

Dina
vale

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE
BRUXELLES**

3^e chambre - audience publique du 8 juin 2015

JUGEMENT

R.G. n° 12/7482/A

Aud. n°/

Contrat de travail - employé

Rép. n°15/

Définitif - défaut

010618

EN CAUSE :

Mademoiselle A: H ,
domiciliée
partie demanderesse, faisant défaut ;

CONTRE :

Le M ,
dont les bureaux sont établis
partie défenderesse, comparissant par Me Noël LAMBERT, avocat ;

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.

I. PROCEDURE

1. Le tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

- la requête introductive d'instance déposée par Mademoiselle H. le 5 juin 2012 ;
- l'ordonnance prononcée par le tribunal en application de l'article 747, § 2 du Code judiciaire le 24 octobre 2012 ;
- les conclusions déposées par le M. le 30 mai 2013 ;
- les conclusions déposées par Mademoiselle H. le 18 novembre 2013 ;
- les conclusions additionnelles déposées par le M. le 30 janvier 2014 ;
- les conclusions de synthèse déposée par le M. le 5 septembre 2014 ;
- le dossier déposé par le M. le 1^{er} octobre 2014 ;
- le dossier déposé par Mademoiselle H. le 3 octobre 2014.

2. Bien que régulièrement convoquée, Mademoiselle H. n'a pas comparu à l'audience du 29 avril 2015.

Le M. a demandé que la procédure soit poursuivie par défaut réputé contradictoire, conformément à l'article 747 du Code judiciaire.

Le M. a donc comparu seul et a été entendu en sa plaidoirie à l'audience publique du 29 avril 2015.

En l'absence de Mademoiselle H., la conciliation n'a pas été tentée.

Madame Christine CANAZZA, juge suppléant faisant office de substitut de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel le M. a pu répliquer.

A l'issue des débats, l'affaire a été prise en délibéré.

II. OBJET DES DEMANDES

3. Selon ses conclusions, Mademoiselle H. demande au tribunal de condamner le M. à lui payer le salaire du mois d'août 2012 et à lui octroyer l'indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute pour licenciement abusif, ainsi qu'aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

III. FAITS A L'ORIGINE DE LA DEMANDE

4. Les principaux faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

5. Par courriel du 10 février 2011, Mademoiselle H., alors étudiante en 3^{ème} baccalauréat en sciences économiques et de gestion, postule auprès du M. en vue d'obtenir un travail étudiant durant le mois d'août 2011.

Par courrier du 11 avril 2011, le M. informe Mademoiselle H. que sa candidature est retenue et qu'un contrat de travail d'étudiant lui est proposé pour le mois d'août 2011 au sein de l'administration des finances et du budget – direction de la gestion de la dette. Elle est par ailleurs invitée à se présenter à une réunion d'information fixée au 30 juin 2011.

6. Le 30 juin 2011, Mademoiselle H. se voit remettre un exemplaire du règlement de travail en vigueur au sein du M., dont elle signe un accusé de réception, et signe le contrat de travail d'étudiant pour la période du 1^{er} au 31 août 2011, assorti d'une période d'essai de 14 jours ; l'article 19 du contrat de travail précise que l'étudiant reconnaît avoir reçu le règlement de travail et en accepter toutes les clauses et conditions.

L'article 10, alinéa 3 du règlement de travail dispose 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'exercice de leur fonction ».

7. Mademoiselle H porte le foulard islamique.

A la suite de la signature de son contrat, une employée du M. invite Mademoiselle H à un entretien individuel au cours duquel il lui est indiqué que le fait de porter un foulard pose un problème au regard du principe de neutralité figurant dans le règlement de travail et qu'il lui faudra donc l'enlever dans le cadre de l'exécution de son contrat. Mademoiselle H ayant déclaré refuser de retirer son foulard pour les besoins de l'exécution de son contrat, il lui est alors précisé qu'elle ne pourra pas travailler au service du M.

L'attestation suivante est ensuite remise à Mademoiselle H :

« La candidature de Mademoiselle H A. a été retenue dans le cadre d'un job étudiant au M pour le mois d'août 2011.

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

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

8. Par courriel du 4 juillet 2011, Mademoiselle H se plaint d'avoir été victime d'une discrimination à l'embauche.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme intervient également par courrier du 8 juillet 2011.

Sur instruction du directeur de cabinet du Secrétaire d'Etat à la fonction publique et à l'égalité des chances, le M. revoit alors sa position et adresse à Mademoiselle H, par courriel et courrier recommandé du 9 août 2011, la proposition suivante :

« Suite aux instructions écrites du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à l'Egalité des chances, en date du 8/08/11, Monsieur B D. 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^{er} au 31 août 2011.

Afin de vous permettre d'accepter ce contrat, 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 m.

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

Je vous saurais gré de bien vouloir prendre contact avec ma collaboratrice au sein de la Direction des Ressources humaines et de l'Egalité des chances, Madame I. R. [...], dès réception de la présente, afin qu'elle puisse vous proposer une affectation pour les jours restant à venir.

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 aucune 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 de solution de manière plus rapide ».

