



Expédition

Numéro du répertoire 2015 /
Date du prononcé 07 mai 2015
Numéro du rôle 2013/CB/12

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

REFERES

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

ACTIRIS , Office Régional Bruxellois de l'Emploi, représenté par **son Directeur Général et, son Directeur Général adjoint,** dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Boulevard Anspach, 65,
partie appelante,
représentée par Maître UYTTENDAELE Marc et Maître ASSENMAKER Clara, avocats à 1060 BRUXELLES, Rue de la Source, 68,

contre

R. K.,

partie intimée,

représentée par Maître WOUTERS Inès, avocate à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 50/3.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Actiris a fait appel le 3 juillet 2013 d'une ordonnance prononcée par le président du tribunal du travail de Bruxelles le 24 juin 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

À l'audience du 5 septembre 2013, la cause a été renvoyée au rôle à la demande des parties en vue d'une tentative de médiation.

Le 24 octobre 2014, Actiris a demandé la fixation de la cause, suite à l'échec de la médiation.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 19 décembre 2014.

Madame K. R. a déposé ses conclusions le 25 février 2015 et le 16 mars 2015. Elle a déposé deux pièces à l'audience de plaidoiries.

Actiris a déposé ses conclusions le 2 mars 2015, ainsi qu'un dossier de pièces. Il a déposé une note de plaidoirie à l'audience du 16 avril 2015.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 avril 2015.

Monsieur Luc FALMAGNE, premier substitut de l'auditeur du travail e. m., a donné son avis oralement à l'audience publique du 16 avril 2015. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

Les faits suivants, qui ressortent des pièces auxquelles la cour du travail peut avoir égard et des déclarations non contredites des parties, peuvent provisoirement être retenus, sous réserve d'un examen plus approfondi par le juge du fond.

Madame K. R. est occupée par Actiris dans le cadre d'un contrat de travail depuis environ 20 ans. Elle est affectée au back-office dans l'unité de gestion des programmes d'emploi ; ses fonctions n'impliquent pas de contact visuel avec le public.

Elle porte le « voile » ou le « foulard islamique » (selon ses propres termes) au travail depuis le début de son occupation. Elle affirme que cette tenue vestimentaire n'a jamais suscité aucune difficulté au travail jusqu'en décembre 2012 ; Actiris ne la contredit pas sur ce point.

Le 5 décembre 2012, Actiris a communiqué son premier règlement de travail à son personnel. Ce règlement de travail énonçait l'obligation faite à tous les membres du personnel de respecter le principe de neutralité des services publics (article 10) ; il interdisait tout couvre-chef (article 19).

Un entretien a eu lieu le 6 février 2013 entre Madame K. R. et la direction. Il a été pris acte du fait que Madame K. R. ne respectait pas l'interdiction du port du couvre-chef et a déclaré qu'elle n'enlèverait pas son voile.

Le 6 mai 2013, le règlement de travail a été modifié. L'interdiction du port de tout couvre-chef n'y figure plus. L'article 10 du nouveau règlement de travail énonce notamment que :

« Tous les membres du personnel s'engagent à respecter le principe de neutralité des services publics et le traitement égalitaire des citoyens dans toutes les situations. Durant leurs prestations, les membres du personnel d'Actiris n'affichent leurs préférences religieuses, politiques ou philosophiques ni dans leur tenue vestimentaire, ni dans leur comportement. Ils ne se livrent pas à des activités à caractère religieux, politique ou philosophique sur leur lieu de travail, sans préjudice des activités et opinions syndicales dans le cadre des lois et conventions existantes ».

La nouvelle version du règlement de travail a été notifiée personnellement à Madame K. R. le 6 mai 2013, avec la demande de bien vouloir s'y conformer.

Trois notes internes ont été notifiées à Madame K. R. les 8, 13 et 22 mai 2013, par lesquelles sa hiérarchie a constaté qu'elle était en infraction avec l'article 10 du règlement de travail : *« L'infraction consiste dans l'affichage de votre préférence religieuse via votre tenue vestimentaire. Le principe de neutralité des services publics par le biais n'est donc pas respecté »* (sic).

