

**COUR DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
15 JANVIER 2008**

R.G.N°48.695 le feuillet.

Arrêt prononcé avant la date initialement prévu du 29 janvier 2008.

Audience publique du 15 janvier 2008.

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

E. Yamna, domiciliée à 1020 Bruxelles, (...)

Appelante, comparaisant en personne et assistée de son conseil Maître Vinois loco Maître Messiaen M., avocat à Bruxelles;

Contre :

S.A. C, dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, (...)

Intimée, représentée par Maître Wery O., avocat à Bruxelles;

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

Vu le Code judiciaire;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;
Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail;
Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel revue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 7 juin 2006, dirigée contre le jugement prononcé le 21 mars 2006 par la 24^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification;
- les conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 11 décembre 2006.

Entendu les parties à l'audience publique du 23 octobre 2007;

Vu les dossiers déposés par les parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1

Par contrat de travail d'employée à durée indéterminée, signé par les parties le 29 août 1990 et ayant pris cours le 1^{er} septembre 1990, Madame Yamna E. a été engagée par la SA C. en qualité de vendeuse à mi-temps.

Elle est restée en fonction jusqu'au 3 mars 1998, date à partir de laquelle elle a bénéficié d'un congé parental.

Ce congé parental a ensuite été prolongé par une interruption de carrière.

A l'issue de cette interruption de carrière, qui devait se terminer le 31 mai 2004, Madame E. s'est trouvée en incapacité de travail. La période de congé pour maladie s'est prolongée durant plusieurs mois.

A la suite d'un examen médical pratiqué le 8 novembre 2004, le médecin-conseil de la mutuelle a estimé que Madame E. n'était plus incapable de travailler au sens de l'article 100 de la réglementation A.M.I. et ce, à partir du 15 novembre 2004, avec « *Retour possible à l'ancien travail* ».

Le 9 novembre 2004, la SA C. a adressé à Madame E. la lettre suivante :

«Nous accusons bonne réception de l'attestation de votre mutualité vous attestant apte à reprendre le travail au sein de notre entreprise.»

Nous sommes néanmoins étonnés de recevoir ce document sans aucune explication, sans aucune lettre d'accompagnement.

Vous êtes couverte par un certificat médical jusqu'au 15.11.2004.

Nous vous demandons donc de prendre contact, dans les plus brefs délais, avec le département des ressources humaines, (...) afin de régler votre retour. »

Le 15 novembre 2004, la SA C. a licencié Madame E. sans indemnité ni préavis pour motif grave.

Par lettre recommandée du 17 novembre 2004, la société lui a notifié les motifs du congé dans les termes suivants :

« Nous revenons vers vous dans la foulée du document C4 qui vous a été remis ce lundi 15 novembre 2004, vous signifiant votre licenciement pour motif grave.

Conformément au prescrit légal en la matière, et singulièrement aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, nous faisons suivre le document de rupture par le présent courrier vous expliquant les raisons de notre décision.

Le mardi 9 courant, nous avons reçu par fax, un document de votre mutuelle stipulant votre aptitude à reprendre le travail pour le lundi 15 courant.

Ce même jour, le mardi 9, nous vous avons fait parvenir un courrier recommandé marquant notre étonnement dès lors que ledit avis médical n'était accompagné d'aucune explication particulière. Eu égard à votre longue absence, il est pourtant évident que votre retour au travail devait s'accompagner préalablement d'un contact afin d'envisager les implications pratiques que la reprise allait engendrer.

Vous n'ignorez d'ailleurs pas que, conformément à l'article 35 du règlement de travail, le travailleur doit nous faire parvenir un avis, au moins 10 jours ouvrables avant la reprise du travail, afin de permettre sa réintégration dans le groupe.

Lorsque vous avez pris contact téléphoniquement avec nos services le mercredi 10 courant, nous avons en outre réitéré notre étonnement.

Au cours de ce dernier entretien téléphonique, vous avez par ailleurs exprimé votre volonté de porter un voile religieux sur votre lieu de travail, dès votre retour.

