant perdu ses cheveux à la suite d'une chimiothérapie.

La SA J. produit:

- une attestation du 16 janvier 2010 de Mme Marjorie G. expliquant avoir été servie normalement au sein de l'établissement malgré le fait qu'elle porte un foulard ;
- une attestation du 29 juin 2009 de l'ASBL (...) faisant état du bon accueil reçu au sein de Rétablissement lors de leurs visites ;
- une attestation de M. Anthony U. du 26 juillet 2010 faisant état de ce qu'il fréquente l'établissement depuis plusieurs années et a toujours pu rentrer avec une casquette.

La SA J. produit également deux versions de son règlement intérieur destiné à son personnel, lesquels reprennent la mention suivante :

« En cas de casquette, toujours demander à la personne de l'enlever avant de prendre la commande, (il y a la façon de la demander). Pareil à l'accueil du bowling. ...Exceptionnellement les dames peuvent garder leur couvre-chef, (pas casquette crado) ».

Par requête en cessation du 29 décembre 2009 dirigée contre M. Bernard J., le SPF C. sollicitait du président du tribunal de première Instance de Huy siégeant comme en référé :

- la constatation d'un acte de discrimination interdit en fonction de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 ;
- que soit ordonnée la cessation de l'interdiction du port de couvre-chefs, y compris quand l'état de santé le justifie, sous peine d'une astreinte de 500 € par jour ;
- d'ordonner l'affichage et la publication de la décision aux frais de la SA J..

La SA J. fit intervention en la cause par requête du 8 avril 2010.

Par jugement du 26 mai 2010, le tribunal de première Instance de Huy :

- dit la demande irrecevable en tant que dirigée contre M. Bernard J.;
- la dit fondée en tant que dirigée contre la SA J. sauf en ce que celle-ci vise la publication et l'affichage de la décision.

La SA J. interjeta appel dudit jugement par requête du 14 juin 2010.

Par voie d'appel incident, le SPF C. sollicitait qu'il soit fait droit à l'entièreté de sa demande originaire.

Par arrêt du 22 février 2011, la cour d'appel de Liège dit la demande du SPF C. irrecevable.

Le C. se pourvût en cassation par vole de requête signifiée le 24 juin 2011.

Par arrêt du 10 septembre 2012, la cour de cassation cassait l'arrêt attaqué sauf en tant qu'il reçoit l'appel principal et renvoyait la cause devant la cour de céans.

Discussion :

La recevabilité de la demande du C. n'est actuellement plus sérieusement contestée,

1) Principes généraux - lois du 10 mai 2007 :

L'action du C. se fonde sur la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » et qui 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.

Il est à noter que la problématique particulière de la discrimination entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une seconde loi, adoptée le même : « Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ».

La première de ces deux lois a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter notamment contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

En application de son article 5, la loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public.

La loi distingue les discriminations directes et Indirectes.

Une discrimination directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, 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 discrimination indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui est le fondement d'une distinction indirecte est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés à moins que cette distinction indirecte soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 9).

Toute distinction indirecte est présumée être discriminatoire, il s'agit cependant là d'une présomption réfragable.

Le seul constat d'un phénomène d'exclusion d'un groupe cible résultant de l'application d'une norme apparemment neutre si elle entraîne un renversement de la charge de la preuve, ne suffit en effet pas à démontrer ipso facto l'existence d'une discrimination, l'auteur de la mesure restant en droit de démontrer que celle-ci est justifiée par une finalité légitime et qu'elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire à cette fin (critère de proportionnalité).

Lorsque l'auteur de la norme litigieuse tend à justifier celle-ci, Il appartient en dernier lieu au juge d'apprécier le bien-fondé et la proportionnalité de la norme litigieuse au regard de sa finalité première.

Le contentieux des discriminations indirectes induit une responsabilité sans faute et objective, le caractère intentionnel ou non de la discrimination relevée étant sans importance, il convient uniquement de constater si, in concreto, une mesure apparemment neutre et non justifiée touche majoritairement un des groupes protégés (C.E.D.H. 4 mai 2001 Hugh Jordan c/ Royaume-Uni, Req. n° 24746/94, paragr. 154).

## 2) Cas particulier de l'interdiction du couvre-chef :

La question de savoir si l'interdiction du port d'un couvre-chef dans un espace privé ouvert au public est délicate et a donné lieu à de nombreuses controverses.

Une distinction indirecte n'est constitutive de discrimination que lorsqu'elle n'est pas justifiée par un motif objectif légitime qui selon les circonstances peut être notamment de garantir l'image de neutralité de l'entreprise dans ses contacts commerciaux, la sécurité ou l'hygiène ou dans certains cas spécifiques la nécessité de lutter contre toute forme de pression sociale ou de prosélytisme en faveur d'une pratique religieuse quelconque.