Par lettre recommandée du 13 mai 2013, Madame K. R. a déposé une plainte formelle pour discrimination auprès de la direction générale d'Actiris, plainte fondée sur l'article 23 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et sur l'article 17 de la loi du 10 mai 2007. Elle a adressé une copie de sa plainte au Centre pour l'égalité des chances. En conclusion de sa plainte, elle a invité la direction à renoncer à appliquer l'article 10 du règlement de travail en ce qu'il vise le port du foulard au travail.

Le 7 juin 2013, Actiris a notifié à Madame K. R. un « dernier avertissement avant que ne soit éventuellement déclenchée une procédure de licenciement » en application de l'article 15 du règlement de travail, en raison de son refus de se conformer à l'article 10 de ce règlement.

Le 10 juin 2013, Madame K. R. a introduit une action en cessation contre Actiris devant le président du tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé. L'objet de l'action est le suivant :

*« Constaté la violation aux normes précitées de lutte contre la discrimination dans le chef de la partie défenderesse, à savoir l'interdiction en termes de Règlement de travail de port de vêtement faisant apparaître une appartenance religieuse ;
Ordonner la cessation immédiate du manquement aux normes précitées de lutte contre la discrimination sous astreinte de 650 € par jour où la discrimination serait poursuivie ».*

Le 17 juin 2010, une proposition de licenciement a été notifiée à Madame K. R. pour cause d'insubordination, consistant en sa volonté de ne pas respecter le nouvel article 10 du règlement de travail en refusant d'ôter son foulard. Elle a été convoquée à un entretien à ce sujet avec la direction générale le 24 juin 2013.

III. L'ORDONNANCE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par une citation en référé du 21 juin 2013, Madame K. R. a demandé au président du tribunal du travail de Bruxelles de condamner Actiris à suspendre toute mesure de licenciement, disciplinaire ou équivalente, sous peine d'astreinte.

Par une ordonnance du 24 juin 2013, le président du tribunal du travail de Bruxelles a ordonné à Actiris de suspendre la procédure pouvant mener au licenciement de Madame K. R., initiée le 17 juin 2013, en tant qu'elle repose sur des motifs qui ne sont pas étrangers à ses plaintes en matière de discrimination sur base de la conviction religieuse. Dans sa motivation, l'ordonnance précise qu'elle vaudra jusqu'à ce qu'un accord soit intervenu entre les parties ou qu'il ait été statué au fond, c'est-à-dire en cessation, sur leurs prétentions respectives.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Actiris demande à la cour du travail de mettre à néant l'ordonnance du président du tribunal du travail et de déclarer la demande originaire irrecevable ou, à tout le moins, non fondée.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs aux mesures provisoires en cas d'urgence, en référé

1.1. L'urgence

Le juge des référés n'intervient qu'en cas d'urgence, en vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire.

Il y a urgence dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable et si la procédure ordinaire est impuissante à résoudre le différend en temps voulu¹. L'urgence s'apprécie eu égard au dommage imminent ou en cours, à la longueur d'une éventuelle procédure au fond, à l'attitude des parties et à leurs intérêts.

L'urgence s'apprécie au moment où le juge des référés statue².

Le juge d'appel vérifie l'urgence à la date à laquelle le premier juge des référés s'est prononcé ainsi qu'au moment où il est lui-même appelé à statuer³.

1.2. Le caractère provisoire

L'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire, énonce également que le juge des référés statue « *au provisoire* ». L'article 1039 du Code judiciaire précise que « *les ordonnances sur référé ne portent pas préjudice au principal* ».

La notion de provisoire dans le cadre du référé est actuellement interprétée par la doctrine et par la jurisprudence en ce sens que le caractère provisoire de l'intervention du juge des référés lui interdit d'ordonner une mesure susceptible de porter définitivement et irrémédiablement atteinte aux droits des parties⁴. En d'autres termes, le juge des référés ne peut prendre de décision déclaratoire de droits ni régler définitivement la situation juridique des parties⁵.