Par courriel du 16 août 2011, Mademoiselle H. adresse au M. la réponse suivante :

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

9. Le 16 janvier 2012, le conseil de Mademoiselle H. adresse au M. une mise en demeure tendant à (1) l'obtention d'« excuses officielles écrites de la part du Secrétaire Général du M. pour la rupture unilatérale abusive et discriminatoire de son contrat de travail dont elle a été victime », de même que de « mesures de publicité d'un nouveau règlement de travail clair quant au port du voile », (2) l'organisation d'une rencontre avec le Centre pour l'égalité des chances, (3) l'indemnisation de la rupture de son contrat d'étudiant à concurrence de la totalité du salaire du mois d'août 2011 et (4) l'indemnisation forfaitaire prévue par l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination à concurrence de six mois de rémunération brute.

N'ayant pas obtenu satisfaction, Mademoiselle H. prend d'abord l'initiative de saisir la Présidente du tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé par requête déposée le 24 février 2012, en vue de faire (1) constater que la rupture de son contrat est directement ou indirectement liée à ses convictions religieuses, (2) cesser immédiatement la discrimination dénoncée et ordonner au M. d'afficher et de mettre à la disposition du public un règlement clair concernant le port du voile à peine d'une astreinte de 650,00 € par jour et (3) condamner le M. à lui octroyer l'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération prévue par l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

Le 5 juin 2012, Mademoiselle H prend par ailleurs l'initiative de la présente procédure, aux fins précitées sous le point 3.

10. Par ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre du tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé (R.G. n° 12/2607/A), Mademoiselle H est déboutée de toutes ses demandes, le tribunal jugeant notamment ce qui suit :

- *« il n'est pas démontré que le défendeur a notifié un congé, même verbal, à la demanderesse » ;*

- *« le principe de neutralité, inscrit tant dans le règlement de travail du défendeur que dans le Statut des agents de l'Etat du M ; interprété en ce sens qu'il interdit au personnel le port de tout signe religieux, politique ou philosophique, ne contient aucune discrimination directe fondée sur les convictions religieuses de la demanderesse », « une telle interdiction s'appliquant indistinctement à l'ensemble des travailleurs, quelle que soient leurs convictions religieuses, philosophiques ou politiques » ;*

- *« le défendeur n'a pas d'avantage commis de discrimination indirecte au sens de la loi du 10 mai 2007 », dès lors que « l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique aura pour effet d'empêcher à une musulmane de porter le voile islamique, à un catholique de porter une croix, à un juif de porter une kippa, ... de la même manière qu'elle aura pour effet d'empêcher à tout un quiconque de porter des signes montrant ses convictions politiques ou philosophiques » ; « ainsi, cette interdiction visera également le non-croyant qui souhaiterait par exemple par des signes extérieurs exprimer sa conviction philosophique. L'interdiction ne préjudicie dès lors pas les croyants par rapport aux non-croyants » ;*

- *« en tout état de cause, même à admettre l'existence d'une distinction indirecte, l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique est objectivement justifiée par un but légitime, à savoir le respect du principe de neutralité », étant précisé qu' « il ne peut être reproché au défendeur d'avoir, parmi plusieurs options, entendu donner un sens large à ce principe, sans distinguer selon que les travailleurs soient ou non en contact avec le public » et que « les moyens mis en œuvre pour respecter ce but légitime, en l'occurrence l'interdiction de porter tout signe religieux, politique ou philosophique, sont appropriés et nécessaires ».*

11. Mademoiselle H a relevé appel de cette ordonnance et, par un arrêt prononcé le 6 mars 2014 (R.G. n° 2012/CB/15), la 2^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles a déclaré toutes ses demandes irrecevables.

IV. DISCUSSION ET DECISION DU TRIBUNAL**IV.1. Quant à l'autorité de chose jugée invoquée par le M , à la suite de l'ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre du tribunal siégeant comme en référé**

12. Le M. conteste les demandes de Mademoiselle H en se prévalant de l'autorité de chose jugée qui s'attacherait à l'ordonnance qui a été prononcée le 24 septembre 2012 par la chambre du tribunal siégeant comme en référé.

13. Les articles 23 à 26 du Code judiciaire disposent ce qui suit :

- article 23 : « *L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même; que la demande soit fondée sur la même cause ; que la demande soit entre les mêmes parties et formée par elles et contre elles en la même qualité* » ;

- article 24 : « *Toute décision définitive a, dès son prononcé, autorité de chose jugée* » ;

- article 25 : « *L'autorité de chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande* » ;

- article 26 : « *L'autorité de chose jugée subsiste tant que la décision n'a pas été infirmée* ».

14. L'ordonnance prononcée le 24 septembre 2012 par le tribunal siégeant comme en référé a été infirmée par l'arrêt prononcé le 6 mars 2014 par la Cour du travail de Bruxelles, en ce que les demandes originaires de Mademoiselle H , qui avaient été déclarées recevables par le tribunal, ont été déclarées irrecevables par la Cour.