En l'espèce, Il convient d'examiner :

- 1) Si la SA J. a adopté une norme de nature à entraîner une distinction indirecte entre divers groupes de sa clientèle ;
- 2) Dans l'affirmative, d'examiner si cette distinction est constitutive de discrimination en ce sens qu'elle n'est pas justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Il convient de relever qu'il importe peu que la discrimination indirecte alléguée ait pris fin ou non depuis l'introduction de l'action en cessation, le juge conservant la faculté d'ordonner la cessation d'une pratique qui a pris fin dès lors qu'il constate qu'il subsiste un risque de récurrence, que ce risque affecte ou non directement le demandeur en cessation (Ch. DALCQ, « les actions comme en référé », in « le référé judiciaire », éd. Du jeune barreau de Bruxelles, 2003, p. 168).

Selon le C., l'avis apposé sur la porte d'entrée de l'établissement géré par la SA J. serait constitutif d'une discrimination indirecte à l'égard des personnes qui portent un couvre-chef pour des motifs de santé ou religieux.

La SA J. justifie cette interdiction pour des motifs de bienséance et d'hygiène tout en précisant que les dames peuvent conserver leurs couvre-chefs si elles le désirent pour autant qu'ils ressortent d'une tenue correcte (pas de casquette).

Elle ajoute que les incidents malheureux ayant impliqués Mmes D. et K. sont le fruit d'une mauvaise communication voire dans le second cas d'une application erronée du règlement d'ordre intérieur par une des serveuses.

Le fils de Mme K. s'était quant à lui finalement vu autorisé à conserver sa casquette à l'intérieur du restaurant.

Le juge du fond, lorsqu'il doit apprécier l'existence ou non d'une pratique susceptible d'entraîner une distinction indirecte au sein d'un établissement privé offrant des biens et services au public doit tenir compte de tous les éléments objectifs à sa disposition sans se focaliser sur l'un d'eux en particulier au risque de le sortir de son contexte.

A cet égard, la SA J. relève à juste titre que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'avis relatif au port de couvre-chefs apposé sur la porte d'entrée qu'il soit formulé autrement que de manière générale et non sous forme d'une énumération fastidieuse et exhaustive des différentes sortes de tenues ou couvre-chefs qui seraient admis ou non.

Toute norme ou règlement doit en effet s'interpréter de manière raisonnable et de bonne foi en fonction de ce qui est l'usage dans le secteur concerné et de la manière dont il est concrètement mise en œuvre au sein de l'établissement visé.

En l'espèce, les pièces produites à l'intention de la cour sont les différents constats établis à la demande du C., le règlement d'ordre intérieur de la SA J. ainsi que diverses attestations produites par les parties.

Il découle de la lecture combinée de l'écriteau apposé sur la porte d'entrée de l'établissement et de son règlement d'ordre intérieur que pour des raisons de standing, la SA J. incite sa clientèle à ôter son couvre-chef à l'intérieur de l'établissement tout en permettant aux dames de conserver celui-ci à moins qu'il ne soit indicatif d'un manque flagrant de distinction : « pas de casquettes crados » (sic).

Ce faisant, l'établissement se borne à rappeler un usage courant au sein des établissements d'un certain standing dans le secteur Horeca.

Les incidents isolés et malheureux dans lesquels furent impliqués Mmes D. et K. apparaissent être plus le fruit de problèmes de communication de la part de l'un ou l'autre membre du personnel et d'une mauvaise interprétation de leur part du règlement d'ordre intérieur que l'illustration d'une pratique habituelle au sein de l'établissement.

Il ressort au contraire des pièces produites par la SA J. que l'établissement accueille habituellement des personnes handicapées ou malades porteuses de casquettes, foulards et casques sans que cela ne pose le moindre problème.

Le règlement intérieur précise encore que les dames peuvent conserver leurs couvre-chefs dans l'établissement sauf « les casquettes crados » (sic).

La SA J. exploite par ailleurs l'établissement depuis de nombreuses années sans que d'autres cas litigieux n'aient été portés au grand jour.

A cet égard, il convient encore de constater que « l'interview » de M. J. parue dans une édition du groupe « Sud-presse » lui est inopposable, il ne peut en être tiré aucun moyen à l'encontre de la SA J..-

C'est donc à tort que le premier juge a pu considérer que l'écriteau litigieux serait susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés et donc ce nature à entraîner une distinction indirecte.

Il ressort de ce qui précède que l'appel de la SA J. est fondé.

PAR CES MOTIFS;

La Cour, statuant contradictoirement à l'égard des parties, après cassation ;

Entendue, Madame le Premier Avocat général Monique D., en son avis verbal conforme donné sur-le-champ à l'audience du 30 juin 2015 ;

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

Dit l'appel principal de la S.A. J. fondé ;

Dit l'appel incident du C. non fondé et l'en déboute ;

Par Conséquent :

Met à néant le jugement déféré ;

Déboute le C. de sa demande en cessation ;

Condamne le C. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.640 € et lui délaisse ses propres frais et dépens dans les deux instances ;

Ainsi signé par Monsieur Jean-François M., Conseiller président la chambre, Monsieur Emmanuel M. Monsieur Thierry D., Conseillers, qui ont délibéré de la cause et par Madame Véronique H., Greffier.

Et prononcé en audience publique, par la deuxième chambre de la Cour d'appel de Mons, le vingt-neuf septembre deux mille quinze, par et en la présence de Monsieur Jean-François M., Conseiller président la chambre et Madame Véronique H., Greffier et en la présence également de Madame le Premier Avocat général Monique D.