

Numéro de répertoire : 2020/ 004814
Date du prononcé : 29/04/2020
Numéro de rôle : 18/ 2253/A
Numéro audítorat :
Matière : aide sociale
Type de jugement : définítif contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
25^e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame [REDACTED], RN : [REDACTED]
domiciliée [REDACTED]
partie demanderesse,
comparaissant par Me François ROLAND, avocat ;

CONTRE :

Le Centre Public d'Action Sociale de Ganshoren, en abrégé ci-après le C.P.A.S. de
Ganshoren, BCE: 0212.347.351,
dont les bureaux sont situés Avenue de la Réforme, 63 à 1083 Bruxelles,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Dominique MISSON, avocate ;

I. LA PROCEDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu et ont été entendues en leur plaidoirie à l'audience publique du 28 février 2020, à laquelle Monsieur Frédéric Masson, substitut de l'auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer.

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

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée le 14 mai 2018 par Madame [REDACTED]
- les conclusions additionnelles déposées le 27 mai 2019 par Madame [REDACTED]
- les conclusions additionnelles déposées le 26 septembre 2019 par le C.P.A.S. de Ganshoren,
- l'ordonnance du 30 décembre 2019 en application de l'article 88, § 2, du code judiciaire,
- le dossier de pièces de Madame [REDACTED]
- le dossier administratif du C.P.A.S. de Ganshoren,
- le dossier de l'information menée par l'auditorat du travail.

II. L'OBJET DU RECOURS ET LA DEMANDE

3. Le recours est dirigé contre une décision prise le 21 mars 2018 par laquelle le C.P.A.S. de Ganshoren supprime le revenu d'intégration sociale à partir du 22 mars 2018.

Il tend par ailleurs à la condamnation du C.P.A.S. de Ganshoren au paiement de dommages et intérêts par application des textes législatifs tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

4. Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Madame [REDACTED] demande au tribunal :

en tout état de cause,

- d'annuler la décision du C.P.A.S. de Ganshoren du 21 mars 2018 ;
- de condamner le C.P.A.S. de Ganshoren à lui octroyer un revenu d'intégration sociale au taux cohabitant du 22 mars 2018 au 6 avril 2018 ;
- de condamner le C.P.A.S. de Ganshoren aux intérêts judiciaires et aux dépens ;

et en outre,

- à titre principal,
 - o de constater la discrimination du C.P.A.S. de Ganshoren au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;
 - o de condamner le C.P.A.S. de Ganshoren à lui payer une indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute, conformément à l'article 18, § 2, de la loi du 10 mai 2007 ;
- à titre subsidiaire,
 - o de constater la discrimination du C.P.A.S. de Ganshoren au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;
 - o de condamner le C.P.A.S. de Ganshoren à lui payer une indemnisation forfaitaire équivalente à 650,00 €, conformément à l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 et à l'article 24 de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 ;
- à titre infiniment subsidiaire,
 - o de constater la discrimination du C.P.A.S. de Ganshoren au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et/ou de la loi genre du 10 mai 2007, sur base d'un critère intersectionnel (celui de la « femme musulmane » en l'espèce) ;
 - o de condamner le C.P.A.S. de Ganshoren à lui payer une indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute ou à 650,00 €, conformément à l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007.

III. LA RECEVABILITÉ DU RECOURS

5. La requête a été déposée dans le délai de trois mois prévu par l'article 47, § 1^{er}, de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. Le recours est donc recevable.

IV. LES FAITS PERTINENTS

6. Madame [REDACTED] est née le [REDACTED] ; elle est âgée de 33 ans.

Elle est de nationalité syrienne.

Elle expose avoir fui la Syrie en 2012 et être arrivée en Belgique en septembre 2015.

Le 28 septembre 2015, elle introduit une demande d'asile. Le 10 décembre 2015, le commissariat général aux réfugiés et aux apatrides lui accorde la protection subsidiaire.

7. Madame [REDACTED] bénéficie d'un revenu d'intégration sociale au taux cohabitant versé par le C.P.A.S. de Ganshoren à partir du 21 janvier 2016.

Elle est alors hébergée chez son frère, Monsieur [REDACTED]

Elle bénéficie également du suivi du service d'insertion socio-professionnel du C.P.A.S. de Ganshoren.

Elle suit des cours d'alphabétisation à partir du 26 septembre 2016. Elle expose qu'elle n'a été scolarisée dans son pays que jusqu'en 2^{ème} ou 3^{ème} année primaire et qu'à son arrivée en Belgique, elle ne savait ni lire ni écrire.

Un projet individualisé d'intégration sociale semble être signé le 18 janvier 2017.

Selon le rapport social, à partir d'avril 2017, l'assistant social constate que Madame [REDACTED] fait des progrès dans sa compréhension de la langue française.

8. Le 13 mars 2018, le C.P.A.S. de Ganshoren propose à Madame [REDACTED] un contrat de travail dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Il s'agit d'un emploi de nettoyeuse au sein du Home [REDACTED], la maison de repos et de soins qui dépend du C.P.A.S. de Ganshoren.

Un entretien a lieu le 14 mars 2018 au cours duquel, selon le rapport social, Madame [REDACTED] montre de l'enthousiasme face à la proposition d'emploi qui lui est faite, tout en indiquant qu'elle doit demander l'autorisation de son frère.

Le rapport social relate ensuite ce qui suit :

« Nous expliquons également à l'intéressée qu'étant donné que le CPAS est un service public, le port du voile n'est pas autorisé pendant les heures de travail.

Madame nous répond à nouveau qu'elle va demander à son frère. L'assistante sociale explique à l'intéressée que le port du voile est un choix personnel et que c'est à elle de prendre la décision de l'ôter ou non et que ce n'est pas à son frère de le lui imposer.

Etant donné que l'intéressée vit chez son frère depuis 2 ans, sans avoir sa propre chambre, nous lui expliquons que le fait d'avoir un emploi, lui permettrait d'avoir un salaire et de trouver son propre logement.

En effet, celle-ci dort dans un canapé et ses vêtements se trouvent dans l'armoire de son neveu. L'intéressée n'a pas une pièce à elle dans le logement.

L'intéressée tente de joindre son frère par téléphone et lui explique la proposition d'emploi du CPAS. L'intéressé lui dit être occupé et met fin à la communication.

Il nous téléphone par la suite.

Celui-ci est agressif au téléphone et nous demande un document écrit qui stipule que l'intéressée doit enlever son voile afin qu'il se rende chez son avocat.

Nous expliquons à Monsieur que c'est dans notre règlement de travail, que nous ne pouvons lui donner ce document que si elle accepte l'emploi et signe un contrat de travail.

De plus, il nous dit que nous « obligeons sa sœur » à déménager de chez lui ! Il ajoute que ça fait longtemps qu'il cherche un studio pour sa sœur mais qu'il ne trouve pas étant donné qu'elle est au CPAS.

Nous reclarifions les choses avec Monsieur, nous lui expliquons que nous n'obligeons en rien Madame [REDACTED] à déménager ! Mais que nous estimons que dormir sur un canapé depuis 2 ans n'est pas l'idéal. Que nous avons uniquement dit à Madame [REDACTED] que le fait de travailler, elle aura des fiches de salaires et que donc si elle désire avoir son propre logement, elle trouvera plus facilement.

Monsieur insiste pour avoir un document écrit « qu'on oblige sa sœur » à retirer son voile. Il devient de plus en plus agressif et demande à l'assistante sociale si « elle serait d'accord que sa maman retire son voile pour travailler ».

Nous expliquons à Monsieur que la discussion est hors sujet. Que nous avons uniquement proposé un emploi à sa sœur, que nous lui avons dit l'horaire et les conditions et que c'est donc à elle d'accepter ou de refuser l'emploi.

Nous attirons néanmoins son attention sur le fait que l'octroi du RIS est conditionné par le fait d'être disposé à travailler.

Que refuser un emploi entraîne un éventuel risque de suppression du droit au RIS par le Bureau Permanent.

Monsieur tente de nous rappeler en fin de journée mais nous avons déjà quitté le CPAS.

Nous réceptionnons donc un message de l'accueil le 15/03/2018 stipulant qu'il a tenté de nous joindre.

La responsable du service social, Madame [REDACTED], a pris contact avec Monsieur. Celui-ci demande si sa sœur peut travailler avec un bonnet.

Celle-ci lui explique que notre règlement de travail l'interdit. Elle explique à Monsieur que parmi les membres du personnel, il y a plusieurs religions confondues et que personne ne peut porter de couvre-chef au sein des bâtiments.

Monsieur déclare que sa sœur ne peut donc pas accepter l'emploi.

Un rendez-vous est fixé chez l'assistante sociale vendredi 16/03/2018 à Mme [REDACTED] afin de lui remettre un document stipulant que son dossier sera présenté au BP du 21/03 et l'informer de sa possibilité de s'y faire auditionner. ».

9. Le 21 mars 2018, le C.P.A.S. de Ganshoren prend la décision litigieuse par laquelle il supprime le revenu d'intégration sociale à partir du 22 mars 2018.