Cette ordonnance n'a donc plus, comme telle, autorité de chose jugée au sens des dispositions précitées et ne fait par conséquent pas obstacle à ce que Mademoiselle H réitère ses demandes devant le tribunal, dans le cadre de la présente procédure.

IV.2. Quant à la rupture du contrat de travail

15. Mademoiselle H prétend que la rupture de son contrat de travail serait imputable au M

16. Le tribunal constate cependant que c'est essentiellement à la suite d'un désaccord fondamental existant entre les parties sur un élément manifestement essentiel du contrat, que celui-ci a été rompu.

Dans ces conditions, le tribunal ne peut que constater que Mademoiselle H. demeure en défaut de prouver que c'est le M. qui a mis unilatéralement à son contrat de travail.

IV.3. Quant à la discrimination invoquée par Mademoiselle H.

17. Mademoiselle H. prétend qu'elle aurait été victime d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur ses convictions religieuses, contraire à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

18. Certes :

- la conviction religieuse ou philosophique d'une personne constitue un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (article 4, 4°),
- toute situation qui se produit lorsque, sur la base d'un critère protégé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le sera dans une situation comparable, constitue une discrimination directe interdite (article 4, 6° et 7° et article 14 de la loi du 10 mai 2007),
- et toute 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 un des critères protégés, constitue une discrimination indirecte interdite (article 4, 8° et 9° et article 14 de la loi du 10 mai 2007).

Cela étant :

- une distinction directe fondée sur un des critères protégés peut être justifiée par un but légitime, pour autant que la justification soit objective et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi du 10 mai 2007) et que, s'agissant d'une distinction fondée sur la conviction religieuse notamment, elle soit exclusivement justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, reposant sur un objectif légitime et proportionnées par rapport à celui-ci (article 8 de la loi du 10 mai 2007) ;
- et une distinction indirecte fondée sur un des critères protégés peut être justifiée par un but légitime, pour autant que la justification soit objective et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 9 de la loi du 10 mai 2007).

19. En l'espèce, la disposition sur laquelle le M. a refusé à Mademoiselle H. de travailler en gardant son foulard est inscrite à l'article 10 du règlement de travail en vigueur en son sein, qui impose au personnel le respect du principe de neutralité.

Le principe de neutralité est également inscrit dans l'article 3bis, § 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de portant le statut des agents de l'état
du M

20. Il ressort de l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat, que « *la neutralité des services publics est un principe constitutionnel qui, s'il n'est pas inscrit dans la Constitution même, est cependant intimement lié à l'interdiction de discrimination en général et au principe d'égalité des usagers des services publics en particulier* »¹.

La Cour constitutionnelle considère également elle-même que la neutralité de l'autorité publique est un principe constitutionnel².

La section d'administration du Conseil d'Etat a par ailleurs jugé que le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique est incompatible avec ce principe de neutralité, lequel implique une attitude de réserve et d'abstention³.

La Cour européenne des droits de l'homme a, quant à elle, jugé que l'interdiction de porter le voile islamique faite à une enseignante de l'enseignement public n'est pas contraire au droit de chacun à choisir une religion et à la manifester librement consacré par l'article 9 de la convention européenne des droits de l'homme, et que « *la mesure litigieuse s'analyse en une mesure justifiée dans son principe et proportionnée à l'objectif visé de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre et de la sécurité publique* » et, qu'en conséquence, « *l'interdiction faite à la requérante de porter le foulard dans le cadre de son activité d'enseignement constituait une mesure « nécessaire dans une société démocratique »* »⁴.

21. Au vu de l'ensemble de ces références⁵, le tribunal conclut que l'interdiction qui a été faite à Mademoiselle H. de porter le voile dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail au service du M. ne constitue ni une discrimination directe ni une discrimination indirecte interdite fondée sur ses convictions religieuses, en ce que cette interdiction est objectivement justifiée par le principe de neutralité qui s'impose dans les services publics et constitue une mesure appropriée et nécessaire en vue d'assurer le respect de ce principe de la part et à l'égard de tous.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

¹ Rapport annuel du Conseil d'Etat 2009-2010, p. 45.

² C.C. 11 mars 2011, arrêt n° 40/2011, point B.9.5.

³ CC. 21 décembre 2010, J.T. 2011, p. 129 et suivantes.

⁴ C.E.D.H. 15 février 2001, requête n° 42393/98, Dalhab / Suisse.

⁵ Voir également les autres références citées par l'ordonnance du 24 septembre 2012.

Statuant contradictoirement,

Sur avis conforme de l'Auditorat du travail,

Déclare les demandes de Mademoiselle H recevables mais non fondées ;

En conséquence, déboute Mademoiselle H de ses demandes et la condamne aux dépens, liquidés par le M. à 1.210,00 € correspondant à l'indemnité de procédure.

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

A. THEUNISSEN,
L. VANDENHOECK,
V. HENIN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du 8 juin 2015 à laquelle était présent :

A. THEUNISSEN,
assistée de C. DUMORTIER,

Juge,
Greffier délégué,

le Greffier délégué,

les Juges sociaux,

le Juge,

~~C. DUMORTIER~~

L. VANDENHOECK

V. HENIN

A. THEUNISSEN