Nous vous avons alors averti de l'impossibilité qu'il y avait d'accéder à votre souhait, ce qui vous a encore été rappelé lors d'un entretien téléphonique le vendredi 12 courant.

Lors de votre retour ce lundi 15 courant, un courrier vous a d'ailleurs été immédiatement remis reprenant ces différents éléments.

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 de communiquer un avis préalable après une longue absence pour maladie ».

Ce faisant, vous avez commis une faute grave nécessitant un licenciement sur le champ sans préavis, dès lors que la confiance entre un travailleur et son employeur ne peut s'accommoder d'un tel irrespect de l'autorité et des règles.

Ladite confiance est irrémédiablement rompue. »

Madame E. a réagi à son licenciement par lettre du 2 décembre 2004, en contestant formellement l'existence d'une faute grave dans son chef et en faisant valoir que :

- d'une part, elle avait été dans l'impossibilité de respecter le délai de 10 jours fixé par l'article 35 du règlement de travail, dès lors qu'elle ignorait, avant le 8 novembre 2004, que la fin de son incapacité serait fixée au 15 novembre 2004;
- d'autre part, « *Concernant le port du voile, je peux comprendre votre position envers les clients mais vous n'avez vu que mon apparence si c'est le contact direct avec le client qui vous dérange vous auriez pu me faire faire un autre travail* ».

La société a fait savoir, par courrier du 7 décembre 2004, qu'elle maintenait sa position.

I.2.

Par citation signifiée le 12 mai 2005, Madame Yamna E. a poursuivi la condamnation de la SA C. à lui payer :

- 8.160,5 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 9 mois de rémunération,
- 5.440,3 EUR à titre d'indemnité de protection d'interruption de carrière égale à 6 mois de rémunération;
- 25.000 EUR à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- les intérêts moratoires depuis la date du licenciement et les intérêts judiciaires depuis la date de la citation;
- les dépens de l'instance, y compris les indemnités de procédure.

I.3

Par le jugement attaqué du 21 mars 2006, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et sur avis conforme du Ministère public, a déclaré l'action non fondée, en a débouté la partie demanderesse et a condamné celle-ci aux dépens.

II. OBJET DE L'APPEL.

II.1

Madame E. fait appel. Par le dispositif de sa requête d'appel, elle demande à la Cour du travail de Bruxelles :
«

- de déclarer le présent appel recevable et fondé;
- par conséquent, de réformer le jugement dont appel;
- de lui allouer le bénéfice de ses conclusions principales ».

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Le non-respect du délai d'avertissement préalable à la reprise du travail.

Comme relevé par les premiers juges, l'article 35 du règlement de travail de la société intimée, produit aux débats par Madame E. elle-même (pièce 6 de son dossier), dispose :

«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 ».

Cette règle se justifie par le fait que, dans ce genre d'entreprise, les plannings sont établis à l'avance.

En l'espèce, la suspension de l'exécution du contrat de travail de Madame E. s'était prolongée durant une période de 6 ans et 8 mois.

Dès réception de l'avis de fin d'incapacité de travail, transmis par fax le 8 novembre 2004 à 16h 09 (cf. pièce 5 du dossier de l'appelante), la société avait écrit à Madame E., le 9 novembre 2004, en s'étonnant de cette communication non accompagnée d'explication et en priant l'intéressée de prendre contact dans les plus brefs délais avec le département des ressources humaines afin de régler son retour (pièce 3 du dossier de l'intimée).

Il ressort du contenu — non contesté par l'appelante — de la lettre de notification des motifs graves reproduite plus haut, que la société avait clairement indiqué à Madame E., lors d'entretiens téléphoniques des mercredi 10 et vendredi 12 novembre 2004, que le fait d'avoir annoncé son retour dans l'entreprise moins de 10 jours ouvrables avant la reprise du travail ne permettait pas sa réintégration dans le groupe.