Cette décision est motivée comme suit :

« Pour rappel, Madame [REDACTED] est aidée financièrement par notre Centre depuis le 21/01/2016.

L'intéressée est suivie au service ISP depuis dans le cadre des cours d'alphabétisation.

Etant donné que cela fait 2 ans que l'intéressée suit des cours, le 13/03/2018, l'agent d'insertion lui a proposé un emploi de nettoyage au sein de la Maison de repos.

Dans un 1^{er} temps, l'intéressée semblait enthousiaste par rapport à cette proposition d'emploi.

Cependant, quand nous lui avons expliqué le règlement de travail, celle-ci a refusé l'emploi sous l'influence de son frère et de ses convictions religieuses.

En effet l'art 23 de notre règlement prévoit que le CPAS relève du secteur public et que dès lors en vue d'accueillir l'ensemble du public les membres du personnel sont invités à faire preuve de neutralité sur le plan politique, philosophique et religieux. Que dès lors les signes distinctifs qui seraient contraire à l'aspect de cette disposition sont interdits.

Après avoir entendu l'intéressée et son frère lors du Bureau Permanent du 21/03/2018 qui restent sur leur position : Madame refuse de travailler sans son voile.

Dès lors suppression du revenu d'intégration sociale cat A à partir du 22/03/2018.

Etant donné que Madame ne prouve pas sa disposition au travail et ce malgré toutes nos explications et suggestions pour tenter de trouver un compromis. [...] ».

10. Madame [REDACTED] saisit ensuite le tribunal par sa requête du 14 mai 2018.

11. Entretemps, elle déménage vers à Schaerbeek en avril 2018.

Elle bénéficie d'un revenu d'intégration sociale au taux cohabitant versé par le C.P.A.S. de Schaerbeek à partir du 6 avril 2018.

V. LA DISCUSSION DE LA DEMANDE

Préambule

12. Le tribunal examinera d'abord la question de la discrimination alléguée par Madame [REDACTED] avant celle du droit au revenu d'intégration sociale.

La contestation relative au revenu d'intégration sociale porte en effet sur la seule question de la disposition de Madame [REDACTED] au travail. Cette question ne peut être résolue qu'après avoir jugé si Madame [REDACTED] a ou non été victime d'une discrimination lors de sa mise à l'emploi par le C.P.A.S. de Ganshoren.

V.1. L'indemnité pour discrimination en raison des convictions religieuses**1° Les positions des parties**

13. Madame [REDACTED] estime avoir été victime d'une discrimination indirecte, au sens de l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'article 7 de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sur la base de ses convictions religieuses.

Elle soutient l'argumentation suivante :

- L'exigence du C.P.A.S. de Ganshoren de ne pas porter de voile ou de couvre-chef pendant les heures de travail dans le cadre d'un emploi de nettoyeuse dans une maison de repos et de soins constitue une discrimination indirecte.
- L'article 28 du règlement de travail du C.P.A.S. de Ganshoren qui invite les membres de son personnel à faire preuve dans leur comportement de la plus grande neutralité sur les plans politique, philosophique et religieux constitue une mesure apparemment neutre, mais en réalité discrimine les femmes musulmanes qui souhaitent porter le voile en raison de leurs convictions religieuses. Elle constitue également une entrave à la liberté de religion consacrée par l'article 9 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'article 10 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 19 de la constitution.
- En application de l'article 9 de la loi du 10 mai 2007, une discrimination indirecte sur la base du critère de la conviction religieuse peut être justifiée uniquement quand la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. Le principe de neutralité invoqué par le C.P.A.S. de Ganshoren pour justifier le but poursuivi par la mesure d'interdiction du port du voile est inadéquat et entre par ailleurs en contradiction avec la mission d'intégration du C.P.A.S.. La mesure ne paraît en outre pas satisfaire à l'exigence de légalité dans la mesure où il ne ressort d'aucun texte législatif que la neutralité exclusive serait un objectif à poursuivre dans les services publics régionaux et fédéraux.
- La mesure n'apparaît pas nécessaire pour rencontrer l'objectif poursuivi qu'il serait possible d'atteindre par d'autres mesures moins attentatoires aux droits fondamentaux des travailleuses, s'agissant en l'espèce d'un emploi de nettoyeuse dans un home.
- La mesure n'est pas proportionnée en vue d'atteindre l'objectif poursuivi. Aucune balance des intérêts n'a été effectuée. Celle-ci était particulièrement importante en l'espèce au vu de l'importance des droits fondamentaux en jeu (liberté de religion) mais aussi au vu du profil vulnérable de l'intéressée et de la mission générale du C.P.A.S.. Il

paraît en outre déraisonnable et disproportionné d'imposer une interdiction totale de tout couvre-chef à tous les travailleurs sans distinction ou aménagement possible en fonctions des activités.

- Le C.P.A.S. de Ganshoren n'a pas cherché d'alternative à la mesure d'interdiction totale de tout couvre-chef alors que Madame [REDACTED] avait proposé de travailler avec un bonnet.
- Les règles d'hygiène invoquées par le C.P.A.S. de Ganshoren ne sont pas pertinentes ; rien n'aurait empêché Madame [REDACTED] de mettre un uniforme spécifique ou une charlotte en papier sur son bonnet pour entrer en cuisine.
- A titre infiniment subsidiaire, si le tribunal estime qu'il n'y a pas de discrimination indirecte sur la base des convictions religieuses, il y a lieu de considérer une discrimination intersectionnelle en tant que femme musulmane, soit une discrimination fondée sur un critère qui combine la conviction religieuse et le genre.

14. Le C.P.A.S. de Ganshoren développe pour sa part les arguments suivants :

- Le principe constitutionnel de neutralité s'applique aux agents des pouvoirs publics dans l'exercice de leurs fonctions. Ceux-ci doivent respecter ce principe dans leurs manifestations extérieures vis-à-vis du public soit, en l'espèce, les usagers et assurés sociaux qui relèvent du C.P.A.S..
- L'article 28 du règlement de travail du C.P.A.S. de Ganshoren invite les membres de son personnel à faire preuve dans leur comportement de la plus grande neutralité sur les plans politique, philosophique et religieux ; constitue une mesure apparemment neutre.
- Toute différenciation de traitement n'est pas nécessairement une discrimination prohibée.
- Aucune discrimination indirecte n'est établie.
- Subsidiairement, les discriminations indirectes ne sont pas prohibées lorsque la disposition, le critère ou la pratique est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.
- Dans un arrêt du 14 mars 2017, la cour de justice de l'union européenne a jugé que l'article 2.2.a) de la directive 2000/78/CE doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter le 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. Cette jurisprudence s'applique *a fortiori* et d'autant plus à une administration publique comme le C.P.A.S. de Ganshoren.
- En l'espèce il n'y a ni discrimination directe ni indirecte. Aucun élément du dossier ne permet d'établir que le C.P.A.S. de Ganshoren aurait adopté un comportement discriminatoire ou plus conciliant envers une autre personne musulmane placée dans une situation identique, ni à l'égard d'une autre salariée d'une autre religion ou non croyante dans une situation comparable.

- L'assistante sociale, également de confession musulmane et pratiquante, a expliqué à Madame [REDACTED] qu'elle pouvait effectuer son trajet voilée et qu'il lui suffisait d'enlever son voile à l'entrée du C.P.A.S., comme elle le faisait elle-même.
- Les locaux du home se situent dans le même bâtiment du C.P.A.S. de Ganshoren et tout le monde est en contact avec tout qui y est hébergé, y travaille et y passe, seule une large baie vitrée séparant l'accueil général du C.P.A.S. du home. Toute personne qui passe par là, soit une centaine de personne par jour voit inévitablement le personnel du home et particulièrement le personnel d'entretien qui circule dans tout le home.
- Le personnel d'entretien nettoie les chambres des résidents et est donc en contact avec des personnes vulnérables et leur famille, ainsi que tout le personnel médical et paramédical.
- Madame [REDACTED] a refusé un emploi convenable.
- A juste titre, le C.P.A.S. de Ganshoren a refusé le port d'un bonnet dès lors que tout couvre-chef est interdit à tout le monde à l'intérieur de ses locaux par application du principe de neutralité des services publics.
- Le port du bonnet est en outre incompatible avec les règles d'hygiène dans un home pour personnes invalides, malades, handicapées, alitées, grabataires, en fin de vie, etc., puisque le personnel du home doit mettre un uniforme ou un tablier de couleur différente et des chaussures adaptées selon le service. Le personnel d'entretien doit par ailleurs parfois se rendre en cuisine et doit alors porter une charlotte en papier.
- La mesure d'interdiction du port du voile poursuit un but légitime, à savoir offrir un service public respectant le principe de neutralité afin de permettre à chacun de se rendre au C.P.A.S. et de recevoir un accueil de qualité, quelle que soit sa religion ou ses choix philosophique et politique.
- Il convient en outre d'assurer une égalité de traitement entre tous les travailleurs en vue du bon fonctionnement du service à la population, à peine d'ouvrir des querelles ingérables au nom de particularismes à l'infini (kipas, croix, bandeaux et couteaux sikhs, chapelets, malas, bandanas, tridents shivaïtes hindous peints sur le front, clochettes, pieds nus, gants, masques jains devant la bouche, casquettes, bonnets, gilets jaunes, etc.).
- Le C.P.A.S. de Ganshoren ne pratique pas de discrimination à l'égard des femmes musulmanes puisqu'elle emploie des femmes musulmanes qui enlèvent leur voile en arrivant au travail.
- L'exigence d'absence de signes religieux est essentielles et déterminantes pour tous les travailleurs du C.P.A.S. de Ganshoren et du home dans un objectif de neutralité du service public, d'égalité de traitement de fond et de forme vis-à-vis de tous les publics ainsi qu'entre travailleurs. Elle est d'autant plus proportionnée que l'administration publique ne peut ouvrir la voie à toutes les préférences comportementales individuelles à peine de mettre en jeu son propre fonctionnement, devenir ingérable et ne plus pouvoir offrir raisonnablement un service de qualité au public, d'autant plus qu'il s'agit d'un C.P.A.S. et d'un home.

