

Numéro de répertoire ■
2018/

Expédition

Délivrée à

Délivrée à

Date du prononcé :

28/05/2018

Le
€:
PC:

Le
€:
PC:

Numéro de rôle :

16/7231/A

Liquidation au fonds : NON

Numéro auditorat :

(loi du 19 mars 2017)

Matière :

contrat de travail employé

Type de jugement :

définitif contradictoire

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.

Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame S.A.(...),
domiciliée à,
partie demanderesse,
comparaissant par Me Thomas LECOMTE, avocat ;

CONTRE :

La **S.A. V.(...)**, BCE : 0412.723.419,
dont le siège social est situé à,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Damien STAS DE RICHELLE, *loco* Me Eric NIEUWDORP et Me Damien STAS DE RICHELLE, avocats ;

EN PRESENCE:

UNIA, Le Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances, BCE : 0548.95.779 dont le siège social est situé rue Royale 138 à 1000 BRUXELLES,
partie demanderesse en intervention volontaire, comparaissant par Me Véronique VAN DER PLANCKE, avocate.

1. Procédure

La procédure a été initiée par une requête contradictoire déposée au greffe du tribunal par Madame S.A.(...) le 5 juillet 2016.

Le 29 septembre 2016, UNIA a déposé une requête en intervention volontaire.

Par un jugement du 14 février 2017, le tribunal, statuant avant-dire droit, a déclaré que la requête introductive d'instance avait été valablement rédigée en langue française et a ordonné la poursuite de la procédure dans cette langue.

Par une ordonnance du même jour, prise en application de l'article 747 du Code judiciaire, le tribunal a fixé les délais d'échange des conclusions et une date de plaidoiries.

Les parties ont conclu et déposé leur dossier.

Elles ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 5 février 2018, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont été clos.

Madame Estelle RASSON, substitut de l'auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont eu la faculté de répliquer.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

Les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ont été appliquées.

2. Objet de la demande de Madame S.A.(...) et de celle d'UNIA

Suivant le dispositif de ses dernières conclusions, Madame S.A.(...) demande au tribunal de condamner V(...):

- à lui payer:
 - 18.363,96 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ; 12.242,64 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;
 - 8.004,80 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ; les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de 2.400,00 euros ; les intérêts légaux et judiciaires.
- à lui délivrer les documents sociaux ainsi qu'un nouveau formulaire C4, sous peine d'astreinte de 150 euros par jour de retard et par document manquant.

De son côté, UNIA demande au tribunal de la recevoir comme partie intervenante volontaire et, sur le fond :

- de dire pour droit que Madame S.A.(...) a été victime d'une discrimination directe ou indirecte sur la base de la conviction religieuse et que V(...)est l'auteur de la rupture discriminatoire du contrat de travail, et par conséquent, ordonner la cessation de cet acte ;
- de condamner V(...)à payer 1 euro à titre de réparation de la discrimination exercée, au bénéfice d'UNIA ;
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans possibilité de cantonnement ou de cautionnement ;
- de condamner V(...)aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 2.200 euros.

V(...)conteste les demandes et invite le tribunal à les déclarer, si recevables, non fondées, et à condamner Madame S.A.(...) aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 euros (montant de base).

3. Synthèse des faits

Le 1^{er} juillet 2008, Madame S.A.(...) est entrée au service de la S.A. V(...)en qualité d'employée (caissière) dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, prolongé en contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2009.

L'article 8 du contrat de travail à durée indéterminée stipule ce qui suit (pièce 2 de Madame S.A.(...)) :

« Uniforme de travail

L'employé(e) s'engage à porter l'uniforme de travail que l'employeur aura éventuellement mis à la disposition de son travailleur. »¹

Par ailleurs, l'article 3 du chapitre 16 du règlement de travail dispose (pièce 3 de Madame S.A.(...)) :

« Présentation

Vu le caractère de service de la société et les contacts y résultants, c'est une condition absolue que chacun accorde l'attention nécessaire à ses vêtements et à sa présentation. »

V(...)produit deux courriers d'avertissement notifiés à Madame S.A.(...), le 10 septembre 2010 (pour non-respect de l'obligation d'informer l'employeur en cas d'incapacité de travail ; pièce 4 de son dossier) et le 22 novembre 2013 (pour non-respect de la politique d'achats pour usage personnel ; pièce 5 de son dossier).

V(...)fait par ailleurs état des absences, nombreuses et de plus en plus fréquentes (mais toutes justifiées), de Madame S.A.(...) au cours de la relation de travail (v. p. 3 et 4 de ses conclusions).

Le 3 février 2016, après une absence de plusieurs mois (crédit-temps, congé de maternité, congé parental), Madame S.A.(...) a repris son travail de caissière, en portant un foulard, qu'elle n'avait jamais porté auparavant sur son lieu de travail.

Son supérieur (Monsieur B.A.(...), « district manager ») lui avait pourtant indiqué que le port du foulard n'était pas autorisé, lors d'un entretien téléphonique du 12 janvier 2016 (pièce 8 de V..(...)). Lors de ce même entretien, Madame S.A.(...) avait évoqué la possibilité de postuler pour un emploi au sein du « contact center » (la « centrale ») de l'entreprise (hors magasins). V.(...)expose que Madame S.A.(...) n'a pas entamé les démarches concrètes pour y être affectée et qu'en outre, elle ne possédait pas les aptitudes requises (bilinguisme)².