En matière de référé, « provisoire » ne signifie donc pas nécessairement « temporaire ». La mesure « provisoire » ne doit pas nécessairement être limitée dans le temps ni subordonnée à l'introduction d'une procédure au fond : « *S'il ordonne l'exécution provisoire d'un contrat, le juge des référés n'est pas tenu de limiter la mesure dans le temps, ni de décider que l'ordre n'est valable qu'à la condition que la partie demandant la mesure procède au fond* »⁶. S'il n'est pas tenu de le faire, le juge peut toutefois limiter la mesure dans le temps.

¹ Cass., 13 septembre 1990, *Pas.*, 1991, p. 41 ; Cass., 21 mai 1987, *Pas.*, p. 1160.

² Cass., 19 janvier 2006, *R.D.J.P.*, p. 126.

³ Cass., 16 juin 2011, *R.C.J.B.*, 2012/3, p. 382 et les concl. Av. gén. Henkes avant cet arrêt, *www.cass.be*, RG n° C100153F, n° 23.

⁴ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p.56.

⁵ Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N ; S. BEERNAERT, « Algemene principes van het civiele kort geding », *R.W.*, 2001-2002, p. 1341 et suiv.

⁶ Cass., 6 décembre 2002, *www.cass.be*, RG n° C020171N ; S. BEERNAERT, « Algemene principes van het civiele kort geding », *R.W.*, 2001-2002, , p. 1347.

1.3. La protection des droits apparents

Le juge des référés peut ordonner une mesure conservatoire de droit s'il existe des apparences suffisantes de droit et un risque de préjudice suffisamment important pour justifier une telle mesure⁷.

Un droit peut être qualifié d'« apparent » lorsque l'existence de ce droit est « suffisamment probable », ce qu'il incombe au demandeur d'établir⁸. Le juge des référés apprécie souverainement, dans les limites du raisonnable, si l'apparence de droit suffit à justifier sa décision⁹.

1.4. La balance des intérêts

Il est généralement admis par la doctrine et par la jurisprudence que le juge des référés peut procéder à une appréciation en opportunité des intérêts respectifs des parties¹⁰.

Cette appréciation discrétionnaire n'est pas pour autant arbitraire, elle doit être motivée¹¹.

1.5. Les mesures susceptibles d'être prises par le juge des référés

Le juge des référés ne peut prendre que des mesures urgentes et provisoires, au sens qui vient d'être défini.

L'injonction d'exécuter un contrat de travail dans les conditions convenues est une injonction de « faire » portant sur l'exécution en nature du contrat de travail. Le juge des référés a le pouvoir de donner pareille injonction, dans les limites de l'urgence et du provisoire déjà précisées¹².

⁷ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56 ; Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N.

⁸ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56.

⁹ Cass., 8 septembre 2008, *www.cass.be*, RG n° C070263N.

¹⁰ X. TATON, « La balance des intérêts ou l'incertitude traditionnelle du référé », *Questions de droit judiciaire inspirées de l'« affaire Fortis »*, dir. J. ENGLEBERT, Larcier, 2011, p. 155 et suiv.

¹¹ *Ibid.*, n° 8.

¹² C.trav. Bruxelles, 16 décembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 291 ; C.trav. Bruxelles, 5 mars 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 214 ; L. PELTZER, « Contrat de travail et exécution en nature : impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007 », *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthémis, coll. CUP, 2008, p. 109 et suiv. et spéc. p. 124 et 125, citant P. WERY, « L'exécution en nature des obligations contractuelles », *Les obligations contractuelles*, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2000, p. 354 et suiv.

Si ces conditions sont remplies, le juge des référés peut suspendre provisoirement l'exécution de la décision de l'employeur de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail¹³.

Lorsque le contrat de travail en cause a déjà été rompu, le juge des référés n'a pas le pouvoir de mettre cette rupture à néant ni de faire renaître la relation de travail. Il en va ainsi même lorsque le contrat de travail a été rompu en violation d'une interdiction de licencier un travailleur qui a porté plainte pour discrimination. Les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination le confirment¹⁴. La loi subordonne la réintégration du travailleur à l'accord de l'employeur ; le refus de réintégrer n'est sanctionné que d'une indemnité¹⁵.