- Les convictions religieuses de Madame [REDACTED] sont respectables et ne sont pas en cause. Il ne découle toutefois d'aucun élément que le port du voile sur le lieu du travail fasse partie des convictions religieuses obligées de l'Islam. L'obligation du port du voile n'est donc pas incluse *ipso facto* dans la notion de conviction religieuse car une conviction religieuse est une croyance intérieure à la personne et est respectée par le C.P.A.S. de Ganshoren. Madame [REDACTED] présente le port du voile dans l'espace public belge en fonction d'interprétation subjectives et non rationnellement objectives, qui lui sont personnelles sans établir la moindre norme théologique quant à l'obligation de porter le voile sur le lieu de travail dans des pays non musulmans, ni quant à la moindre sanction religieuse qui serait appliquée au fait de ne pas porter le voile dans un emploi public en Belgique.
- Madame [REDACTED] n'a pas, comme elle le soutient, accepté le travail proposé pour ensuite se rétracter lorsqu'il fut question du voile. Elle a d'emblée dit qu'elle devait demander l'autorisation de son frère.
- La notion de discrimination intersectionnelle n'est pas compatible avec les règles fondant un Etat de droit.

2° Le cadre juridique

a) Application de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008

15. Madame [REDACTED] invoque comme fondement de son action, à titre principal, la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et, à titre subsidiaire, l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (ci-après « l'ordonnance du 4 septembre 2008 »).

Les parties n'ont pas argumenté le choix d'un fondement plutôt que l'autre.

Le tribunal estime que c'est l'ordonnance du 4 septembre 2008 qui s'applique en l'espèce.

16. Depuis la sixième réforme de l'Etat, en vertu du nouvel article 6, § 1^{er}, IX, 2°/1, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, les compétences des Régions en matière d'emploi ont été étendues à « la mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale financière »¹.

¹ Article 6, § 1^{er}, IX, 2°/1, inséré dans la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 par l'article 22 de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la sixième réforme de l'Etat, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Suite à ce transfert de compétences, l'ordonnance du 4 septembre 2008 a été modifiée par une ordonnance du 16 novembre 2017². Son nouvel article 4, 9°, précise désormais que son champ d'application s'étend à « l'emploi, [à savoir] l'ensemble des compétences Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles », en ce compris donc la mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale financière.

17. La Cour constitutionnelle enseigne que « *Le Constituant et le législateur spécial, dans la mesure où ils n'en disposent pas autrement, ont attribué aux Communautés et aux Régions toute la compétence d'édicter les règles propres aux matières qui leur ont été transférées. Sauf dispositions contraires, le législateur spécial a transféré aux Communautés et aux Régions l'ensemble de la politique relative aux matières qu'il a attribuées* »³.

Le législateur régional est donc exclusivement compétent pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination dans toutes les matières qui ressortissent de sa compétence⁴.

18. Selon les travaux préparatoires de la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la sixième réforme de l'Etat :

« Les régions deviennent compétentes pour les programmes d'accompagnement visant à réinsérer les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de l'aide sociale équivalente. [...]

Ceci comprend les matières réglées en tous cas aux articles 57quater, 60 et 61, de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux centres publics d'aide sociale, à savoir :

- *L'insertion professionnelle de certains étrangers par le CPAS (article 57quater) ;*
- *La mise à l'emploi pour laquelle le CPAS intervient lui-même en tant qu'employeur juridique (article 60, § 7) ;*
- *La mise à l'emploi pour laquelle le CPAS réalise sa mission d'insertion professionnelle en collaboration avec un autre employeur (article 61).*

*Le droit à l'intégration sociale, qui peut prendre la forme d'un revenu d'intégration ou d'une mise à l'emploi, reste fédéral »*⁵.

² Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, *M.B.*, 21 novembre 2017.

³ C. arb., arrêt n° 168/2004 du 28 octobre 2004 ; C. const., arrêt n° 8/2019 du 28 février 2019.

⁴ S. VAN DROOGHENBROECK et J. VELAERS, La répartition des compétences dans la lutte contre la discrimination, in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Bruxelles, La Charte, 2008, n° 6 à 10, pp. 106-109 ; M.-C. FOLETS et J. VELAERS, De hoofdzaak, het onderwijs en de antidiscriminatiewet, *R.W.*, 2006-07, n° 12, p. 127. Les travaux préparatoires de l'ordonnance du 16 novembre 2017 précitée indiquent du reste que « *La Région, compétente en matière d'emploi, est donc responsable de la lutte contre la discrimination dans le même domaine* », *Doc. parl.*, Parl. Rég. Bxl-Cap., session 2016-2017, n° A-549/1, p. 5.

⁵ Proposition de loi spéciale relative à la Sixième Réforme de l'Etat, *Doc. parl.*, Sénat, session 2012-2013, doc. 5-2232/1, p. 108.

Le législateur régional étant devenu compétent en matière de mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale, lorsque le C.P.A.S. conclut avec elles un contrat de travail en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976, c'est à ce législateur qu'il convient de se référer s'agissant de vérifier, en l'espèce, si le C.P.A.S. de Ganshoren a exercé sa mission de mise à l'emploi dans le respect de l'exigence de non-discrimination.

19. Le tribunal ne fera donc pas droit à la demande principale de Madame [REDACTED] qui tend à la condamnation du C.P.A.S. de Ganshoren à lui payer une indemnisation forfaitaire équivalente à six mois de rémunération, en application de l'article 18, § 2, de la loi fédérale du 10 mai 2007.

C'est sous l'angle des dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 que sa réclamation, formulée à titre subsidiaire, doit être examinée.

b) Les dispositions applicables de l'ordonnance du 4 septembre 2008

20. L'ordonnance du 4 septembre 2008 transpose en ce qui concerne l'emploi en région bruxelloise la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après « la directive 2000/78/CE »).

Elle tend à garantir l'égalité de traitement en matière d'emploi et prohibe la discrimination opérée sur la base d'une série de motifs parmi lesquels les convictions religieuses ou philosophiques.

21. L'ordonnance vise :

- à l'article 4, 2°, les discriminations directes qui correspondent à « toute distinction fondée sur [...] les convictions religieuses [ou] philosophiques [...] par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » ;
- à l'article 4, 3°, les discriminations indirectes qui correspondent à « toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison [...] des convictions religieuses [ou] philosophiques [...] par rapport à d'autres personnes ».

22. L'article 7 de l'ordonnance interdit toute discrimination directe ou indirecte.

Selon l'article 8, il n'y a toutefois pas discrimination indirecte lorsque « la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 3°, [...] se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Par ailleurs, selon l'article 10, « *Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée* ».

23. L'article 22, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 prévoit un mécanisme de répartition de la charge de la preuve de la discrimination : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il s'agit pour une personne qui se plaint d'une discrimination d'apporter des éléments suffisamment convaincants afin d'établir une différence de traitement entre elle-même et une personne de référence qui est, a été ou serait mieux traitée. Une fois la comparabilité et la différence de traitement établies, il incombe à la partie défenderesse de prouver l'absence de discrimination par une justification appropriée⁶.

A défaut pour le défendeur d'établir que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire, il y a lieu de considérer que la discrimination est avérée.

24. Dans ce cas, selon l'article 24 de l'ordonnance, la victime d'une discrimination peut réclamer, selon son choix, soit une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle, soit l'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral fixée par l'ordonnance à 650,00 €⁷.

c) Une ordonnance qui transpose dans le droit régional bruxellois la directive 2000/78/CE

25. Comme déjà indiqué, l'ordonnance du 4 septembre 2008 est une transposition en droit régional bruxellois de la directive 2000/78/CE.

La terminologie utilisée dans l'ordonnance rejoint celle de la directive 2000/78/CE dont l'objet est « *d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou sur les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement* »⁸ et qui définit ce principe comme « *l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un des motifs [énoncés]* »⁹.

⁶ Trib. trav. fr. Bruxelles (Prés.), 16 novembre 2015, point 53, A.P., 2016, p. 491.

⁷ Ce montant forfaitaire est porté à 1.300,00 € lorsque l'auteur ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

⁸ Article 1^{er} de la directive 2000/78/CE.

⁹ Article 2.1, de la directive 2000/78/CE.