Après sa reprise du travail et après avoir constaté que Madame S.A.(...) portait le foulard, les responsables de V. lui ont demandé de l'ôter, ce qu'elle a refusé. Ils l'ont dès lors invitée à rentrer chez elle, afin de prendre un temps de réflexion.

Le 4 février 2016, la direction de V. a invité Madame S.A.(...) à signer un document libellé comme suit (pièce 4 de Madame S.A.(...)) :

« Je soussignée, S.A.(...) Soumaya, reconnaît de travailler pour la NV V.(...)depuis 2008 et je connais le code vestimentaire ainsi que le principe de neutralité en vigueur sur le lieu de travail. Ce code vestimentaire je l'ai toujours respecté et le respectera à l'avenir ».

Madame S.A.(...) a refusé de signer ce document. La direction l'a, à nouveau, invitée à rentrer chez elle et à réfléchir, avant de se représenter le lendemain au magasin en uniforme et sans son foulard.

Le 5 février 2016, lors d'une nouvelle réunion, Madame S.A.(...) a confirmé à sa direction qu'elle entendait conserver son foulard. Un licenciement avec indemnité a été évoqué par son délégué syndical comme « *solution alternative* » (voir le compte-rendu produit en pièce 5 de Madame S.A.(...) et pièce 11 de la défenderesse).

¹ Le contrat Initial, à durée déterminée, ajoutait à cette clause « ... ainsi que le badge nominatif » (pièce 1 de Madame S.A.(...)).

² Page 5 des conclusions de V..(...).

Le contrat de travail a alors été suspendu jusqu'au mercredi 10 février 2016. Le courrier qui lui a été remis à cette occasion (pièce 5 de Madame S.A.(...)) précise qu'elle était attendue de retour au magasin le 10 février 2016 et qu'il lui était demandé de respecter l'article 8 de son contrat de travail relatif à l'uniforme de travail (précité).

Le 10 février 2016, Madame S.A.(...) a réitéré son souhait de travailler en portant le foulard, en exposant qu'elle estimait ce souhait compatible avec l'article 8 de son contrat de travail (cf. compte-rendu en pièce 6 de son dossier). Elle a également indiqué avoir pris contact avec UNIA.

Le 11 février 2016 a eu lieu une réunion en présence de représentants d'UNIA, dont le contenu a été confirmé par ces derniers dans un courriel du même jour, proposant à V.(...)un accompagnement dans sa réflexion sur le port de signes convictionnels par ses travailleurs (v. pièce 4 du dossier d'UNIA).

Le même jour, V.(...)a licencié Madame S.A.(...) pour motif grave, sans préavis ni indemnité, cette dernière ayant confirmé qu'elle refusait de travailler sans son foulard.

La description du motif grave a été notifiée par courrier recommandé du 15 février 2016.

Dans ce courrier, en substance, V.(...)reproche à Madame S.A.(...) un comportement d'insubordination en raison du refus de respecter l'article 8 de son contrat de travail (relatif à l'uniforme de travail) et le principe de neutralité au sein de l'entreprise. Elle aurait adopté un « *comportement provocateur et d'insubordination* » et une attitude abusive (pièce 9 de Madame S.A.(...)).

Madame S.A.(...) a contesté son licenciement via son conseil [cf. échange de courriers en pièces 11 à 13 de son dossier] et réclamé une indemnité compensatoire de préavis (6 mois et 12 semaines) et une indemnité complémentaire en raison du caractère discriminatoire de son licenciement (6 mois).

Le conseil de V(...)a également communiqué sa position à UNIA par courrier du 22 mars 2016 (pièce 18 de son dossier), suivant laquelle le licenciement reposait sur un motif d'insubordination et non sur une quelconque discrimination.

En l'absence d'issue amiable de la discussion, Madame S.A.(...) a introduit la présente action le 5 juillet 2016.

4. Discussion

4.1. Synthèse de la position des parties

4.1.1. En ce qui concerne le motif grave et l'indemnité de préavis

Madame S.A.(...) soutient :

- qu'elle n'a pas commis de faute car elle a toujours respecté le code vestimentaire imposé par l'employeur (port de la chemise et du badge) ; aucune disposition, ni du contrat de travail, ni du règlement de travail, ne lui interdisait de porter le foulard ;
- qu'à supposer que le tribunal considère qu'elle aurait commis une faute, elle ne présenterait pas le caractère de gravité requis pour être qualifiée de motif grave ; l'employeur n'a pas laissé le choix à Madame S.A.(...) et lui a donné l'ordre, qui serait illicite, de retirer son voile ;
- que la sanction du licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, est disproportionnée eu égard au comportement irréprochable qu'elle a observé et à l'absence d'avertissement préalable ;

- qu'il semble que la longue absence de Madame S.A.(...) (congé de maternité, parental, et crédit-temps) n'ait pas été étrangère à la décision de licenciement ;
- que, par conséquent, elle a droit à l'indemnité de rupture correspondant à 6 mois et 12 semaines, soit 18.363,96 euros brut.