En revanche, lorsqu'une partie manifeste son intention de rompre unilatéralement un contrat à durée indéterminée, il n'est pas exclu que le juge des référés intervienne par des mesures urgentes et provisoires aussi longtemps que le contrat est encore cours. La Cour de cassation a admis que le juge des référés puisse suspendre provisoirement les effets d'un préavis de résiliation d'un contrat de concession de vente pour les motifs suivants : *« Lorsqu'une partie souhaite mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée le juge ne peut, en imposant un délai de préavis complémentaire, s'immiscer dans l'exécution de la convention. Dans un tel cas, le juge des référés dispose toutefois de la possibilité de prendre des mesures limitées conservatoires des droits de nature notamment à permettre une réelle indemnisation ou encore à ne pas rendre purement théorique le maintien des droits contractuels de la partie adverse »*¹⁶.

La suspension d'une procédure disciplinaire susceptible de mener au licenciement peut également être ordonnée provisoirement¹⁷.

En cette matière, le juge des référés doit être d'une grande prudence afin de se garder de tout excès de pouvoir.

¹³ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 117 ; C.trav. Bruxelles, 16 décembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 291 ; C.trav. Bruxelles, 5 mars 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 214 ; Trib.trav. Bruxelles (réf.), 25 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 310 ; Trib.trav. Bruxelles (réf.), 11 mai 2006, *J.T.T.*, p. 380.

¹⁴ *Doc. parl.*, Chambre, sess. 1998-99, 2057/1 et 2058/1, p. 15 ; voyez également, sous l'empire de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 : Cass., 20 juin 1988, *Chr.D.S.*, 1988, p. 345 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 113 à 117 et les références y citées.

¹⁵ Article 17, §§ 5 et 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

¹⁶ Cass., 12 janvier 2007, *Pas.*, p. 71 ; voyez également H. BOULARBAH et X. TATON, « Les procédures accélérées en droit commercial (référé, comme en référé, avant dire droit, toutes affaires cessantes) : principes, conditions et caractéristiques », *Le tribunal de commerce : procédures particulières et recherche d'efficacité*, dir. G.-A. DAL, Éd. Jeune barreau de Bruxelles, 2006, p. 23 : « Les juges des référés se sont également reconnus compétents pour ordonner la poursuite de l'exécution de contrats à durée indéterminée illégalement suspendus ou résiliés », et les références y citées.

¹⁷ Trib.trav. Liège (réf.), 15 décembre 2010, *www.juridat.be*, RG n° 390.882 – il s'agissait en ce cas d'une mesure provisoire prise dans le cadre d'une action en cessation.

2. Les règles de droit utiles à l'examen des droits apparents des parties

2.1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination dans les relations de travail¹⁸. Il y a lieu d'entendre par discrimination toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹⁹. Parmi les critères protégés figure la conviction religieuse²⁰.

En vertu de l'article 17 de la loi, lorsqu'une plainte est introduite par une personne en raison d'une violation de la loi survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable, notamment le licenciement, à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte. Il y a lieu d'entendre par plainte, entre autres, la plainte motivée introduite par lettre recommandée au niveau de l'entreprise ou du service qui occupe le plaignant et l'action en justice introduite par cette personne. La protection du plaignant contre les mesures préjudiciables s'étend sur la période de douze mois suivant l'introduction de la plainte ; en cas de procédure judiciaire, elle est prolongée jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

2.2. L'ordonnance du 4 septembre 2008

L'ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise contient un dispositif similaire à celui qui vient d'être décrit.

2.3. La procédure interne de licenciement

L'article 15 du règlement de travail d'Actiris prévoit qu'avant que soit enclenchée une procédure de sanction, les manquements du personnel aux instructions de leur employeur ou au règlement de travail peuvent donner lieu à des remarques préalables écrites, voire à un avertissement écrit (mise en demeure).

¹⁸ Article 14 de la loi.

¹⁹ Articles 7 et 9 de la loi.

²⁰ Article 3 de la loi.

L'article 12 du règlement de travail prévoit que le licenciement d'un membre du personnel contractuel doit s'opérer dans le respect des articles 40 à 46 de l'arrêté des contractuels des OIP qui prévoit une procédure de licenciement en plusieurs étapes avec obligation de motivation et dans le respect de la défense.