Madame E. s'est néanmoins, présentée au travail le lundi 15 novembre 2004.

L'appelante soutient que le manquement invoqué n'est pas constitutif de motif grave.

S'il est vrai que le seul fait d'avoir annoncé son retour dans l'entreprise moins de 10 jours ouvrables avant celui-ci n'est pas *ipso facto* une circonstance constitutive d'un motif grave de rupture, il n'en va pas de même du fait pour l'appelante de s'être présentée au travail avant l'expiration de ce délai, alors qu'elle avait été avertie à plusieurs reprises, entre le 9 et le 12 novembre 2004, des difficultés que cette situation causait à l'entreprise.

Ce comportement est constitutif d'insubordination. Il contrevient l'obligation qui incombe à tout travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dans les conditions convenus (article 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

L'insubordination est constitutive de faute grave.

III.2. Le port du voile.

L'insubordination résultant du retour anticipé au travail est ici aggravée par la circonstance que l'appelante s'est présentée dans une tenue vestimentaire qu'elle savait ne pas convenir au travail qu'elle avait à exécuter.

En effet, il ressort une fois encore du contenu de la lettre de notification des motifs graves — et il n'est pas contesté par l'appelante — que Madame E. avait exprimé par téléphone sa volonté de porter un voile religieux sur son lieu de travail dès son retour et que l'employeur lui avait indiqué qu'il lui était impossible d'accéder à ce souhait.

Par ailleurs, Madame E. a elle-même admis, dans sa lettre du 2 décembre 2004 (pièce 2 du dossier de l'intimée), que le port du voile ne convenait pas dans un poste impliquant un contact direct avec les clients. Or le travail pour lequel Madame E. a été engagée, qu'elle a accompli effectivement durant 7 ans et demi et qu'elle était censée reprendre à son retour après la longue période de suspension, était celui de vendeuse. La société n'avait aucune obligation de fournir à l'appelante un autre travail.

L'appelante invoque son droit à la liberté d'avoir ou d'adopter une religion de son choix et de manifester sa religion ou ses convictions (article 19 de la Constitution belge et article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales).

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

porter atteinte à l'image de marque « *ouverte, disponible, sobre, familiale, et neutre* » de la société.

La liberté de manifester sa religion n'est pas absolue; des restrictions sont possibles lorsque les pratiques religieuses sont de nature à provoquer le désordre. L'usage interne à une société commerciale, interdisant au personnel en contact avec la clientèle le port de certaines tenues vestimentaires ne cadrant pas avec une neutralité, et plus précisément le port du voile religieux, repose sur des considérations objectives propres à l'image de marque de l'entreprise commerciale. Un tel usage, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs ou d'une catégorie de travailleurs, n'est pas discriminatoire.

A tort, Madame E. reproche à la société de ne pas avoir tenté une conciliation : à l'occasion de plusieurs entretiens téléphoniques entre le 9 et le 12 novembre 2004, l'intimée a rappelé à l'appelante les règles internes à l'entreprise concernant la tenue vestimentaire au travail. C'est Madame E., alors qu'elle connaissait ces règles et les avait respectées durant 7 ans et demi de travail au cours des années 1990 à 1998, qui a brusquement décidé de les transgresser nonobstant les mises en garde de la société.

Ce comportement, ajouté à l'insubordination résultant du non-respect du délai d'avertissement préalable à la reprise du travail, constitue dans le chef de Madame E. une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Le congé pour motif grave est justifié et non discriminatoire.

Le jugement dont appel sera donc confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare non fondé;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions;

Condamne la partie appelante aux dépens d'appel non liquidés à ce jour par la partie intimée.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **quinze janvier deux mille huit**, où étaient présents :

L. CAPPELLINI	Conseiller
A. DETROCH	Conseiller social au titre d'employeur
A. VAN DE WEYER	Conseiller social au titre d'employé
A. DE CLERCK	Greffier

A. DETROCH

A. VAN DE WEYER

A. DE CLERCK

L. CAPPELLINI