De son côté, la S.A. V.(...) soutient que le motif grave est fondé :

- elle invoque l'article 8 du contrat de travail (uniforme de travail) et l'article 3 du chapitre 16 du règlement de travail (« *attention nécessaire à ses vêtements et à sa présentation* ») ;
- ces dispositions constituent un moyen de renforcer l'image de l'entreprise vis-à-vis du public ;
- la politique du port de l'uniforme sans signes distinctifs permet à l'employeur de « *garantir une société paisible et tolérante de tous les travailleurs sans faire de distinction, et ce, dans l'intérêt tant de sa clientèle (garantie externe) que de son personnel (garantie interne)* » ;
- le principe de neutralité est, par essence, une garantie de non-discrimination ;
- ce principe n'a jamais été remis en cause par la délégation syndicale ;
- Madame S.A.(...) n'a jamais contesté l'exigence du port de l'uniforme et l'a toujours respectée jusqu'au 3 février 2016 ;
- Madame S.A.(...) était de plus en plus fréquemment absente, depuis 2013 et n'a quasi plus fourni de prestations de travail à partir du 1^{er} janvier 2014 ; toutefois, V.(...) conteste tout lien entre le licenciement et les absences pour incapacité de travail et souhaitait maintenir la relation de travail, pour autant que Madame S.A.(...) respecte le principe de neutralité de l'entreprise par le port de son uniforme de travail neutre ;
- V.(...) déplore l'attitude de Madame S.A.(...) durant la période du 3 au 11 février 2016 (« *comportement d'insubordination, de provocation et peu coopératif* »³), laquelle ne semblait pas motivée à reprendre son travail; son comportement aurait été en réalité dicté par le souhait d'obtenir une indemnité de préavis et d'ouvrir le droit aux allocations de chômage ;
- à titre subsidiaire, Madame S.A.(...) devrait clarifier le calcul de l'indemnité de rupture qu'elle réclame.

³ Conclusions V.D.B.(...), page 11.

4.1.2. En ce qui concerne le caractère discriminatoire du licenciement

Madame S.A.(...) soutient :

- que l'employeur a porté atteinte à sa liberté de religion, consacrée par l'article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme (Conv. E.D.H.) ; les restrictions à cette liberté ne sont admissibles que si elles respectent le triple test : légalité, légitimité et proportionnalité ;
- que la condition de légalité fait défaut car ni le contrat de travail, ni le règlement de travail ne posent de principe de neutralité applicable à l'ensemble des travailleurs ; Madame S.A.(...) conteste qu'une politique de neutralité existait au moment des faits au sein de l'entreprise ; la norme qui restreindrait la liberté de religion n'est ni accessible ni prévisible ; par conséquent, l'employeur ne pouvait pas restreindre cette liberté;
- de plus, la condition de légitimité n'est pas remplie car le principe de neutralité ne pourrait pas être invoqué dans le secteur privé ;
- enfin, la restriction imposée engendrerait des conséquences disproportionnées pour les travailleurs au regard du bénéfice que l'employeur en retirerait ; la mesure d'interdiction de port des signes convictionnels serait dès lors disproportionnée, surtout eu égard aux circonstances de l'espèce puisque des solutions alternatives ont été proposées (port d'un couvre-chef « neutre », affectation à la centrale du magasin) mais ont été rejetées par l'entreprise ;
- par ailleurs, le licenciement serait discriminatoire parce qu'il découle d'une distinction directe basée sur la conviction religieuse, critère protégé par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, distinction directe qui n'est pas justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 8 de la même loi ; en effet, l'interdiction du port du foulard ne serait pas indispensable pour permettre d'exercer une fonction de caissière ;
- Madame S.A.(...) se réfère, par analogie, à un jugement du tribunal du travail de Tongres du 2 janvier 2013 ayant considéré que le licenciement d'une travailleuse refusant d'ôter son foulard était constitutif d'une discrimination directe fondée sur les convictions religieuses, l'employeur ne prouvant pas l'existence d'une politique de neutralité au moment des faits et les dispositions relatives aux uniformes ne contenant pas d'interdiction de port de signes religieux ;
- à la suite du licenciement de Madame S.A.(...), V.(...) a modifié la clause du contrat de travail relative à l'uniforme pour y mentionner la politique de neutralité et, en conseil d'entreprise, a souhaité introduire une disposition similaire dans le règlement de travail ;
- par conséquent, Madame S.A.(...) réclame l'indemnité forfaitaire de 6 mois prévue à l'article 18, § 2,2° de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 (12.242,64 euros).