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006²¹ fixe une procédure préalable au licenciement pour manquements professionnels ou divers justifiant un licenciement²². La procédure comporte plusieurs étapes : rapport circonstancié du supérieur hiérarchique, audition du membre du personnel assisté de la personne de son choix, proposition de licenciement, nouvelle audition du membre du personnel, assisté par une personne de son choix, par le fonctionnaire dirigeant ou le fonctionnaire dirigeant adjoint, qui fera le cas échéant une proposition de licenciement à l'autorité compétente pour licencier.

3. Application en l'espèce

3.1. L'urgence

La suspension de la procédure judiciaire

La procédure judiciaire a connu une longue suspension entre la date de son introduction à l'audience des référés de notre cour le 5 septembre 2013, lors de laquelle les parties ont demandé son renvoi au rôle, et la demande de fixation du 24 octobre 2014. Les parties ont précisé, à l'audience du 16 avril 2015, que cette suspension avait pour but de permettre une tentative de médiation, qui a échoué. Elles ont demandé à la cour de ne pas tenir compte de cette suspension dans son appréciation.

À la demande des parties et vu le motif de la suspension de la procédure, la cour considère que le temps a suspendu son vol et que cette parenthèse procédurale est sans incidence sur l'appréciation de l'urgence.

La menace imminente de licenciement

C'est à juste titre que le président du tribunal du travail a estimé qu'il y avait urgence, Madame K. R. étant convoquée le jour même de son audience en vue de son licenciement, dans le cadre de la procédure préalable au licenciement établie par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006.

²¹ Portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

²² Article 40 à 46 de l'arrêté.

Il existait donc bien, au moment où le premier juge a statué, un risque imminent de licenciement, qui aurait causé à Madame K. R. un préjudice grave et difficilement réparable.

Au moment où notre cour statue, cette menace existe toujours. Actiris n'a pas renoncé à diligenter la procédure en vue de licencier Madame K. R. , même s'il a accepté de la suspendre pour permettre une tentative de médiation. Cette tentative s'étant soldée par un échec, la procédure de licenciement peut être reprise à tout moment ; la menace est à nouveau imminente.

L'attitude et les choix procéduraux de Madame K. R.

Actiris estime que Madame K. R. est à l'origine de l'urgence qu'elle invoque, car elle a eu connaissance du nouveau règlement de travail dès le 6 mai 2013 et n'a pas agi immédiatement.

La cour considère que le seul fait d'avoir connaissance de ce règlement de travail n'aurait pas permis à Madame K. R. , dès cette date, de faire valoir un péril imminent ; le péril imminent est né de la menace de licenciement, qui lui a été notifiée par une lettre recommandée du 17 juin 2013, ou à la rigueur le 7 juin 2013 par le dernier avertissement. Madame K. R. a fait diligence, à partir de la menace de licenciement, pour introduire la présente procédure le 21 juin 2013.

Actiris fait également valoir que Madame K. R. aurait dû opter pour une procédure plus rapide, à savoir saisir le Conseil d'État d'une demande de suspension en extrême urgence de l'article 10 du règlement de travail.

La cour observe que Madame K. R. n'a certes pas saisi le Conseil d'État, mais qu'elle a introduit la présente action en référé. En outre, elle a intenté dès le 10 juin 2013 une action en cessation contre l'interdiction du port du voile. La cour considère que le respect des droits de la défense commande de laisser une certaine latitude aux parties dans le choix de leurs moyens d'action ou de défense en justice, seuls les choix incompatibles avec la nature et l'urgence de la cause devant être désapprouvés. Madame K. R. a fait le choix d'autres procédures urgentes, à savoir la présente procédure en référé et l'action en cessation devant le président du tribunal du travail. Ces actions doivent être traitées selon les formes du référé, c'est-à-dire rapidement. Il n'y a pas lieu de s'immiscer dans ce choix dès lors que ces procédures sont de nature à permettre la résolution rapide du litige.

