

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES 21 MARS 2006

24ème chambre – audience publique du 21 mars 2006

R.G. n° 8581/05
Contrat de travail employé

PRO DEO

EN CAUSE :

Madame Yamna E.,

Domiciliée (...) à 1020 Bruxelles (Laeken)

admise au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du bureau d'assistance judiciaire près le tribunal du travail de Bruxelles le 6 avril 2005 (pro deo n° 551);

partie demanderesse, comparaisant par Me Marie MESSIAEN, avocat à 1150 Bruxelles (Woluwe-Saint-Pierre), avenue de Tervueren;

CONTRE :

LA S.A. C.,

dont le siège social est situé (...), à 1180 Bruxelles (Uccle);

partie défenderesse, comparaisant par Me Olivier WERY, avocat à 1180 Bruxelles, avenue Cogen, 214;

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 Procédure.

L'action a été introduite par une citation signifiée le 12 mai 2005 par Maître Jules-Claude Callebaut, huissier de justice suppléant de maître Luc Claes, résidant à 1180 Bruxelles (Uccle).

Introduite dans les formes légales, l'action est recevable.

La partie défenderesse a déposé au greffe des conclusions principales le 24 août 2005 et des conclusions de synthèse le 6 décembre 2005.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 15 novembre 2005.

Une ordonnance a été prise sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire le 14 juillet 2005.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 30 janvier 2006.

Elles n'ont pu être conciliées.

Elles ont chacune déposé un dossier.

Madame M. Gollier, premier substitut de l'Auditeur du Travail, a rendu à cette audience un avis concluant au non fondement de la demande. Les parties n'y ont pas répliqué.

II. Objet du litige.

L'action tend à entendre condamner la S.A. C. à payer à Yamna E F. les sommes de :

- 8.160 EUR à titre d'indemnité de congé égale à la rémunération de 9 mois,
- 5.440 EUR à titre d'indemnité de protection de l'interruption de carrière,
- 25.000 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

sommes à majorer des intérêts moratoires depuis la date du licenciement, ainsi que des dépens.

La demanderesse sollicite également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision.

La S.A. C. conclut au non fondement de l'action.

III. Exposé des faits.

La S.A. C. gère des librairies — papeteries, généralement implantées dans des complexes à multiples magasins.

Yamna E. est entrée le 1^{er} septembre 1990 au service de cette société en qualité de vendeuse et caissière, dans les termes d'un contrat de travail à durée indéterminée, à mi-temps, contrat conclu par écrit le 29 août 1990.

Le 3 mars 1998, elle a bénéficié d'un congé parental, prolongé par une interruption de carrière conformément à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985. A la fin de cette interruption, le 31 mai 2004, la demanderesse a été reconnue en incapacité de travail jusqu'à la visite médicale du 8 novembre 2004, au cours de laquelle le médecin-conseil de la mutuelle a constaté que Yamna E. était apte à reprendre le travail le 15 novembre 2004.

Le 9 novembre 2004, la société a reçu la copie de cet avis médical et lui a adressé une lettre recommandée pour s'étonner « de recevoir ce document sans aucune explication, sans aucune lettre d'accompagnement » et pour lui demander de prendre contact dans les plus brefs délais avec le département des ressources humaines.

Des contacts téléphoniques ont eu lieu au cours desquels Yamna E. a manifesté son intention de reprendre le travail le 15 novembre 2004 et de porter dorénavant le voile pour des raisons religieuses.

Par une lettre du 17 novembre 2004, la société a mis fin au contrat de travail pour motif grave et par une lettre du 17 novembre 2004, elle a précisé les raisons comme suit :

« En maintenant votre retour le lundi 15 courant et en vous présentant, vous avez volontairement négligé les règles pourtant reprises dans le règlement de travail, et avez passé outre notre interdiction de porter le voile religieux.

De manière plus générale, il convient de retenir le caractère ostentatoire du signe religieux que vous avez voulu afficher, au mépris pourtant de l'usage interne à la société, étant que tout travailleur ne peut porter de vêtement, accoutrement, habit, ou accessoire qui cacherait une partie du visage, donnerait une impression négligée ou désinvolte de soi (casquette, chapeau ou béret sur la tête, etc.), ou ne cadrerait pas avec une relative sobriété séant à toute enseigne commerciale pluraliste.

Cet usage, respecté de tous, trouve son origine dans le souci légitime de la société de mettre en contact avec la clientèle, des travailleurs portant non seulement une tenue vestimentaire faisant référence à l'appartenance à la marque commerciale de la société, mais aussi un personnel au visage ouvert et franc laissant entrevoir une disponibilité au service de son interlocuteur.

La société a toujours eu pour vertu et souci de respecter les travailleurs qui la composent, leur personnalité, leur vie privée ainsi que, entre autres choses, leur liberté de culte ou de religion.

Il est cependant légitime qu'elle puisse exiger de ses travailleurs que les goûts, orientation, et choix privés ne s'accompagnent pas, sur le lieu de travail et a fortiori pour le personnel en contact direct avec la clientèle, de signes ou tenues qui auraient pour conséquence potentielle de porter atteinte à l'image de marque de la société se voulant ouverte, disponible, sobre, familiale, et neutre.