De son côté, V.(...) conteste toute discrimination :

- la politique de neutralité s'applique indistinctement à tous ses collaborateurs ;
- l'article 8 du contrat de travail (relatif à l'uniforme) est appliqué de manière cohérente et systématique à tous les collaborateurs et ce de manière constante depuis de nombreuses années ; cette disposition est bien comprise par le personnel comme imposant un code vestimentaire neutre ; cette disposition a été adaptée et complétée dans les nouveaux contrats de travail et le nouveau texte a été discuté en conseil d'entreprise ;

- la politique de neutralité reflète le souhait légitime de l'employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard de son personnel et de ses clients, indépendamment de toute demande ou remarque de la part de la clientèle, et se rapporte à la liberté d'entreprise reconnue par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- le principe de neutralité est une garantie de non-discrimination et instaure un climat de travail neutre ; V(...) privilégie une culture d'entreprise neutre respectueuse des convictions et libertés de chacun ; les débats politiques, philosophiques ou religieux n'ont pas leur place au sein de l'entreprise ; V(...) se réfère aux conclusions de l'avocat général dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017 (C-157/15).
- l'interdiction de V(...) vise toutes les convictions politiques, philosophiques ou religieuses et ne vise pas une religion en particulier ;
- aucun travailleur au sein de l'entreprise ne porte de signe de telles convictions sur le lieu de travail ; par le passé, V(...) avait déjà dû sommer un travailleur, qui avait affiché une préférence pour un parti politique, de ne pas faire état de convictions politiques et de respecter le principe de neutralité dans l'entreprise ;
- la jurisprudence accepte que soit imposé un code vestimentaire neutre et admet que la neutralité constitue un objectif légitime ; V(...) se réfère notamment à un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 15 janvier 2008 (J.T.T., 2008, p. 140) ainsi qu'à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017 (C-157/15) ; les circonstances de fait ayant donné lieu au jugement du tribunal du travail de Tongres (cité par Madame S.A.(...)) sont différentes de sorte que cette jurisprudence ne peut pas s'appliquer par analogie ;
- le principe de neutralité n'est pas réservé exclusivement aux entités publiques, la Cour de justice de l'Union européenne ayant d'ailleurs décidé que « *le souhait de l'employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte* » (cf. points 37-38 de l'arrêt du 14 mars 2017, C-157/15) ; V(...) fait valoir son droit à la liberté d'entreprise et rappelle son pouvoir d'appréciation en tant qu'employeur au niveau de sa politique et de ses décisions ; UNIA entend se substituer à l'employeur pour apprécier sa politique et ses décisions, ce qui n'est pas son rôle ;
- le fait d'adopter une politique de neutralité n'est pas réservé aux seules entreprises dites « de tendance » ; la législation anti-discrimination s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé ;
- V(...) n'était pas en mesure de proposer une autre fonction à Madame S.A.(...).

Enfin, UNIA avance, en synthèse, les arguments suivants à l'appui de sa demande en intervention relative à la discrimination :

- Madame S.A.(...) a été licenciée pour motif grave, suite à son refus d'ôter son foulard ; or, le port du foulard peut être considéré comme un acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction religieuse ; le fait de conditionner la poursuite du contrat de travail au fait d'ôter son foulard affecte deux droits, le droit à la liberté de religion et le droit à la non-discrimination sur la base de la conviction religieuse ; or, les restrictions à ces deux droits répondent à des conditions très strictes ;
- à ce sujet, UNIA rejoint les arguments développés par Madame S.A.(...) : ainsi, l'interdiction du port du foulard n'est pas prévue dans le contrat de travail ni dans le règlement de travail ; un degré raisonnable de prévisibilité de la norme fait défaut ; le principe de légalité, susceptible de justifier une ingérence dans la liberté religieuse consacrée par l'article 9 de la Conv. E.D.H., n'est pas respecté ;

