

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 3 DECEMBRE 2024

Action en cessation « discrimination », fondée sur l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, (critères protégés : la conviction religieuse ou philosophique)

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes — Article 25- Action en cessation « discrimination » (critère protégé : le sexe)

Décret wallon du 6 novembre 2008 — Articles 4 et 20 — Action en cessation « discrimination » (critères protégés : la conviction religieuse ou philosophique ; le sexe et les critères apparentés)

L'an deux mille vingt-quatre, le trois décembre, devant Nous, D. MARECHAL, Juge au Tribunal du Travail de Liège, le 3 décembre 2024, assisté de E. FRAITURE, Greffier,

En cause :

Partie demanderesse :

Madame C. M. , NN(...), née le (...), domiciliée (...);

ayant pour conseil Maître Sybille GIOE, Avocate au barreau de Liège, dont le cabinet est établi à 4000 Liège comparaisant;

Contre :

Partie défenderesse (l'employeur) :

La Commune de Ans, représentée par son collègue communal, dont les bureaux sont établis (...)
ayant pour conseil Maître Marc UYTTENDAELE, Avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à 1060 BRUXELLES, comparaisant;

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La requête introductive d'instance a été reçue au greffe le 26/5/2021.

Une ordonnance a été rendue le 24 février 2022, posant des questions préjudicielles à la cour constitutionnelle et à la cour de justice de l'union européenne, et statuant au provisoire dans l'attente des réponses aux questions posées.

Une ordonnance de mise en état de la cause a été rendue le 7 mars 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

Les parties ont déposé leurs conclusions de synthèse après réouverture des débats (respectivement 41 et 46 pages) et leurs dossiers de pièces.

Les parties n'ont pu être conciliées.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience du 5/11/2024.

L'objet de cette audience est de permettre au tribunal de trancher le litige en cause et de vider sa saisine, après avoir pris connaissance des réponses reçues de la cour constitutionnelle et de la cour de justice des communautés européennes, et entendu les parties quant à ce.

Quant à l'arrêt de la cour constitutionnelle :

Par son arrêt du 7 juillet 2022 (arrêtn°95/2022), la Cour constitutionnelle dit pour droit que:

- La Cour n'est pas compétente pour connaître de la première question préjudicielle.
- Les deuxième et troisième questions préjudicielles n'appellent pas de réponse.

Sa motivation est la suivante quant à la première question préjudicielle :

« Il appartient au juge a quo de déterminer les normes applicables au litige pendant devant lui, en tenant compte, le cas échéant, des dispositions qui règlent les champs d'application respectifs de la législation anti-discrimination fédérale et de la législation anti-discrimination wallonne, à la lumière des travaux préparatoires, et, ensuite, si la compatibilité de ces normes avec les règles de référence de la Cour est mise en cause ou en cas de conflit de compétences, de poser à la Cour une question préjudicielle en ce sens ».

Sa motivation est la suivante quant aux deuxième et troisième questions préjudicielles :

« B.7. Une question préjudicielle n'appelle de réponse de la Cour que si l'inconstitutionnalité alléguée trouve directement son origine dans la ou les dispositions législatives en cause ou, dans le cas d'une lacune législative, si celle-ci se rattache à une disposition législative identifiée. Or, les dispositions à propos desquelles le juge a quo interroge la Cour sont tout à fait étrangères à la question de la neutralité des pouvoirs publics, et en particulier à la possibilité pour une commune d'interdire à ses agents le port de signes convictionnels. La circonstance que ces dispositions sont muettes sur une telle possibilité n'est pas assimilable à une autorisation donnée explicitement ou tacitement mais de manière certaine par le législateur compétent. La référence qui est faite, dans l'ordonnance de renvoi, à l'arrêt de la Cour n° 81/2020 du 4 juin 2020 en matière d'enseignement ne conduit pas à une autre conclusion. Par cet arrêt, la Cour a jugé que, dans l'interprétation selon laquelle il permet à l'instance compétente pour établir le règlement intérieur d'une école de prévoir, dans ce règlement, des conditions d'exercice et de jouissance des droits et libertés visés ou des limitations de ces droits et libertés, et plus particulièrement dans l'interprétation selon laquelle il permet à cette instance d'interdire totalement le port d'insignes, de bijoux ou de vêtements qui reflètent une opinion ou une appartenance politique, philosophique ou religieuse, l'article 3 du décret de la Communauté française du 31 mars 1994 « définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté » ne viole pas les articles 19, 23 et 24 de la Constitution, lus en

combinaison ou non avec l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 2 du Premier Protocole additionnel à cette Convention. Certes, la formulation de la question préjudicielle dans l'affaire qui avait donné lieu à cet arrêt présente une certaine analogie avec la manière dont le juge a quo a formulé les deux questions préjudicielles présentement examinées, mais la disposition qui était alors en cause était en lien étroit avec l'inconstitutionnalité alléguée, ce qui explique pourquoi la Cour a accepté de répondre à la question préjudicielle. »

Quant à l'arrêt de la CJUE (et avis avocat général):

Par son arrêt du 28 novembre 2023 (affaire C148/22), la Cour de justice de l'union européenne (grande chambre), répondant ainsi à la première question préjudicielle, dit pour droit :

« L'article 2, paragraphe 2, sous b), de 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,

doit être interprété en ce sens que :

une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence ».

Sa motivation est la suivante, sur la première question préjudicielle :

« 21

Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous a) et b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer un environnement administratif totalement neutre.