Selon l'article 2.2.a) de la directive 2000/78/CE, « une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ».

Et selon l'article 2.2.b), « une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, [...] ».

Par ailleurs, l'article 4, 1, de la directive 2000/78/CE prévoit que « Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

26. L'ordonnance du 4 septembre 2008 doit s'interpréter à la lumière du texte de la directive 2000/78/CE et de sa finalité pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer au l'article 228, troisième alinéa du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne¹⁰.

Cette interprétation doit également se faire en tenant compte des sources du droit qui ont inspiré le législateur européen, notamment la Convention européenne des droits de l'homme à laquelle la directive renvoie dans ses considérants préalables¹¹.

d) La liberté de manifester sa religion dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme

27. La liberté de religion est garantie par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme qui dispose que :

« 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures

¹⁰ C.J.U.E., 10 mars 2011, aff. C-109/09, Deutsche Lufthansa AG c/ G.K..

¹¹ Trib. trav. fr. Bruxelles (Prés.), 9 juin 2016, R.G. n° 15/7170/A, en ligne sur le site d'Unia, 15^{ème} feuillet.

nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. ».

La liberté de manifester sa religion peut donc faire l'objet de restrictions pour autant qu'elle soient justifiées conformément au second paragraphe de la disposition.

28. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme est abondante en la matière.

La Cour insiste généralement sur l'importance que revêt la disposition de l'article 9¹² : « [...] la liberté de pensée, de conscience et de religion représente l'une des assises d'une "société démocratique" au sens de la Convention. Elle figure, dans sa dimension religieuse, parmi les éléments les plus essentiels de l'identité des croyants et de leur conception de la vie, mais elle est aussi un bien précieux pour les athées, les agnostiques, les sceptiques ou les indifférents. Il y va du pluralisme – chèrement conquis au cours des siècles – consubstantiel à pareille société »¹³.

29. Classiquement, il est admis que le droit de manifester ses convictions religieuses, notamment sur le lieu de travail, peut faire l'objet de limitations si celles-ci remplissent la triple condition :

- de légalité, soit l'inscription dans une norme suffisamment précise et accessible, la notion de norme s'entendant dans un sens souple et visant la loi au sens formel mais également, dans les relations de travail, par exemple le règlement de travail ou la convention collective de travail¹⁴.
- de légitimité, soit la poursuite d'un des buts légitimes inscrits à l'article 9.2. de la Convention européenne des droits de l'homme,
- et de proportionnalité : la mesure doit être susceptible d'atteindre l'objectif poursuivi et il ne doit pas y avoir de moyens moins attentatoires au droit fondamental auquel il est porté atteinte pour y parvenir.

30. La neutralité des services publics peut constituer un objectif légitime à la limitation de la liberté de manifester sa religion opposée aux travailleurs du secteur public.

¹² A. YERNAUX, Les convictions du travailleur dans l'entreprise, Waterloo, Kluwer, 2014, n° 7, p. 11.

¹³ Cour E.D.H., 25 mai 1993, arrêt *Kokkinakis c. Grèce*.

¹⁴ F. KEFER, L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail, T.S.R.-R.D.S., 2017, n° 18, p. 544.

Dans une affaire *Ebrahimian c. France*, qui concerne le non-renouvellement, au motif qu'elle refusait d'enlever son voile, du contrat d'une agente contractuelle de la fonction publique hospitalière qui exerçait la fonction d'assistante sociale dans une institution psychiatrique, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré ce qui suit¹⁵ :

- « 53. Eu égard aux circonstances de la cause et au motif retenu pour ne pas renouveler le contrat de la requérante, à savoir l'exigence de neutralité religieuse dans un contexte de vulnérabilité des usagers du service public, la Cour estime que l'ingérence litigieuse poursuivait pour l'essentiel le but légitime qu'est la protection des droits et libertés d'autrui (voir, mutatis mutandis, *Leyla Şahin*, précité, §§ 99 et 116, *Kurtulmuş*, précité, *Ahmet Arslan* et autres c. Turquie, n° 41135/98, § 43, 23 février 2010). Il s'agissait en l'espèce de préserver le respect de toutes les croyances religieuses et orientations spirituelles des patients, usagers du service public et destinataires de l'exigence de neutralité imposée à la requérante, en leur assurant une stricte égalité. L'objectif était également de veiller à ce que ces usagers bénéficient d'une égalité de traitement sans distinction de religion.

La Cour rappelle à cet égard qu'elle a considéré que la politique d'un employeur visant à promouvoir l'égalité des chances ou à éviter tout comportement discriminatoire à l'égard d'autrui poursuivait le but légitime de protéger les droits d'autrui (voir, mutatis mutandis, le cas de *Mme Ladele* et celui de *M. McFarlane*, dans l'arrêt *Eweida* et autres, précité, §§ 105-106 et 109). Elle rappelle également que la sauvegarde du principe de laïcité constitue un objectif conforme aux valeurs sous-jacentes de la Convention (*Leyla Şahin*, précité, §). Dans ces conditions, la Cour est d'avis que l'interdiction faite à la requérante de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions poursuivait un objectif de protection « des droits et libertés d'autrui » et que cette restriction ne devait pas nécessairement être motivée, en plus, par des contraintes de « sécurité publique » ou de « protection de l'ordre » qui figurent au second paragraphe de l'article 9 de la Convention. »

- « 54. Dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté de manifester sa religion ou ses convictions de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun. Cela découle à la fois du paragraphe 2 de l'article 9 et des obligations positives qui incombent à l'État en vertu de l'article 1 de la Convention de reconnaître à toute personne relevant de sa juridiction les droits et libertés définis dans la Convention (*Leyla Şahin*, précité, § 106). »

- Après avoir rappelé sa jurisprudence qui admet que des restrictions au port de signes convictionnels peuvent être justifiées par le principe de neutralité de la fonction publique, la Cour relève qu'en l'espèce, « les juridictions nationales ont validé le non-renouvellement du contrat de la requérante en affirmant explicitement que le principe de neutralité des agents s'applique à tous les services publics, et pas seulement à celui de l'enseignement, et qu'il vise à protéger les usagers de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience ».

¹⁵ Cour E.D.H., 26 novembre 2015, arrêt *Ebrahimian c. France*.

- « 64. La Cour a déjà admis que les États pouvaient invoquer le principe de laïcité et de neutralité de l'État pour justifier des restrictions au port de signes religieux par des fonctionnaires, en particulier des enseignants exerçant dans des établissements publics (paragraphe 57 ci-dessus). C'est leur statut d'agent public, qui les distingue des simples citoyens qui « ne sont aucunement des représentants de l'État dans l'exercice d'une fonction publique » et qui ne sont pas « soumis, en raison d'un statut officiel, à une obligation de discrétion dans l'expression publique de leurs convictions religieuses » (Ahmet Arslan et autres, précité, § 48), qui leur impose vis-à-vis des élèves une neutralité religieuse. De la même manière, la Cour peut accepter dans les circonstances de l'espèce que l'État qui emploie la requérante au sein d'un hôpital public, dans lequel elle se trouve en contact avec les patients, juge nécessaire qu'elle ne fasse pas état de ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions pour garantir l'égalité de traitement des malades. Dans cet esprit, la neutralité du service public hospitalier peut être considérée comme liée à l'attitude de ses agents et exigeant que les patients ne puissent douter de leur impartialité. »

31. Il est utile de préciser que la personne qui se prévaut de sa liberté de manifester sa religion ne doit pas démontrer qu'elle a « agi conformément à un commandement de la religion en question »¹⁶.

Selon la Cour européenne des droits de l'homme, « le devoir de neutralité et d'impartialité de l'Etat est incompatible avec un quelconque pouvoir d'appréciation de la part de l'Etat quant à la légitimité des croyances religieuses et des modalités d'expression de celles-ci »¹⁷.

Dans un arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, la Cour a considéré que : « Selon la requérante, en revêtant un foulard, elle obéit à un précepte religieux et, par ce biais, manifeste sa volonté de se conformer strictement aux obligations de la religion musulmane. Dès lors, l'on peut considérer qu'il s'agit d'un acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction et, sans se prononcer sur la question de savoir si cet acte, dans tous les cas, constitue l'accomplissement d'un devoir religieux, la Cour partira du principe que la réglementation litigieuse, qui soumet le port du foulard islamique à des restrictions de lieu et de forme dans les universités, a constitué une ingérence dans l'exercice par la requérante du droit de manifester sa religion »¹⁸.

S'agissant de la problématique du port du voile, il suffit donc qu'il soit établi que l'intéressée le porte pour des raisons religieuses et que sa motivation religieuse ne soit pas mise en doute¹⁹.

¹⁶ Cour E.D.H., 15 janvier 2013, arrêt *Eweida c. Royaume-Uni*, point 82.

¹⁷ Cour E.D.H., 9 octobre 2007, arrêt *Hassan et Eylem Zengin c. Turquie*, point 54.

¹⁸ Cour E.D.H., 10 novembre 2005, arrêt *Leyla Sahin c. Turquie*, point 78.