- l'interdiction du port du foulard ne répond, en l'espèce, à aucun motif légitime tel que la sécurité au travail et cette mesure ne présentait pas de nécessité ; l'exigence d'ôter le foulard est disproportionnée, d'autant que Madame S.A.(...) n'affichait aucun signe de prosélytisme ;
- une telle interdiction revient à opérer une distinction basée sur la conviction religieuse; cette distinction constitue une discrimination à moins de correspondre à l'une des justifications admises légalement ;
- les préférences discriminatoires des clients ne peuvent pas justifier la discrimination ; il existe un risque que des employeurs privés « *masquent cet argument majeur dans leurs préoccupations derrière celui de la neutralité* » (conclusions UNIA, p. 9) ; or, UNIA formule des réserves sur la possibilité pour les entreprises privées de se prévaloir de l'argument de la neutralité ; même à considérer la protection d'une image commerciale neutre sur le plan religieux comme un objectif légitime de limitation d'un droit fondamental, la mesure d'interdiction du port du voile serait disproportionnée par rapport à cet objectif (conclusions UNIA, p. 10, et la référence à l'arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme du 15 janvier 2013) ;
- après avoir rappelé les deux décisions rendues par la Cour de justice de l'Union européenne le 14 mars 2017 (p. 10 à 12 des conclusions d'UNIA), UNIA relève qu'il n'est pas établi qu'il existait en l'espèce dans l'entreprise, au moment des faits litigieux, une règle (même non écrite) d'interdiction des signes convictionnels au nom d'un principe de neutralité, ni qu'une telle règle aurait été appliquée de manière indifférenciée, cohérente et systématique, à toutes les convictions. En l'absence de pareille règle, la décision de licenciement de Madame S.A.(...) devrait être qualifiée de discrimination directe ; UNIA se réfère alors à la décision du tribunal du travail de Tongres, déjà évoquée ci-avant, dans laquelle le tribunal a conclu à une distinction directe non justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ;
- même si le tribunal devait qualifier la pratique en présence de distinction indirecte, encore cette dernière devrait-elle poursuivre un objectif légitime à travers des moyens appropriés et nécessaires ; en l'espèce, l'objectif poursuivi est la neutralité ; UNIA estime qu'il faut se poser la question du lien étroit entre l'image de neutralité de l'entreprise et l'apparence des travailleurs ; elle considère que, « *même au nom d'une certaine idée de la neutralité dans le secteur privé, la limitation ou l'interdiction de port de signe convictionnel n'est ni obligatoire ni la seule option* » (conclusions UNIA, p. 14) et se réfère à l'idée de neutralité inclusive/active (à l'opposé de la neutralité exclusive/passive) au nom de laquelle un employeur pourrait autoriser le port du foulard pour toutes les fonctions ;
- si le tribunal devait estimer légitime l'objectif de V.(...)de promouvoir une neutralité passive/exclusive dans l'entreprise, encore les moyens utilisés devraient-ils être strictement nécessaires et appropriés ; or, la règle de neutralité dont se prévaut V.(...)s'applique à tous les travailleurs et non à ceux en contact avec les clients ; de plus, un critère permettant de vérifier la nécessité de la mesure consiste à proposer un poste de travail alternatif; or, en l'espèce, V.(...)aurait immédiatement écarté la proposition de Madame S.A.(...) de travailler au siège central de la société ; enfin, les intérêts en conflit auraient pu être conciliés par exemple en recourant à un couvre-chef non connoté religieusement et adapté à l'uniforme de l'entreprise.

4.1.3. En ce qui concerne le caractère manifestement déraisonnable du licenciement (CCT n°109)

Madame S.A.(...) soutient que son licenciement ne repose sur aucun motif valable et est manifestement déraisonnable, ayant été donné avec une intention de nuire ; elle réclame une indemnisation correspondant à 17 semaines de rémunération, soit 8.004,80 euros, qu'elle estime cumulable avec l'indemnité due en raison de la discrimination précitée.

V.(...)conteste cette demande ; l'indemnité pour discrimination et celle pour licenciement manifestement déraisonnable visent à réparer le même préjudice (le fait d'avoir été licenciée en raison d'un motif discriminatoire) et trouvent leur origine dans la même cause (le licenciement pour refus d'ôter le foulard sur le lieu de travail). Ces deux indemnités ne sont pas cumulables, comme le prévoit l'article 9, § 3 de la CCT n°109 et le confirme la doctrine⁴.

4.2. Synthèse de l'avis de l'auditorat du travail

En son avis oral donné à l'audience du 5 février 2018, l'auditorat du travail a relevé :

- que ni l'article 8 du contrat de travail, ni le règlement de travail, ne contiennent d'interdiction de port de signes convictionnels par les travailleurs ;
- qu'aucune preuve n'est apportée de l'existence d'une règle non-écrite en ce sens ;
- que, d'ailleurs, cette règle a été énoncée par la suite dans les contrats de travail et évoquée en conseil d'entreprise, seulement après le licenciement de Madame S.A.(...) ;
- qu'il n'est dès lors pas démontré qu'il existait, au moment du licenciement, une telle interdiction ou un principe de neutralité, sur lesquels le licenciement aurait pu se fonder ;
- qu'en outre, l'interdiction dont se prévaut l'employeur paraît excéder ce qui est strictement nécessaire pour atteindre l'objectif affirmé d'image neutre de l'entreprise, puisqu'elle s'étend à tous les travailleurs, en ce compris ceux qui n'entrent pas en contact avec la clientèle ;
- que, par conséquent, les demandes de Madame S.A.(...) sont fondées.

⁴ Voir page 19 des conclusions de la défenderesse.

4.3. Position du tribunal

4.3.1. La discrimination

4.3.1.1. Principes utiles à la solution du litige

1. -

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figurent « *la conviction religieuse ou philosophique* » (article 3 de la loi ; article 4, 4° de la loi).

Cette loi transpose la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les dispositions de la loi du 10 mai 2007 trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail (article 5, §1^{er}, 5° de la loi) et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

2. -

Une distinction directe est définie comme « *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* » (article 4, 6° de la loi).

La discrimination directe est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi).

Tout distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi).

Toutefois, par dérogation à ce principe, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique dans le domaine des relations de travail peut uniquement être justifiée par « *des exigences professionnelles essentielles et déterminantes* » (article 8, § 1^{er} de la loi).

Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée entre autres à la conviction religieuse ou philosophique, est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, *et* ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci (article 8, § 2 de la loi).

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8, § 3 de la loi).

3. -

La loi définit la distinction indirecte (article 4, 8°) 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 caractérisées par l'un des critères protégés* ».

La discrimination indirecte est une « *distinction Indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* » (article 4, 9°).

