

C. Trav. Bruxelles (7^{ème} Ch.) - 17 octobre 2002

Chômage - Emploi convenable - Uniforme de travail - Bermuda - Introduit plus tôt que prévue dans le contrat - Abandon d'emploi - Convictions religieuses - Prescriptions vestimentaires du Coran - Motif légitime.

Lors de la conclusion du contrat de stage à durée déterminée de six mois, l'employeur avait assuré à la travailleuse que celui-ci aurait expiré avant l'introduction de l'uniforme d'été qui comprenait un bermuda. L'employeur a ensuite avancé cette introduction et, n'étant pas autorisée à se dispenser du port de ce vêtement, la travailleuse a mis fin au contrat. L'emploi qui était convenable lors de l'engagement, a cessé de l'être dès lors que la travailleuse, qui adhère à l'Islam, est soumise à des prescriptions vestimentaires, qui constituent une règle contraignante. Faisant usage de la liberté religieuse garantie par la Constitution, la travailleuse avait un motif légitime d'abandonner l'emploi. La sanction administrative infligée par l'O.N.Em doit être annulée.

En cause de : A. Rachida c./ O.N.Em (R.G. n°40.571)

Antécédents

Par une décision du directeur du bureau de Vilvorde de l'intimé, datée du 24 juin 1997, l'appelante a été exclue du droit aux allocations de chômage à partir du 7 mai 1997, pour une période de 30 semaines.

Le directeur motivait comme suit sa décision : *«Le 7 mai 1997, vous avez demandé les allocations d'attente, après avoir abandonné, le 29 mars 1997, votre travail d'employée pour le compte de (...) à Strombeek-Bever.*

D'après les données en notre possession (le C4, l'audition du 3 juin 1997 et une enquête complémentaire auprès de l'employeur), cet abandon d'emploi s'est produit sans motif légitime et vous ne démontrez pas que l'emploi en cause n'aurait pas été convenable au sens des articles 22 à 32 inclus de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage. Aux termes de l'article 51 de (l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage), le travailleur qui abandonne un emploi convenable sans motif légitime est censé se trouver au chômage en raison de circonstances qui dépendent de sa volonté. Il doit être exclu du bénéfice des allocations durant 26 semaines au moins et 52 au plus (art. 52bis, § 1^{er}, al. 1^{er} de l'A.R.). L'exclusion a effet au 7 mai 1997, date de votre demande d'allocations (art. 53, al. 1^{er} de l'A.R.).» Par son jugement du 4 septembre 2000, la 20^{ème} Chambre du tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande (de l'appelante) recevable mais non fondée, et a confirmé la décision administrative du 24 juin 1997.

Les premiers juges ont retenu que l'appelante adhère à l'Islam (voir l'attestation du Centre culturel islamique de Bruxelles), mais qu'on ne pourrait tenir compte que d'une règle absolue, contraignante et objective qui interdirait à une croyante de porter un bermuda au travail. Ils ont constaté que l'appelante restait en défaut de produire, à titre de preuve, une version française du Coran (comme elle y avait été invitée à l'audience

publique du 15 juin 1998), de sorte qu'au moment du jugement, la demande n'était pas fondée.

L'appelante a interjeté appel et invite la cour à [mettre à néant le jugement et par conséquent la décision administrative, et à la rétablir dans ses droits].

Elle fait valoir qu'au cours de la procédure devant les premiers juges, elle a produit diverses publications en néerlandais qui citent explicitement et interprètent le verset du Coran qu'elle invoque et qu'elle dispose à présent une traduction néerlandaise des textes pertinents du Coran, d'où il ressort que celui-ci contient une règle contraignante et objective quant aux prescriptions vestimentaires.

L'intimé invite la cour à confirmer le jugement.

Il affirme que la liberté de religion ne saurait exclure l'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, que les prescriptions vestimentaires sont apparemment fondées sur la tradition, que la même objection religieuse peut s'appliquer à l'égard du marché général de l'emploi vu à l'interdiction à la femme de travailler, et que l'appelante ne démontre pas que les prescriptions vestimentaires constituent une disposition religieuse contraignante du Coran. En outre, l'intimé considère que la Sûra n'est pas de nature à établir que les mollets ne peuvent être découverts, et que c'est l'employeur qui définit la culture de l'entreprise.

Point de vue de la cour

L'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 dispose que par chômage dû à des circonstances qui dépendent de la volonté du travailleur, on entend l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime.