Enfin, Actiris est d'avis qu'il suffisait à Madame K. R. d'ôter son voile pour échapper à la menace de licenciement, en attendant que la légalité de l'interdiction du port du voile soit jugée au fond. Elle aurait donc elle-même créé l'urgence en refusant d'obtempérer au règlement de travail qu'elle conteste.

Cet argument, même s'il est habilement présenté sous les couleurs de la condition d'urgence, a en réalité trait au fond de la cause, qui sera tranché à bref délai dans le cadre de l'action en cessation. En effet, à supposer que l'article 10 du règlement de travail soit jugé discriminatoire à l'issue de la procédure au fond, il ne pourrait être fait grief à Madame K. R. d'avoir refusé de s'y soumettre et, dès lors, il ne pourrait lui être reproché d'avoir, ce faisant, créé elle-même l'urgence²³. Cet argument d'Actiris ne peut être retenu dans le cadre de la procédure en référé, car y répondre obligerait la cour à statuer au fond.

3.2. Les apparences de droit

Madame K. R. a déposé une plainte pour discrimination et a introduit une procédure en cessation de discrimination dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 et de l'ordonnance bruxelloise du 4 septembre 2008. L'objet de la plainte et de l'action en cessation est de faire constater que l'interdiction, par le règlement de travail, du port de tout vêtement faisant apparaître une appartenance religieuse est discriminatoire et de faire cesser cette interdiction.

C'est à juste titre que dans son examen des apparences de droit, le président du tribunal du travail a relevé qu'en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007, Actiris ne peut licencier le travailleur qui a porté plainte pour discrimination, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte. L'article 23 de l'ordonnance bruxelloise édicte la même protection. Cette protection en faveur de Madame Rahmouni est toujours en vigueur puisque la procédure en cessation est encore en cours.

Sur la base d'un examen *prima facie* des faits, l'intention manifestée par Actiris de licencier Madame K. R. repose sur des motifs qui ne sont pas étrangers à la plainte. En effet, le motif de l'intention de licencier ne peut être réduit à une « simple » insubordination. Il faut tenir compte du fait que le motif du licenciement envisagé est le refus de se conformer à l'interdiction – couchée dans le règlement de travail et rappelée par la hiérarchie – de porter son voile au travail, alors que l'objet de la plainte et de la procédure en cessation est précisément la licéité, ou non, de cet ordre. Le lien entre le motif du licenciement, d'une part, et la plainte et la procédure, d'autre part, apparaît manifeste aussi longtemps que le caractère discriminatoire ou non de l'article 10 du règlement de travail n'a pas été jugé au fond.

Il semble donc que Madame K. R. puisse jusqu'à ce jour se prévaloir de la protection contre le licenciement garantie par la loi et par l'ordonnance précitées. L'apparence de droit dans son chef est établie.

²³ Cass., 23 septembre 2011, *Pas.*, p. 2031.

3.3. La mesure provisoire

La mesure provisoire décidée par le président du tribunal du travail consiste en la suspension de la procédure pouvant mener au licenciement de Madame K. R. , initiée le 17 juin 2013, en tant qu'elle repose sur des motifs qui ne sont pas étrangers à ses plaintes en matière de discrimination sur base de la conviction religieuse, et ce jusqu'à ce qu'un accord soit intervenu entre les parties ou qu'il ait été statué au fond, c'est-à-dire en cessation, sur leurs prétentions respectives.

La cour estime que cette mesure est appropriée en ce qu'elle assure l'effectivité de la protection contre le licenciement énoncée par la loi et par l'ordonnance précitées. Elle est proportionnée en ce qu'elle n'interdit pas à Actiris de licencier Madame K. R. pour un quelconque motif, mais se borne à suspendre le processus de licenciement en cours dans la mesure où il est apparemment contraire à la loi du 10 mai 2007 et à l'ordonnance du 4 septembre 2008. Elle n'excède pas les pouvoirs du juge des référés car elle n'engage pas le fond et est limitée à une durée assez brève – la période nécessaire pour mener à terme la procédure en cessation, comme en référé.

Actiris se prévaut du « privilège du préalable » qui, selon lui, lui permettrait d'imposer le respect d'un règlement de travail non manifestement illégal. Le privilège du préalable ne fait pas obstacle à ce que le juge des référés ordonne une mesure provisoire lorsqu'une apparence de droit justifie sa décision²⁴.