En son article 9, la loi précise les conditions auxquelles une distinction indirecte ne constitue pas une discrimination indirecte :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés 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; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

4.-

Lorsqu'un employeur interdit tous les signes convictionnels en raison d'une volonté de neutralité religieuse et philosophique, la qualification de la discrimination (directe ou indirecte) est complexe et les avis sont partagés (F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *R.D.S.*, 2017, p. 571).

La différence entre les deux types de discrimination est importante puisque, comme indiqué ci-avant, les motifs de justification sont différents (la distinction directe est plus difficile à justifier que la distinction indirecte).

5.-

L'article 28, §1^{er} de la loi prévoit que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La loi énumère des exemples de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés (article 28, §§ 2 et 3 de la loi) :

« § 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1" les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2" les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. § 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1 " des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3" du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

6.-

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel. Outre la possibilité de réclamer des dommages et intérêts en établissant son dommage réel, la loi prévoit notamment une possibilité d'indemnisation forfaitaire de 6 mois de rémunération brute (cf. article 18 de la loi).

4.3.1.2. En l'espèce

A. Quant à l'existence d'une règle de neutralité en vigueur au sein de l'entreprise, interdisant le port visible de signe convictionnel

Au moment de sa reprise du travail le 3 février 2016, Madame S.A.(...) était informée du fait que son employeur ne tolérait pas le port (visible) de signe convictionnel sur le lieu de travail et en particulier en magasin, là où les travailleurs sont en contact avec la clientèle.

Cette interdiction lui avait été communiquée clairement par son « district manager », Monsieur B.A.(...), lors de leur entretien téléphonique du 12 janvier 2016 précédant la reprise de travail (cf. pièce 8 du dossier de la défenderesse).

Cette règle a encore été rappelée à Madame S.A.(...) plusieurs fois lors des réunions ayant suivi sa date de reprise de travail ; il lui a bien été spécifié que l'interdiction du port de signe convictionnel était générale et ne visait pas en particulier le port d'un foulard.

Certes, il n'existait pas de règle écrite explicite prévoyant une interdiction du port de signes convictionnels dans l'entreprise. Ce n'est pas pour autant qu'il faut conclure à l'existence d'une discrimination (à cet égard, voy. F. KEFER, *op. cit.*, pp. 577-578).

L'existence d'une telle règle est confirmée par plusieurs indices :

- Madame S.A.(...) a travaillé plusieurs années dans sa fonction de caissière sans jamais porter de foulard ;
- lors des discussions en conseil d'entreprise le 16 février 2016 (quelques jours après le licenciement), le souhait de l'employeur de rappeler la règle de neutralité de manière expresse dans une clause des contrats de travail et/ou du règlement de travail, n'a provoqué aucune objection de la part des représentants du personnel ; il ne s'agissait dès lors que de confirmer explicitement un usage en vigueur au sein de l'entreprise ;
- alors que Madame S.A.(...) supporte en premier lieu la charge de prouver les faits qu'elle invoque pour permettre de présumer une discrimination, elle n'établit pas (et ne soutient même pas) que d'autres travailleurs (contrairement à elle) auraient pu porter des signes convictionnels visibles sur le lieu de travail ; il n'y a pas le moindre indice au dossier suivant lequel des travailleurs dans une situation comparable à celle de Madame S.A.(...), à savoir des travailleurs souhaitant exprimer sur le lieu de travail d'autres convictions que celle de Madame S.A.(...), aient été traités de manière différente par l'employeur (comp. C. trav. Anvers, 23 décembre 2011, R.G. 2010/AA/453 et 2010/AA/467, www.juridat.be, p. 13 et 14).

Le tribunal ne peut dès lors pas suivre Madame S.A.(...) (ni UNIA) lorsqu'elle soutient qu'il n'existait pas de règle interne de neutralité au sein de l'entreprise interdisant, à tout le moins pour le personnel en contact avec les clients, le port de signe convictionnel visible sur le lieu de travail.

Une telle règle découle à tout le moins d'un usage, lequel avait été rappelé à Madame S.A.(...) avant qu'elle ne reprenne le travail et dont elle avait dès lors une parfaite connaissance au moment des faits litigieux.

B. L'absence de discrimination directe

La présente affaire n'est pas comparable à celle ayant donné lieu au jugement du tribunal du travail de Tongres du 2 janvier 2013 (R.G. 2142 A, www.juridat.be), lequel est invoqué par Madame S.A.(...). Dans ce dernier cas, la travailleuse avait pu porter le foulard dans un premier temps et dut l'enlever suite, vraisemblablement, à des plaintes de clients (ce que relataient des articles de presse : voir l'exposé des faits repris dans le jugement). Les circonstances de fait étaient différentes du présent cas d'espèce.