En dépit de l'usage qui vient d'être évoqué, lequel vous a été formellement rappelé lors de différents échanges avec le service du personnel de l'entreprise la semaine passée, vous avez décidé de le transgresser ouvertement en vous présentant ce lundi 15 novembre 2004 avec un voile religieux, qui plus est en total mépris de l'article 35 du règlement de travail qui vous imposait un communiquer un avis préalable après une longue absence pour maladie ».

IV. Discussion.**Quant au motif grave, à l'indemnité de congé et aux dommages et intérêts pour licenciement abusif.**

L'article 35 du règlement de travail, que la défenderesse reconnaît applicable en l'espèce, et qu'elle produit d'ailleurs elle-même (cf. pièce n° 6 de son dossier), stipule :

« En cas de maladie prolongée, d'accident suivi d'une longue période d'incapacité, de service militaire, d'accouchement ou de toute autre suspension prolongée, le travailleur fera parvenir à l'employeur un avis, au moins 10 jours ouvrables avant la reprise du travail, afin de permettre sa réintégration dans le groupe. »

L'article 46 de ce même règlement précise que seront considérés comme motif grave entraînant le licenciement du travailleur les cas où :

« 2° (le travailleur) se rend coupable d'insubordination grave ou d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de ses chefs ou du personnel de l'entreprise. »

« 4° (le travailleur) contrevient gravement aux obligations et interdictions de ce règlement général pour la protection du travail.

« 7° (le travailleur) nuit sciemment, de quelque façon que ce soit, auprès de la clientèle, des fournisseurs et des tiers, à la bonne réputation de l'établissement. »

Le fait pour la demanderesse d'avoir annoncé le 9 novembre son retour dans l'entreprise pour le 15 novembre, soit moins de 10 jours avant ce retour, constitue manifestement un manquement à l'article 35 du règlement de travail, précité. Ce manquement est grave dans la mesure où la demanderesse, quoique dûment avertie, entre le 9 et le 13 novembre, des difficultés que cette situation causait à l'entreprise alors qu'elle-même était absente depuis 6 ans et 8 mois, a persévéré dans son attitude et s'est effectivement présenté au travail le 15 novembre, qui plus est en imposant ou en voulant imposer à son employeur une tenue qui ne convenait pas à celui-ci.

Le fait que le médecin-conseil de la mutuelle l'avait déclarée apte à travailler à partir du 15 novembre était une décision qui concernait uniquement l'assurance maladie-invalidité; elle n'était pas opposable à l'employeur et n'empêchait pas la demanderesse de respecter le délai de 10 jours prévu au règlement de travail ; dans l'intervalle, la demanderesse pouvait faire valoir son droit aux allocations de chômage.

La question du port du voile est finalement accessoire en l'espèce. Même si la demande pouvait, du point de vue de la demanderesse, apparaître légitime pour respecter le droit que lui garantit l'article 19 de la Constitution belge, à « manifester ses opinions en toute matière », y compris dans la tenue vestimentaire, cette liberté, comme toute liberté, doit se concilier avec la liberté d'autrui (Constitution, article 12), en particulier en l'occurrence celle du chef d'entreprise de diriger son entreprise comme il l'entend et à cette fin, avec le droit qu'à celui-ci de donner des ordres et des instructions en vue de l'exécution du contrat (cf. loi du 3 juillet 1978, article 17,2°), en toutes matières, y compris quant à la tenue vestimentaire du personnel en contact avec la clientèle.

Or, il est certain que la question du port du voile pour des motifs religieux est une question particulièrement délicate et qui continue à être débattue à l'heure actuelle dans tous les pays d'Europe. Elle ne peut être résolue par un fait accompli unilatéral mais doit l'être d'abord par la conciliation, la recherche d'un accord.

En voulant imposer à la défenderesse une telle tenue, alors qu'elle n'avait jamais soulevé cette question lors des 7 ans ½ de travail au cours des années 1990, la demanderesse n'a également pas respecté l'article 35 du règlement de travail, a fait preuve d'insubordination et n'a pas pris en considération la réputation de l'établissement, telle que l'employeur la conçoit.

Le licenciement pour motif grave est dès lors légalement justifié et ne constitue pas une discrimination au sens de la loi du 25 février 2003. L'indemnité de congé et les dommages et intérêts réclamés ne sauraient être alloués.

Quant à l'indemnité de protection de l'interruption de carrière.

En vertu de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail, sauf pour motif grave, lorsque l'exécution du contrat est suspendue pour interruption de la carrière professionnelle ; cette interdiction prend fin 3 mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

La demanderesse a été licenciée pour motif grave et ce motif a été admis par le présent jugement.

L'indemnité de protection ne saurait dès lors être due.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'avis conforme du ministère public,

Déclare l'action non fondée,

En déboute la partie demanderesse,

La condamne aux dépens, non liquidés jusqu'à présent par la partie défenderesse.

Ainsi jugé et prononcé par la 18^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du **21-03-2006**.

par :

H. FUNCK,
D. BRIBOSIA,
H. DOMBRET,

Président,
Juge social employeur,
Juge social employé,