¹⁹ I. RORIVE, Être et avoir l'air : une scénographique baroque des principes de neutralité et de non-discrimination, Commentaire de l'ordonnance du Tribunal du travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 novembre 2015, A.P., 2016, p. 509.

e) Le principe constitutionnel de neutralité des services publics

32. La neutralité de l'autorité publique est considérée comme un principe de droit constitutionnel, lequel, selon l'enseignement de la Cour constitutionnelle, « est étroitement lié à l'interdiction de discriminations en général et au principe de l'égalité des usagers du service public en particulier »²⁰.

33. La question si le principe constitutionnel de neutralité des services publics consacre une neutralité inclusive ou exclusive est débattue.

Dans une acception inclusive, la neutralité « repose sur une neutralité en actes qui impose aux agents des services publics de traiter de manière égale, impartiale, et de s'abstenir de discriminer, les usagers du services publics »²¹. Dans une acception exclusive, « tout en englobant la première approche, le devoir de neutralité impose à l'agent ou au contractuel considéré d'être neutre d'apparences [...] Et ceci, d'une part, de manière à prémunir l'utilisateur du service public de la crainte, le cas échéant d'être discriminé et, d'autre part, afin de préserver l'unité du service public et l'égalité de traitement entre les membres de son personnel »²².

Selon la section de législation du Conseil d'Etat, les deux conceptions de la neutralité sont compatibles avec les valeurs portées par la Constitution et par la Convention européenne des droits de l'homme²³.

34. La section de législation du Conseil d'Etat s'est prononcée à plusieurs reprises sur des propositions de décret ou d'ordonnance visant à interdire aux agents des administrations régionales ou communautaires le port de signes convictionnels dans l'exercice de leurs fonctions. Notamment dans un avis rendu, en assemblée générale, le 13 juillet 2010, sur une proposition d'ordonnance « modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale visant à interdire le port de signes convictionnels par les membres du personnel des centres publics d'action sociale de la Région de Bruxelles-Capitale et des associations hospitalières de la Région de Bruxelles-Capitale », proposition qui n'a en définitive pas été adoptée par le Parlement bruxellois²⁴.

Se référant à un avis précédemment rendu le 20 mai 2008²⁵, le Conseil d'Etat s'exprime comme suit :

« 2. Il ressort des développements que les auteurs de la proposition entendent ainsi confirmer le principe de neutralité en ce qu'il s'applique aux agents et préposés des pouvoirs publics.

²⁰ Cour const., arrêt n° 40/2011 du 15 mars 2011, point B.9.5.

²¹ L. BADDOUR, Synchronie entre neutralité du service public, principe de non-discrimination et liberté de religion. Analyse au départ de l'ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles rendue le 16 novembre 2015, *Rev. dr. comm.*, 2018/3, p. 7.

²² *Ibidem*, p. 8.

²³ *Ibidem*.

²⁴ Avis n° 48.147/A/AG, *Doc. parl.*, Parl. Rég. Bxl-Cap., Ass. réunies C.C.C., 2009/2010, n° B/10/2.

²⁵ Avis n° 44.521/AG donné le 20 mai 2008 sur une proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles.

En effet, la neutralité des pouvoirs publics est un principe constitutionnel qui, s'il n'est pas inscrit comme tel dans la Constitution même, est cependant intimement lié à l'interdiction de discrimination en général et au principe d'égalité des usagers du service public en particulier. Dans un État de droit démocratique, l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement eux aussi, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers.

3. Toutefois, la proposition vise à imposer non seulement la neutralité dans l'exercice des fonctions mêmes mais également la neutralité à l'égard des « manifestations extérieures » des agents publics concernés. Sans doute entend-on par-là, principalement, que les agents publics concernés ne peuvent porter de vêtements ou arborer de signes faisant connaître leur préférence pour une conviction religieuse ou non confessionnelle ou pour une communauté ou un parti. La proposition a pour effet de restreindre, pour les agents des pouvoirs publics, la liberté d'exprimer leur préférence « par des manifestations extérieures ».

[...]

4. [...] En imposant que non seulement les agents des pouvoirs publics exercent leur fonction d'une manière neutre, mais également que « leur apparence extérieure » respecte cette neutralité, les auteurs de la proposition entendent de toute évidence renforcer la confiance des citoyens dans la neutralité de la fonction publique, considérant qu'un agent de l'autorité qui n'est pas vêtu d'une manière neutre pourrait aussi susciter le sentiment qu'il n'exercera pas sa fonction d'une manière impartiale. Ceci vaut aussi pour toute autre forme extérieure d'appartenance philosophique, religieuse, communautaire ou partisane. ».

S'agissant des agents des pouvoirs publics qui exercent leur fonction sans être en contact avec le public, le Conseil d'Etat poursuit en rappelant la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme « dont il ressort qu'une évaluation in concreto est requise pour pouvoir apprécier s'il existe un « besoin social impérieux », d'une part, et si la restriction est « proportionnée » au but poursuivi, d'autre part, il apparaît au Conseil d'Etat que les auteurs de la proposition ne justifient pas suffisamment le champ d'application très général de l'article 5. Notamment, les développements ne contiennent pas de justification suffisante de l'obligation qui est faite à tout agent des pouvoirs publics d'observer une même neutralité stricte dans son apparence extérieure, quelle que soit la nature de sa fonction et indépendamment de la circonstance que cette fonction soit exercée en contact ou non avec le public. Compte tenu du principe de proportionnalité, cette justification s'impose d'autant plus que l'obligation inscrite à l'article 5 peut conduire à l'exclusion de citoyens de la fonction publique pour le seul motif qu'ils exercent un droit fondamental, sans qu'il ne soit démontré adéquatement que cet exercice représente un danger pour « la sécurité publique, [...] la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou [...] la protection des droits et libertés d'autrui » (article 9, paragraphe 2, de la Convention européenne des droits de l'homme) ou pour « la sécurité nationale, [...] la sûreté publique, [...] la défense de l'ordre et [...] la prévention du crime, [...] la protection de la santé ou de la morale, [...] la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire » (article 10, paragraphe 2, de la Convention européenne des droits de l'homme).

La justification doit également répondre aux exigences résultant du principe d'égalité et de non-discrimination. ».

S'agissant spécifiquement de la proposition d'ordonnance visant à interdire le port de signes convictionnels par les membres du personnel des C.P.A.S., les auteurs de cette proposition avaient justifié l'interdiction notamment comme suit :

« L'exercice de la fonction publique doit être assuré dans le respect d'une stricte impartialité. A aucun moment, l'administré ne doit pouvoir considérer que ses droits et obligations seront conditionnés ou influencés par ses propres affinités culturelles et philosophiques, ou par celles de son correspondant au sein de l'administration. Il s'ensuit que toute personne qui participe à l'exercice de l'administration doit refléter cette neutralité dans son attitude, son comportement et ses vêtements.

L'administration publique est un tout. Il ne peut être question de distinguer les règles en vigueur pour les fonctionnaires selon qu'ils exercent leurs fonctions en contact ou non avec le public.

Par ailleurs, chaque fonctionnaire doit avoir la garantie que l'ensemble de ses collègues se consacre à l'exécution de leurs fonctions dans le même esprit d'impartialité que lui.

On ajoutera qu'une telle distinction entraînerait des difficultés en termes d'organisation, dans la mesure où les agents ne se cantonnent pas nécessairement à un lieu clos : dans le cadre de leurs fonctions, il est fréquent que les agents se déplacent dans les locaux et rencontrent des usagers. Cette interdiction du port de signes convictionnels concerne également les hôpitaux publics dans la mesure où le personnel participe par leur profession à une mission de service public. ».

Donnant son avis sur cette justification, le Conseil d'Etat s'est exprimé comme suit :

« 1.6. Les auteurs de la proposition invoquent tout d'abord le principe de la neutralité du service public pour justifier l'interdiction du port de signes convictionnels. Ce premier motif invoqué rappelle les considérations figurant déjà dans les développements de la proposition examinée dans l'avis n° 48.042/AG précité en ce qui concerne le principe de neutralité du service public.

Le Conseil d'Etat confirme dès lors que cette justification est admissible dans la mesure où il s'agit des « membres du personnel qui, portant des signes convictionnels, peuvent susciter auprès du public le sentiment qu'ils n'exercent pas leur fonction d'une manière impartiale ».

Pour les autres membres du personnel qui, portant des signes convictionnels, ne peuvent susciter auprès du public le sentiment qu'ils n'exercent pas leur fonction d'une manière impartiale, par exemple parce qu'ils exercent uniquement des fonctions techniques ou d'exécution, le Conseil d'Etat a déjà indiqué que des éléments supplémentaires doivent être fournis pour justifier l'interdiction.

1.7. Les auteurs de la proposition invoquent en outre l'unité du service public et l'égalité de traitement des agents. À cet égard, l'argumentation figurant dans les développements de la proposition n'emporte pas la conviction au stade actuel de l'examen. Le Conseil d'Etat rappelle que, pour autant qu'il existe des différences pertinentes entre des catégories d'agents, l'inégalité de traitement de ces catégories peut se justifier précisément à la lumière du principe d'égalité qui, en effet, interdit également que des personnes se trouvant dans des situations différentes soient traitées de manière identique sans justification objective et

raisonnable, et ce à la lumière de l'exigence d'un « besoin social impérieux » pour restreindre la liberté d'expression et la liberté religieuse ou philosophique.