De l'audition de l'appelante, en date du 3 juin 1997, il ressort qu'elle a abandonné son emploi de vendeuse pour des motifs personnels et religieux; que lors de la conclusion de son contrat de stage (à durée déterminée

de six mois), il lui avait été dit que l'uniforme d'été (comprenait un bermuda au-dessus du genou) serait introduit après la fin de ce contrat (fixée au 7 mai 1997); que cependant l'uniforme d'été fut introduit plus tôt et que l'employeur interdit à la travailleuse de porter une combinaison de la partie supérieure de l'uniforme d'été et du pantalon de celui d'hiver, ou d'un pantalon du même tissu que le bermuda d'été.

Des déclarations de Mme I.D.W., chef du service du personnel de l'employeur, il ressort que la dérogation demandée par l'appelante ne pouvait être accordée, que la seule dérogation admissible aurait été un allongement d'une dizaine de centimètres, et que de toute manière il y avait eu concertation avec la gérante de la succursale.

Les pièces du dossier administratif révèlent que l'uniforme d'été 1997 se composait d'un tee-shirt, d'un gilet et d'un bermuda; en taille 42, celui-ci a 23,5 cm de longueur à l'entrejambe, et l'on peut voir que l'ourlet fait 4 cm.

Des déclarations de B.T et E.B.J., deux collègues de l'appelante, il apparaît qu'il n'était possible que de raccourcir le bermuda; que l'appelante a tenté vainement d'arriver avec la gérante, Mme V., à un arrangement concernant le bermuda; et que dès son engagement, à la lecture du règlement de travail, l'appelante avait immédiatement soulevé la question de l'uniforme d'été et déclaré que s'il était court, elle ne le porterait pas, à quoi la première responsable avait répondu que ce n'était pas un problème puisque l'uniforme ne serait que changé six mois plus tard.

La cour constate que dès son engagement, l'appelante avait (posé la question ci-dessus) et que l'employeur n'a pas attendu six mois pour introduire l'uniforme d'été, de sorte que son changement d'attitude a mis l'appelante en difficulté à l'égard du port du bermuda.

L'article 19 de la Constitution garantit la liberté des cultures, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés.

Le culte islamique a été officiellement reconnu en Belgique par la loi du 19 juillet 1974. Il n'est pas contesté que l'appelante adhère à l'islam [...] Elle dépose une traduction néerlandaise de certains versets du Coran, dont il ressort que les croyants doivent ramener leur voile sur leur poitrine et ne peuvent montrer en public leur beauté, sauf à des personnes déterminées (verset 24/31), de sorte qu'en résumé, les femmes ne peuvent montrer leur corps, à l'exception du visage et des mains, à d'autres hommes que ceux que désigne ce verset.

En raison de son adhésion à l'islam, il existait pour l'appelante une prescription vestimentaire, imposée en règle par le Coran, qui lui interdisent de porter un bermuda court (au-dessus du genou ou au genou).

L'appelante a accepté un emploi qui à l'origine était convenable, puisqu'elle avait reçu l'assurance que l'uniforme d'hiver resterait en vigueur jusqu'à

l'expiration de son contrat de six mois; cependant cette occupation a cessé de répondre aux critères de l'emploi convenable, compte tenu des prescriptions qui s'imposent à une croyante islamique, lesquelles par ailleurs ne l'empêchent pas de travailler ou de participer au processus de production, comme l'intimé le prétend à tort, pour autant que la situation ne contrevienne pas aux règles générales et à la morale de l'islam.

Le jugement a quo et la décision administrative doivent être mis à néant. (...)

Siège. : Mme Van de Velde, cons.; MM. Van Damme et Gacoms, cons. soc.;

Min. publ. : M. Soetemans, av. gén.;

Plaid. : Mmes Coene (loco Jourdan) et Wallaert (loco Blancke).

Trad. : J. Jacqmain

Note de Jean Jaqmain

Dans un jugement du 26 octobre 1992 (Chr.D.S., 1993, p. 84), le tribunal du travail de Charleroi avait décidé que pour une vendeuse d'un magasin de chaussures, le refus de cesser, en raisons de ses convictions islamiques, de porter des «*vêtements longs et amples*» ne constituerait pas un motif grave de licenciement, et qu'en outre l'employeur avait abusé de son droit de rupture. Quant au tribunal du travail de Hasselt, son jugement du 1^{er} mars 1995 (Chr.D.S., 1996, p. 409, obs. M. Palumbo et C. Rademaecker) avait considéré comme légitime l'abandon d'emploi dû à l'attitude de l'employeur qui interdisait à l'ouvrière de conserver son voile islamique pour cueillir des champignons. Voir aussi C.E.D.H., 15 février 2001, Dahlab c./ Suisse, J.D.J., n° 215, 2002, p. 42, commentaire de J. Jacqmain et l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le port de voile islamique, J.D.J., n° 218, 2002, p. 8.

[Publié dans le « Journal du Droit des Jeunes » n° 220, décembre 2002, p. 44]