Les faits de la présente cause sont par contre très comparables à ceux de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mars 2017, n°C-157/15 (www.curia.be) ; il s'agissait d'une employée ayant travaillé pendant des années sans porter le voile avant de décider de le porter, malgré une règle non-écrite de neutralité au sein de l'entreprise, règle confirmée par la suite dans le règlement de travail ; l'arrêt est publié, e.a. au

J.L.M.B., 2017/17, p. 794 et s., note G. NINANE ; pour des commentaires doctrinaux, voir entre autres F. KEFER, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *R.D.S.*, 2017, p. 529 et s. ; T. UFARTE, « La liberté de conscience des salariés (...) », *La revue des droits de l'homme (en ligne)*, 16 juin 2017 ; C. GAUTHIER, « L'interdiction du port du voile en entreprise (...) », *J.D.E.*, 2017, p. 263 et s. ; P. JOASSART, « Les convictions religieuses dans les relations de travail », *Ors.*, 2016/8, p. 49 et s.).

Comme l'a décidé la Cour de justice dans l'arrêt du 14 mars 2017 n°C-157/15 (www.curia.eu) :

« L'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ».

En la présente cause, ce n'est pas en raison (« sur la base de ») de ses convictions religieuses que Madame S.A.(...) a été licenciée, mais en raison de son refus de respecter une consigne vestimentaire imposée par l'employeur à l'ensemble du personnel. La règle interne à l'entreprise (règle dont le tribunal a admis ci-avant l'existence) échappe à la qualification de discrimination directe en raison de son caractère général (F. KEFER, *op. cit.*, pp. 575 et s.). L'interdiction du port de signes convictionnels ne vise nullement une religion/une conviction en particulier. Par conséquent, le licenciement ne constitue pas une distinction directe ni, par conséquent, une discrimination directe.

C. L'absence de discrimination Indirecte

Une discrimination *indirecte* n'est toutefois pas exclue, si le code vestimentaire imposé aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, sans qu'il n'y ait d'objectif légitime à la mesure et de moyens appropriés et nécessaires pour y parvenir (voy. F. KEFER, *op. cit.*, pp. 575 et s.).

Dans son arrêt précité du 14 mars 2017 n°C-157/15, la Cour de justice a tout d'abord admis que la poursuite par l'entreprise d'une politique de neutralité dans ses relations avec ses clients peut être considérée comme un but légitime :

« S'agissant, en premier lieu, de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, il convient de relever que la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime.

En effet, le souhait d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte, et revêt, en principe, un caractère légitime, notamment lorsque seuls sont impliqués par l'employeur dans la poursuite de cet objectif les travailleurs qui sont supposés entrer en contact avec les clients de l'employeur.

L'interprétation selon laquelle la poursuite d'un tel objectif permet, dans certaines limites, d'apporter une restriction à la liberté de religion est d'ailleurs corroborée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative à l'article 9 de la CEDH (arrêt de la Cour EDH du 15 janvier 2013, Eweida et autres c. Royaume-Uni, CE:ECHR;2013:0115JUD004842010, point 94) ».

Les moyens de réaliser ce but légitime doivent être appropriés et nécessaires.

À cet égard, la Cour de justice a dégagé les principes suivants :

« En ce qui concerne, en deuxième lieu, le caractère approprié d'une règle interne telle que celle en cause au principal, il y a lieu de constater que le fait d'interdire aux travailleurs le port visible de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses est apte à assurer la bonne application d'une politique de neutralité, à condition que cette politique soit véritablement poursuivie de manière cohérente et systématique (voir, en

ce sens, arrêts du 10 mars 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, point 55, et du 12 janvier 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, point 53).

À cet égard, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si [l'employeur] avait établi, préalablement au licenciement de M^{me} A., une politique générale et indifférenciée d'interdiction du port visible des signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses à l'égard des membres de son personnel en contact avec ses clients.

S'agissant, en troisième lieu, du caractère nécessaire de l'interdiction en cause au principal, il convient de vérifier si cette interdiction se limite au strict nécessaire. En l'occurrence, il faut vérifier si l'interdiction du port visible de tout signe ou vêtement susceptible d'être associé à une croyance religieuse ou à une conviction politique ou philosophique vise uniquement les travailleurs de [l'employeur] qui sont en relation avec les clients. Si tel est le cas, ladite interdiction doit être considérée comme strictement nécessaire pour atteindre le but poursuivi.

En l'occurrence, s'agissant du refus d'une travailleuse telle que M^{me}A. de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de [l'employeur], il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à [l'employeur], face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement. Il incombe à la juridiction de renvoi, eu égard à tous les éléments du dossier, de tenir compte des intérêts en présence et de limiter les restrictions aux libertés en cause au strict nécessaire ».

En la présente cause, le fait d'interdire à tous les travailleurs (du moins ceux en contact avec les clients), de manière cohérente et systématique, de porter des signes convictionnels visibles, constitue un moyen approprié de réaliser le but légitime précité (afficher une politique de neutralité). Comme déjà indiqué, il n'y a pas le moindre indice que cette règle n'aurait pas été appliquée de manière cohérente et systématique à tous les travailleurs de l'entreprise.

Le fait que la politique de neutralité serait également applicable au personnel de la défenderesse qui n'est pas en contact avec la clientèle pose toutefois question, comme l'a d'ailleurs relevé l'auditeur dans son avis, mais, en l'espèce, Madame S.A.(...) exerçait une fonction impliquant un contact avec la clientèle, de telle sorte que le tribunal n'est pas amené à se prononcer sur le caractère éventuellement critiquable de la règle en ce qu'elle s'étendrait au personnel qui n'est pas en contact avec la clientèle (voy. à ce sujet l'analyse nuancée de F. KEFER, *op. cit.*, p. 578).