Actiris fait également valoir que le juge – des référés comme du fond – n'a pas le pouvoir d'interdire un licenciement. C'est exact, comme il a été rappelé ci-dessus²⁵.

Il a également été rappelé qu'en revanche, en présence d'un contrat à durée indéterminée toujours en cours, le juge des référés dispose de la possibilité de prendre des mesures limitées conservatoires des droits de nature notamment à ne pas rendre purement théorique le maintien des droits d'une partie. La cour du travail estime qu'en l'espèce, le président du tribunal du travail n'a pas excédé ses pouvoirs en suspendant provisoirement et pour une brève durée le cours d'une procédure de licenciement afin d'assurer l'effectivité de la protection contre le licenciement dont Madame K. R. peut apparemment se prévaloir.

Enfin, la mesure décidée par le président du tribunal respecte, à l'estime de la cour du travail, l'équilibre entre les intérêts respectifs des parties. Le cas d'espèce est tout à fait particulier à cet égard, en ce qu'aucun autre motif n'est invoqué à l'appui du projet de licenciement que le port du voile, qui a été pratiqué par Madame K. R. depuis son engagement et durant 20 années de travail au service d'Actiris sans soulever aucune

²⁴ Cass., 23 septembre 2011, *Pas.*, p. 2031 ; Bruxelles (Réf.), 12 septembre 2014, *J.T.*, 2015, p. 74.

²⁵ Point 1.5.

difficulté, semble-t-il. Compte tenu de cet historique, il n'est pas urgent de laisser à Actiris la liberté de sanctionner le refus d'appliquer la nouvelle disposition du règlement de travail au point de ne pouvoir attendre que le juge du fond se soit prononcé, dans le cadre d'une procédure urgente, sur la légalité de celle-ci.

4. La question préjudicielle proposée par Actiris

À titre subsidiaire, Actiris invite la cour du travail à poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

" La combinaison de l'article 584 du Code judiciaire, de l'article 32, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de l'article 16 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elles seraient interprétées de telle manière que la législation anti-discrimination permettrait au juge des référés de faire interdiction à un employeur de licencier, même à ses risques et périls sur le plan d'un éventuel dédommagement, un travailleur alors que cette faculté est reconnue de manière inconditionnelle en toute autre circonstance ?"

En vertu de l'article 26, § 2, alinéa 3, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, la cour du travail n'est pas tenue de poser de question préjudicielle lorsqu'elle estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision.

Tel est le cas en l'espèce. En effet, la cour du travail ne fait pas interdiction à Actiris de licencier Madame K. R. , mais se borne à suspendre provisoirement le processus de licenciement en cours en ce qu'il est fondé sur un motif bien précis.

Il n'y a dès lors pas lieu de poser la question préjudicielle proposée par Actiris.

★

★ ★

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l’avis du Ministère public ;

Déclare l’appel recevable, mais non fondé ; en déboute Actiris ;

Confirme l’ordonnance attaquée en ce qu’elle a ordonné à Actiris de suspendre la procédure pouvant mener au licenciement de Madame K. R. , initiée le 17 juin 2013, en tant qu’elle repose sur des motifs qui ne sont pas étrangers à ses plaintes en matière de discrimination sur base de la conviction religieuse, et ce jusqu’à ce qu’un accord soit intervenu entre les parties ou qu’il ait été statué au fond, c’est-à-dire en cessation, sur leurs prétentions respectives.

Condamne Actiris à payer à Madame K. R. les dépens de l’instance d’appel, liquidés à 1.320 euros (indemnité de procédure) jusqu’à présent.

Ainsi arrêté par :

M ^{me} F. BOUQUELLE	Conseillère présidant la chambre
M. J. DE GANSEMAN	Conseiller social au titre d’employeur
M. B. NOEL	conseiller social au titre d’employé
Assistés de	
M ^{me} M. GRAVET	Greffière

J. DE GANSEMAN

B. NOEL

M. GRAVET

F. BOUQUELLE

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 mai 2015, par :

M. GRAVET

F. BOUQUELLE