Sous réserve de l'appréciation qui pourrait être faite par la Cour constitutionnelle à l'issue du débat parlementaire et après un débat contradictoire devant elle, le Conseil d'État n'exclut donc pas que, sur ces questions, une différence d'appréciation puisse être faite selon que certaines catégories de personnel puissent ou non susciter manifestement, selon la nature de leur fonction, un doute auprès du public quant à leur impartialité.

1.8. L'argumentation tirée des difficultés d'organisation qu'impliquerait une réglementation différente selon les catégories du personnel employé retient davantage l'attention.

La substance même des libertés en cause n'étant pas atteinte en ce qui concerne les fonctionnaires concernés, il paraît pouvoir être admis que des considérations relatives au bon fonctionnement des services publics puissent figurer parmi les éléments à prendre en considération quant au respect du principe de proportionnalité.

Dans la mesure où le législateur, qui dispose à ce propos d'une certaine marge d'appréciation, pourrait démontrer de manière convaincante qu'il est en effet extrêmement difficile, voire impossible, compte tenu des circonstances concrètes en matière d'organisation et de fonctionnement du service public, d'opérer une distinction entre les différents membres du personnel à l'intérieur d'un même service public, une interdiction générale pourrait effectivement se justifier.

À défaut, le législateur devra faire une distinction selon qu'en portant des signes convictionnels, les membres du personnel sont susceptibles ou pas de susciter des doutes quant à la neutralité du service public.

Il appartient donc au législateur d'apprécier si, pour toute et chacune des catégories du personnel, autres que les catégories d'agents qui peuvent donner aux usagers l'impression de ne pas les traiter avec impartialité, l'interdiction du port de signes convictionnels peut être justifiée au regard du principe de proportionnalité. Le Conseil d'État, pour sa part, n'est pas en mesure de se substituer à l'autorité responsable de l'organisation et du fonctionnement des services pour procéder à cette appréciation, tant il est vrai que les situations et les mesures prises en vue de la bonne marche des services publics sont susceptibles de varier en fonction des besoins et des circonstances. ».

35. C'est donc une conception nuancée²⁶ de la neutralité des services publics qui est prônée par la section de législation du Conseil d'État.

Pour la solution du présent litige, il convient de mettre en exergue les points suivants :

- * Les agents des services publics se doivent de traiter de manière égale et impartiale les usagers de ces services.
- * Il peut être exigé que ces agents s'abstiennent d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de leur fonction dans la mesure où cette extériorisation de leurs convictions pourrait susciter chez l'utilisateur du service public le sentiment qu'il ne sera pas traité de manière impartiale.

²⁶ Ou « hybride », selon L. BADDOUR, Synchronie entre neutralité du service public, principe de non-discrimination et liberté de religion. Analyse au départ de l'ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles rendue le 16 novembre 2015, *Rev. dr. comm.*, 2018/3, p. 9.

- Pour les autres agents qui, portant des signes convictionnels, ne peuvent susciter auprès du public le sentiment qu'ils n'exercent pas leur fonction d'une manière impartiale, par exemple parce qu'ils exercent uniquement des fonctions techniques ou d'exécution, une telle restriction au droit fondamental de la liberté de religion ne peut être adoptée qu'au terme d'une évaluation *in concreto* qui tient compte de la nature de la fonction exercée et d'un examen de proportionnalité qui met en balance ce droit fondamental et la protection des droits et libertés d'autrui ou encore la protection de la santé. Des difficultés organisationnelles peuvent également justifier, selon les circonstances concrètes, une interdiction générale du port de signes convictionnels s'il apparaît difficile d'opérer une distinction entre les différents membres d'un même service public.

f) Discrimination directe et indirecte dans la jurisprudence de la C.J.U.E.

36. Dans un arrêt du 14 mars 2017, la Cour de justice de l'Union européenne a répondu par la négative à la question préjudicielle posée par la Cour de cassation sur le point de savoir si l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail constitue ou non une discrimination directe au sens de l'article 2.2.a) de la directive 2000/78/CE lorsque la règle existant chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieures de convictions politiques, philosophiques ou religieuses²⁷.

La Cour a considéré que²⁸ :

« [...] la règle interne en cause au principal se réfère au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions. Ladite règle doit, dès lors, être considérée comme traitant de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, notamment, une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes.

À cet égard, il ne ressort pas des éléments du dossier dont dispose la Cour que l'application de la règle interne en cause au principal à Mme Achbita ait été différente de l'application de cette règle à tout autre travailleur.

Partant, il convient de conclure qu'une règle interne telle que celle en cause au principal n'instaure pas de différence de traitement directement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78. ».

²⁷ C.J.U.E., 14 mars 2017, aff. C-157/15.

²⁸ Points 30, 31 et 32 de l'arrêt.

Cette conception est critiquée par certains auteurs de doctrine qui relèvent que *« Pour mettre à jour une discrimination directe, la question n'est pas tant de vérifier si une règle prévoit un traitement identique pour tous les travailleurs, mais bien, comme le prévoit la directive 2000/78/CE, d'identifier que la règle n'a pas pour effet de faire subir à une personne, par rapport à une autre qui se trouve dans une situation comparable, un traitement moins favorable fondé sur les convictions religieuses »* (E. BRIBOSIA et I. RORIVE, *Affaires Achbita et Bougnaoui* : entre neutralité et préjugés (obs. sous C.J.U.E., Gde Ch., arrêts *Achbita* et *Bougnaoui*, 14 mars 2017), *Rev. trim. dr. h.*, 2017, p. 1027 ; dans le même sens : G. BUSSCHAERT, *Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? A propos de l'arrêt Achbita n° C-157/15 du 14 mars 2017*, *J.T.T.*, 2017, n° 21, p. 279).

Elle a dit pour droit que « L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que 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. ».

La Cour de cassation s'est alignée sur l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne²⁹.

37. Dans l'arrêt précité, la Cour de justice de l'Union européenne a saisi l'occasion de préciser la notion de discrimination indirecte et a dit pour droit qu'une « règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier ».

Afin de guider le juge national dans son appréciation en fait de la règle interne d'une entreprise privée dont le caractère discriminatoire lui est soumis, la Cour donne les indications suivantes :

- La volonté de l'entreprise d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme un objectif légitime. Cette volonté se rapporte à la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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. Cette 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 Convention européenne des droits de l'homme³⁰.
- Quant au caractère approprié d'une règle interne, 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 systématique³¹.

²⁹ Cass., 9 octobre 2017, J.L.M.B., 2018, p. 118.

³⁰ La Cour renvoie à l'arrêt de la Cour E.D.H. du 15 janvier 2013, *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, point 94.

³¹ Point 39 de l'arrêt. La Cour renvoie à ses arrêts du 10 mars 2009, *Hartlauer*, C-169/07, point 55, et du 12 janvier 2010, *Petersen*, C-341/08, point 53.

Quant au caractère nécessaire de l'interdiction, 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'entreprise concernée 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.

Cette vérification relève du pouvoir d'appréciation du juge auquel il incombe, eu égard à tous les éléments du dossier qui lui est soumis, de tenir compte des intérêts en présence et de limiter les restrictions aux libertés en cause au strict nécessaire.

38. Les indications données par la Cour de justice de l'Union européenne s'appliquent aux relations de travail dans le secteur privé et ne valent pas *ipso facto* pour les relations de travail qui se nouent dans le secteur public, en particulier parce que la politique de neutralité dans une entreprise commerciale ne s'apparente évidemment pas à la neutralité des services publics. Si une plus grande souplesse dans la prise en compte des objectifs légitimes peut être admise lorsque l'employeur est une personne privée, l'employeur public qui poursuit une mission d'intérêt général se doit de motiver les restrictions qu'il impose à des droits fondamentaux au regard de cet intérêt général³².

Ces indications sont cependant utiles en l'espèce dans la mesure où elles confirment l'importance d'une appréciation *in concreto* des justifications qui sont données aux restrictions apportées au droit fondamental à la liberté de religion et à la balance des intérêts qui doit être opérée par le juge.

3° L'application en l'espèce

a) L'existence d'une différence de traitement

39. Madame [REDACTED] doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Pour apprécier ces faits, l'ordonnance du 4 septembre 2008 impose d'opérer une comparaison entre la situation de la personne qui se plaint d'un traitement désavantageux en raison de ses convictions et la situation des personnes qui ne subissent pas ces désavantages.

³² F. KEFER, L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail, *T.S.R.-R.D.S.*, 2017, n° 7 et les notes 22 et 23, pp. 537-538.

40. Il n'est pas douteux que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une différence de traitement en raison de sa religion. C'est parce qu'elle a exprimé son refus d'enlever le voile sur le lieu du travail qu'elle n'a pu accéder à l'emploi que le C.P.A.S. de Ganshoren lui avait proposé.

Madame [REDACTED] a été moins bien traitée qu'une autre personne qui aurait postulé pour l'emploi litigieux et qui aurait présenté un profil comparable au sien mais qui n'aurait pas demandé à garder son voile pendant l'exécution du travail.