Concernant le critère de nécessité, Madame S.A.(...) se plaint que l'employeur ne lui ait pas proposé une autre fonction au sein des services centraux (n'impliquant pas de contact avec la clientèle). Toutefois, elle ne conteste pas qu'elle ne présentait pas les compétences nécessaires, notamment en termes de bilinguisme, pour y travailler. Surabondamment, elle n'établit pas qu'un autre poste aurait été disponible, pour lequel elle présentait les compétences nécessaires, alors que la défenderesse énumère dans ses conclusions les postes alternatifs n'impliquant pas de contact avec la clientèle (cariste, magasinier, technicien, informaticien) en précisant, sans être contredite, les raisons pour lesquelles ces postes n'auraient pas pu être confiés à Madame S.A.(...).

En conclusion, le licenciement ne constitue pas non plus une discrimination indirecte.

Les prétentions de Madame S.A.(...) et d'UNIA sont, concernant ce chef de demande, non fondées.

4.3.2. Le motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

En l'espèce, il n'est pas contesté que le licenciement pour motif grave a été notifié dans les délais et formes requises. Au moment du licenciement, Madame S.A.(...) persistait dans son refus de reprendre le travail sans respecter l'injonction de l'employeur de travailler sans afficher de signe convictionnel visible.

Sur le fond, le tribunal considère que le licenciement pour motif grave est injustifié. Les reproches invoqués par la défenderesse dans la lettre de licenciement (comportement provocateur, attitude abusive...) sont excessifs. Eu égard aux controverses en la matière (dont la complexité est démontrée par les moyens de chacune des parties), Madame S.A.(...) a pu légitimement et sans mauvaise foi se méprendre sur l'étendue de ses droits. Son comportement, replacé dans ce contexte, ne pouvait pas justifier un licenciement pour motif grave, de sorte que l'indemnité de rupture lui est due. Le tribunal n'aperçoit pas de motif de critiquer le calcul de l'indemnité opéré par Madame S.A.(...).

4.3.3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109

Suivant l'article 8 de la CCT n°109, « un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de la CCT. n°109 précise que le droit de l'employeur de licencier est « contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ». Le contrôle est marginal, l'employeur demeurant, « dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable (...) Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité au travailleur, fixée entre 3 et 17 semaines de rémunération, selon, d'après le commentaire de l'article 9 de la CCT. n°109, « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

En l'espèce, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, parce qu'il est fondé sur la conduite de Madame S.A.(...) (même si elle n'est pas constitutive d'une faute grave) et qu'un employeur raisonnable aurait pu agir de la même manière dans un même contexte. D'ailleurs, dans des circonstances tout-à-fait comparables, la Cour du travail de Bruxelles a déjà validé un licenciement pour motif grave et conclu à l'absence de toute discrimination (voyez C. tray. Bruxelles, 15 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 140, cité par la défenderesse en ses conclusions).

4.3.4. Documents sociaux

Madame S.A.(...) ne précise pas les documents sociaux dont elle sollicite la délivrance. Sa demande est imprécise sur ce point.

Concernant le C4, le présent jugement vaut rectificatif des mentions du C4 déjà délivré par l'employeur, sans qu'il n'y ait lieu de le condamner à en délivrer un nouveau.

4.3.5. Les dépens

Madame S.A.(...) obtient partiellement gain de cause. Le tribunal décide de compenser les dépens, comme l'y autorise l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire, en condamnant la S.A. V.(...) à payer à Madame S.A.(...) une indemnité de procédure de 1.320 euros qui correspond au montant de base pour une condamnation située entre 10.000,01 euros et 20.000 euros (Madame S.A.(...) obtient gain de cause pour 18.363,96 euros).

UNIA succombe et doit être condamnée aux dépens, dans son rapport d'instance avec V.(...). Sa demande n'étant pas évaluable en argent, le montant (de base) de l'indemnité de procédure s'élève à 1.440 euros.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire, Entendu l'avis de l'auditorat du travail,

Déclare la demande de Madame S.A.(...) recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. V(...) à payer à Madame S.A.(...) :

- 18.363,96 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ; les intérêts légaux et judiciaires.

Déboute Madame S.A.(...) du surplus de sa demande.

Déclare l'action en intervention d'UNIA recevable mais non fondée.

Condamne V(...) à payer à Madame S.A.(...) 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

Condamne UNIA à payer à VD.B.(...) 1.440 euros à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

François-Xavier HORION,	Juge,
Marc DESCHEPPER,	Juge social employeur,
Marc TIMMERMANS,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 28 mai 2018 à laquelle était présent :

François-Xavier HORION, Juge,
assisté par François-Xavier BIQUET, Greffier en chef délégué.

Greffier en chef délégué,	Juges sociaux	Juge,
---------------------------	---------------	-------

Fr. X Biquet

Marc DESCHEPPER &
Marc TIMMERMANS

François-Xavier HORION