41. A tort, le C.P.A.S. de Ganshoren fait valoir l'absence de différence de traitement déduite de ce que, d'une part, elle emploie des travailleuses musulmanes qui enlèvent, sur le lieu du travail, le voile qu'elles portent par ailleurs et de ce que, d'autre part, l'exigence du port du voile ne relèverait d'aucune « *norme théologique* ».

Le tribunal, ni le C.P.A.S. de Ganshoren, n'ont à apprécier la légitimité du prescrit religieux auquel Madame [REDACTED] estime devoir se conformer et auquel elle paraît adhérer de manière sincère.

Madame [REDACTED] a exercé son droit fondamental à la liberté de manifester sa religion en exprimant son souhait de porter le voile sur le lieu de travail, ou à tout le moins un bonnet. De ce fait, elle n'a pu accéder à l'emploi qui lui était proposé. Elle a donc fait l'objet d'un traitement désavantageux par rapport aux autres membres du personnel engagés par le C.P.A.S. de Ganshoren qui ne portent pas le voile ou qui acceptent de le retirer sur le lieu du travail.

42. Madame [REDACTED] rapporte donc la preuve de faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination en raison de la religion.

Il appartient en conséquence au C.P.A.S. de Ganshoren de faire la preuve de causes de justification.

b) L'examen des causes de justification invoquées par le C.P.A.S. de Ganshoren

43. Madame [REDACTED] invoque l'existence d'une discrimination indirecte.

Cette qualification rejoint l'interprétation que la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt précité du 14 mars 2017, a donné à la notion de discrimination indirecte au sens de la directive 2000/78/CE³³.

Le tribunal retient donc cette qualification.

³³ Supra n° 37 et 38.

44. Conformément aux articles 8 et 10 de l'ordonnance du 4 septembre 2008, pour justifier la différence de traitement, le C.P.A.S. de Ganshoren doit établir que l'interdiction de porter le voile se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 8) ou que cette interdiction répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice et qu'elle est proportionnée à l'objectif légitime poursuivi (article 10).

45. Le C.P.A.S. de Ganshoren invoque l'article 28 de son règlement de travail³⁴ qui interdit à tous les membres de son personnel le port de tout signe convictionnel. Il soutient que l'interdiction poursuit légitimement un objectif de neutralité des services publics.

Le souci de préserver la neutralité des services publics constitue indéniablement un objectif légitime.

Cependant, on l'a vu, le Conseil d'Etat³⁵, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, n'interprète pas le principe constitutionnel de neutralité comme exigeant des agents des services publics un devoir d'abstention de manifester leurs convictions religieuses³⁶. La neutralisation des apparences des agents publics requiert une justification *in concreto*³⁷.

46. D'une part, cette neutralisation est intimement liée à l'exercice impartial de la fonction. Ce n'est que dans la mesure où le port de signes convictionnels est susceptible de faire douter l'usager des services publics de l'impartialité avec laquelle il sera traité par l'agent revêtu d'un tel signe que le droit fondamental à la liberté de manifester sa religion de cet agent peut être restreint.

³⁴ L'article 28 du règlement de travail du C.P.A.S. de Ganshoren, sous l'intitulé « *Attitude envers les usagers des services du CPAS* », dispose ce qui suit :

« *Le CPAS relève du secteur public. Celui-ci est soumis à un certain nombre de règles qui doivent notamment permettre à l'ensemble du public d'y avoir accès et d'y recevoir un accueil convenable. Dans ce cadre, les membres du personnel sont invités à faire preuve, dans leur comportement, de la plus grande neutralité sur le plan politique, philosophique et religieux. Les paroles, les actes ou les signes distinctifs qui seraient contraires à l'esprit de cette disposition sont interdits.* ».

³⁵ Supra n° 33 à 36.

³⁶ I. RORIVE, Être et avoir l'air : une scénographie baroque des principes de neutralité et de non-discrimination, Commentaire de l'ordonnance du Tribunal du travail francophone de Bruxelles siégeant comme en référé du 16 novembre 2015, *A.P.*, 2016, p. 512.

³⁷ S. VAN DROOGHENBROECK, Les transformations du concept de neutralité de l'Etat : quelques réflexions provocatrices, in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 100.

En l'espèce, la tâche qu'il était proposé à Madame [REDACTED] d'accomplir était celle du nettoyage des locaux de la maison de repos et de soins dépendant du C.P.A.S. de Ganshoren, tant les parties communes de ces locaux que les chambres particulières des résidents. Cette tâche n'est susceptible d'aucune exécution dont la partialité ou l'impartialité puisse être questionnée, même lorsque cette exécution a lieu de jour, au vu de tous, dans des locaux où un service public est rendu.

47. D'autre part, pour cette tâche de nettoyage dont la partialité ou l'impartialité ne peut être questionnée, la restriction à la liberté de religion de l'agent doit faire l'objet d'un examen de proportionnalité strict qui met en balance ce droit fondamental et la protection des libertés d'autrui.

Le tribunal n'aperçoit pas en quoi les libertés des usagers du C.P.A.S. de Ganshoren auraient pu être mises en danger, de manière réelle et concrète, par le fait que Madame [REDACTED] aurait arboré un voile, ou un bonnet d'apparence plus « neutre » comme elle l'avait proposé, pendant qu'elle aurait exécuté des travaux de nettoyage. Sauf à considérer que le C.P.A.S. de Ganshoren devrait se plier aux préjugés supposés ou perceptions subjectives (emplies de craintes ou de méfiance ?) des usagers de ses services³⁸. Ce qui ne se peut³⁹.

48. Le C.P.A.S. de Ganshoren invoque également la vulnérabilité des résidents de la maison de repos et de soins.

S'il est indéniable que ces personnes sont généralement dans une situation de vulnérabilité liée à leur grand âge et/ou à leur état de santé, le tribunal n'aperçoit pas plus en quoi cette vulnérabilité pourrait être atteinte par le fait que la personne effectuant le nettoyage des chambres, ou venant récupérer les plateaux-repas pris dans les chambres, porte un voile ou un bonnet. Le C.P.A.S. de Ganshoren ne l'explique pas. Ici également l'argument sous-jacent paraît être celui de préjugés supposés des résidents et/ou de leurs proches à l'égard des membres du personnel qui porteraient un voile ou un bonnet.

³⁸ Voyez à cet égard les pertinentes réflexions de S. VAN DROOGHENBROECK, Les transformations du concept de neutralité de l'Etat : quelques réflexions provocatrices, in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011, n° 38 et s., pp. 116 et s..

³⁹ Voyez à cet égard, l'arrêt *Boungaoui* rendu le 14 mars 2017 par la C.J.U.E. qui enseigne que les préjugés des clients d'une entreprise privée qui ne souhaitent pas avoir affaire pour des raisons liées à un critère protégé, ne sauraient constituer une exigence professionnelle déterminante susceptible de justifier le licenciement ou le non-recrutement d'une personne présentant ce critère (aff. n° C-188/15, *J.L.M.B.*, p. 801) ; J. RINGELHEIM, Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations, in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, CUP vol. 184, Liège, Anthémis, 2018, n° 21, p. 59.

49. Le C.P.A.S. de Ganshoren n'établit pas de manière convaincante et concrète que le port d'un bonnet, proposé par Madame [REDACTED] en lieu et place du voile, aurait été incompatible avec les règles d'hygiène et avec l'imposition du port d'un uniforme à tous les travailleurs de la maison de repos et de soins.

Le seul exemple concret avancé est celui de l'obligation pour le personnel qui entre en cuisine de se couvrir les cheveux d'une charlotte. Le C.P.A.S. de Ganshoren n'explique pas en quoi le bonnet aurait contrevenu à cette règle d'hygiène qui a précisément pour objet de recouvrir les cheveux. Il n'explique pas plus pourquoi aucune mesure ne pouvait être envisagée qui aurait garanti l'hygiène du bonnet lui-même qui, à l'instar de l'uniforme, aurait dû être entretenu afin de protéger les résidents de vecteurs de maladie.

50. Le C.P.A.S. de Ganshoren invoque l'égalité de traitement entre les membres de son personnel qui imposerait l'interdiction généralisée de tout couvre-chef quelconque.

Il ne suffit cependant pas d'énoncer une série d'autres signes convictionnels susceptibles d'être visés par la mesure (kipas, croix, bandeaux et couteaux sikhs, chapelets, malas, bandanas, tridents shivaïtes hindous peints sur le front, clochettes, pieds nus, gants, masques jains devant la bouche, casquettes, bonnets, gilets jaunes) ni d'affirmer de potentielles querelles de particularisme ingérables pour justifier *in concreto* l'interdiction faite à Madame [REDACTED] de porter un voile, ou un bonnet, dans l'exercice d'une tâche de nettoyage.

Le cas échéant, chacun de ces signes devrait lui-même faire l'objet d'une appréciation tenant compte, de manière concrète, de la fonction exercée par l'agent qui l'arbore, du doute que le signe pourrait faire naître quant à l'impartialité de l'agent et/ou du rapport de proportionnalité entre la mesure d'interdiction et le droit fondamental de tout agent à la liberté de manifester sa religion, du caractère nécessaire de l'interdiction et de l'absence de moyens moins attentatoires au droit fondamental.

On le répète, dans la mesure où l'interdiction porte atteinte à un droit fondamental et est susceptible d'empêcher l'accès à un emploi en raison de l'exercice de ce droit, elle doit être justifiée de manière convaincante, réelle et concrète.

51. Il résulte de ces éléments que le C.P.A.S. de Ganshoren ne rapporte pas la preuve qui lui incombe d'une justification pertinente et convaincante à la différence de traitement dont Madame [REDACTED] a été victime.

Le tribunal juge en conséquence que Madame [REDACTED] a été victime d'une discrimination indirecte au sens de l'article 4, 3°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

c) L'indemnisation forfaitaire

La demande d'indemnisation forfaitaire est fondée.

Le C.P.A.S. de Ganshoren sera en conséquence condamné à payer à Madame [REDACTED] la somme de 650,00 € conformément à l'article 24 de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

d) Le moyen tiré de l'existence d'une discrimination multiple et intersectionnelle

52. Madame [REDACTED] invoque également l'existence d'une discrimination multiple et intersectionnelle.

Le moyen est soulevé à titre infiniment subsidiaire dans l'hypothèse où le tribunal ne reconnaîtrait pas l'existence d'une discrimination indirecte au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Le tribunal fait droit à cette reconnaissance. Il n'examinera dès lors pas le moyen.

V.2. Le droit de Madame [REDACTED] au revenu d'intégration sociale1° Dispositions légales applicables

53. L'article 2 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale dispose que :

« Toute personne a droit à l'intégration sociale.

Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale.

Les centres publics d'aide sociale ont pour mission d'assurer ce droit. »

Selon les articles 8 et 13, § 1^{er}, de la loi, le droit à l'intégration sociale peut être réalisé par un emploi dans le cadre d'un contrat de travail conclu en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale⁴⁰.

⁴⁰ L'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 dispose que :

« Dans le cas où un ayant droit à l'aide sociale financière en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ou de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale doit justifier de sa disposition à travailler, le centre prend toutes les dispositions de nature à lui permettre l'insertion socioprofessionnelle.

Le centre peut fournir cette aide en agissant lui-même comme employeur pour une durée qui ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne visée à l'alinéa 1^{er} en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales. Cette aide, sous la forme d'un emploi d'insertion, peut

54. Selon l'article 3 de la loi du 26 mai 2002, pour pouvoir bénéficier du droit à l'intégration, la personne doit réunir les conditions suivantes :

- avoir sa résidence effective en Belgique,
- être majeure ou assimilée à une personne majeure,
- posséder la nationalité belge ou, en tant qu'étranger, rentrer dans l'une des catégories visées par la loi, parmi lesquelles celle de bénéficiaire de la protection subsidiaire au sens de l'article 49/2 de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers,
- ne pas disposer de ressources suffisantes, ni pouvoir y prétendre, ni être en mesure de se les procurer, soit par ses efforts personnels, soit par d'autres moyens,
- être disposée à travailler, à moins que des raisons de santé ou d'équité l'en empêche,
- faire valoir ses droits aux prestations dont elle peut bénéficier en vertu de la législation sociale belge et étrangère.

55. L'obligation d'être disposée à travailler est une obligation de moyen : il s'agit pour la personne d'adopter un comportement de nature à lui permettre, à bref délai ou à terme, de subvenir à ses besoins par son travail⁴¹.

Parallèlement à cette obligation, le C.P.A.S. doit favoriser le processus d'insertion professionnelle qui, selon la loi, constitue l'une de ses missions prioritaires.

La condition d'être disposée à travailler doit être appréciée concrètement compte tenu de la situation particulière de chaque personne et notamment de sa formation, de son passé professionnel, de son âge, des difficultés personnelles qu'elle rencontre ou encore des charges familiales qu'elle assume⁴².

2° Application à la situation de Madame [REDACTED]

56. Madame [REDACTED] remplit les conditions de résidence, d'âge, de nationalité et d'absence de ressources suffisantes ouvrant le droit à l'intégration sociale.

La contestation porte sur la seule condition de sa disposition au travail.

comprendre un temps de formation, assimilé à des prestations de travail, jusqu'à maximum 1/5 de temps de travail annuel. [...] ».

⁴¹ F. BOUQUELLE et P. LAMBILLON, La disposition au travail, in *Aide sociale – Intégration sociale. Le droit en pratique*, La Charte, 2011, p. 322.

⁴² *Ibidem*, p. 323.

57. Il résulte du rapport social⁴³ que lorsque le C.P.A.S. de Ganshoren a proposé à Madame [REDACTED] l'emploi litigieux, celle-ci s'est d'emblée montrée enthousiaste tout en faisant état d'une autorisation à demander à son frère.

Elle a ensuite fait valoir son souhait de pouvoir porter le voile pendant l'exécution du travail. Face à l'interdiction que lui opposait le C.P.A.S. de Ganshoren, elle a ensuite proposé de substituer le voile par un bonnet qui n'a pas plus été accepté. Elle a alors indiquée qu'elle refusait l'emploi.

Le fait que ce refus ait été formulé par la voix de son frère est sans pertinence pour apprécier les faits.

58. Le tribunal a jugé qu'en manifestant son souhait de porter le voile au cours de l'exécution du travail qui lui était proposé, Madame [REDACTED] avait exercé son droit fondamental à la liberté de manifester sa religion.

Il a également jugé qu'en refusant d'accéder à ce souhait, sans justification convaincante et ancrée dans la réalité concrète de la maison de repos et de soins, le C.P.A.S. de Ganshoren avait discriminé Madame [REDACTED] dans son accès à l'emploi.

Ce faisant, le C.P.A.S. de Ganshoren a failli à sa mission prioritaire d'intégration sociale par l'emploi.

Il revenait au C.P.A.S. de chercher une solution concrète qui, conciliant le principe de neutralité des services publics et sa mission d'intégration sociale, aurait permis à Madame [REDACTED] d'accéder à l'emploi qui lui était proposé et pour lequel elle avait manifesté son intérêt.

Madame [REDACTED] avait elle-même proposé une solution : porter un bonnet plutôt que le voile. Le C.P.A.S. de Ganshoren a d'emblée écarté cette solution sans expliquer, de manière convaincante et concrète, en quoi elle était inconciliable avec le principe de neutralité.

Dans ces circonstances, il ne peut être considéré que Madame [REDACTED] n'aurait pas rempli la condition d'être disposée à travailler.

Le revenu d'intégration sociale ne pouvait dès lors lui être retiré.

59. La période litigieuse est limitée du 22 mars 2018 au 6 avril 2018, date à laquelle le C.P.A.S. de Schaerbeek a octroyé à Madame [REDACTED] un revenu d'intégration sociale.

Le C.P.A.S. de Ganshoren sera donc condamné à octroyer à Madame [REDACTED] un revenu d'intégration sociale au taux cohabitant du 22 mars 2018 au 5 avril 2018 (et non pas au 6 avril comme demandé par celle-ci).

⁴³ Supra n° 8.

Les intérêt de retard sont dus de plein droit à partir de la date de chaque exigibilité, conformément à l'article 23, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 mai 2002.

PAR CES MOTIFS,
Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire ;

Sur avis conforme de l'auditorat du travail ;

Déclare le recours de Madame [REDACTED] recevable et fondé dans la mesure ci-après ;

Condamne le C.P.A.S. de Ganshoren à payer à Madame [REDACTED] la somme de 650,00 € à titre d'indemnité pour discrimination en application de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

Condamne le C.P.A.S. de Ganshoren à octroyer à Madame [REDACTED] un revenu d'intégration sociale au taux cohabitant du 22 mars 2018 au 5 avril 2018, à majorer des intérêt au taux légal à partir de la date de chaque exigibilité ;

Condamne le C.P.A.S. de Ganshoren aux dépens de l'instance, liquidés par Madame [REDACTED] à la somme de 131,18 € à titre d'indemnité de procédure, et à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20,00 €.

Ainsi jugé par la 25^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Catherine LEMAIR,
Madame Isabelle DE BÉYS,
Monsieur Abdellatif EL BAKKALI,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

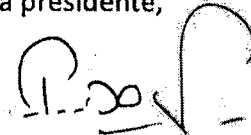
Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 786 du Code judiciaire, l'impossibilité pour tous les juges de signer le présent jugement.

Le greffier en chef dél.,



François-Xavier BIQUET

La présidente,



Fabienne DOUXCHAMPS

Et prononcé le 29 avril 2020 par :

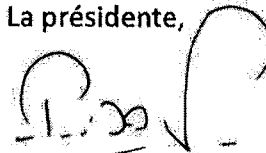
Fabienne DOUXCHAMPS, présidente, et ce conformément à l'article 782 bis du Code judiciaire,
assistée de François-Xavier BIQUET, greffier en chef délégué,

Le greffier en chef dél.,



François-Xavier BIQUET

La présidente,



Fabienne DOUXCHAMPS

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.