22

À titre liminaire, il convient de rappeler, d'une part, que la notion de « religion » figurant à l'article Zef de la directive 2000/78 couvre tant le forum internum, à savoir le fait d'avoir des convictions, que le forum externum, à savoir la manifestation en public de la foi religieuse (arrêt du 14 mars 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, point 28). Il y a lieu d'ajouter que cet article cite au même titre la religion et les convictions, à l'instar de l'article 19 TFUE, aux termes duquel le législateur de l'Union européenne peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur « la religion ou les convictions », ou de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui vise, parmi les différents motifs de discrimination qu'il cite, « la religion ou les convictions ». Il s'ensuit que, aux fins de l'application de cette directive, les termes « religion » et « convictions » s'analysent comme les deux faces d'un même et unique motif de discrimination (arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 47).

23

D'autre part, étant donné que, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78, celle-ci s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, une disposition telle que celle figurant à l'article 9 du règlement de travail de la Commune, qui interdit à son personnel le port visible sur le lieu de travail de tout signe de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, relève du champ d'application de cette directive. Par ailleurs,

une telle disposition doit être considérée comme relevant des « conditions d'emploi et de travail », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de ladite directive.

24

Ces précisions étant faites, il convient d'observer que la première question de la juridiction de renvoi vise tant l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, relatif à la « discrimination directe », que l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive, relatif à la « discrimination indirecte ».

25

À cet égard, il convient de rappeler qu'une règle interne édictée par un employeur qui n'interdit sur le lieu de travail que le port des signes de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, qui sont ostentatoires et de grande taille est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, dans les cas où le critère relatif au port de tels signes est indissociablement lié à une ou à plusieurs religions ou convictions déterminées [voir, en ce sens, arrêts du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, points 72 à 78, ainsi que du 13 octobre 2022, S.C.R.L. (Vêtement à connotation religieuse), C-344/20, EU:C:2022:774, point 31]. Toutefois, il ne ressort pas de la décision de renvoi que la règle en cause au principal relève d'un tel cas de figure.

26

Inversement, une règle interne édictée par un employeur qui interdit sur le lieu de travail le port de tout signe visible de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, n'est pas constitutive d'une telle discrimination directe dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite 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 (arrêts du 14 mars 2017, G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, points 30 et 32, ainsi que du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 52).

27

En effet, dès lors que chaque personne est susceptible d'avoir soit une religion, soit des convictions religieuses, philosophiques ou spirituelles, une telle règle, pour autant qu'elle soit appliquée de manière générale et indifférenciée, n'instaure pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou à ces convictions [arrêts du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 52, ainsi que du 13 octobre 2022, S.C.R.L. (Vêtement à connotation religieuse), C-344/20, EU:C:2022:774, points 33 et 34].

28

Partant, à moins que la juridiction de renvoi constate que, en dépit de la manière générale et indifférenciée dont est libellé l'article 9 du règlement de travail en cause au principal, la requérante au principal a fait l'objet d'un traitement différent par rapport à d'autres travailleurs qui auraient été autorisés à manifester leurs convictions, notamment, religieuses ou philosophiques par le port d'un signe visible révélant de telles convictions ou d'une autre façon et qu'elle a, de ce fait, subi une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, cette juridiction devra examiner si la règle figurant à l'article 9 du règlement de travail de la Commune est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, effectivement constitutif d'une discrimination indirecte fondée sur l'un de ces motifs, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de cette directive.

29

À cet égard, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour qu'une règle interne édictée par un employeur et interdisant sur le lieu de travail le port visible de tout signe de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, est susceptible de constituer une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de cette disposition, s'il est établi que l'obligation en apparence neutre contenue dans cette règle aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données (voir, en ce sens, arrêts du 14 mars 2017,

G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, point 34, ainsi que du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 59).

30

Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, une telle différence de traitement n'est toutefois pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle est objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 60).

31

À cet égard, il convient de relever que, s'il appartient en dernier lieu au juge national, qui est seul compétent pour apprécier les faits, de déterminer si et dans quelle mesure la disposition du règlement de travail en cause au principal est conforme à ces exigences, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications, tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à ce même juge de statuer dans le litige concret dont il est saisi.

32

En premier lieu, s'agissant de la condition relative à l'existence d'un objectif légitime, il ressort de la demande de décision préjudicielle que, selon la Commune, l'article 9 du règlement de travail en cause au principal, qui prévoit l'interdiction du port visible de tout signe révélant les convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, des membres du personnel de la Commune, que ces derniers soient ou non en contact avec le public, a pour objectif de mettre en oeuvre le principe de neutralité du service public, lequel trouverait son fondement juridique dans les articles 10 et 11 de la Constitution belge, dans le principe d'impartialité et dans le principe de neutralité de l'État.

33

À cet égard, chaque État membre, y compris, le cas échéant, ses entités infra-étatiques, dans le respect des compétences qui leur sont reconnues, doit se voir reconnaître une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'il entend promouvoir sur le lieu de travail. Ainsi, la politique de « neutralité exclusive » qu'une administration publique, en l'occurrence communale, entend imposer à ses travailleurs, en fonction du contexte propre qui est le sien et dans le cadre de ses compétences, en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78. De même, est susceptible de l'être le choix d'une autre administration publique, en fonction de son contexte propre et dans le cadre de ses compétences, en faveur d'une autre politique de neutralité, telle qu'une autorisation générale et indifférenciée du port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts.

34

En effet, la directive 2000/78 n'établit qu'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui laisse une marge d'appréciation aux États membres et, le cas échéant, à leurs entités infra-étatiques, leur permettant de tenir compte du contexte qui leur est propre, eu égard à la diversité de leurs approches quant à la place qu'ils entendent accorder, en leur sein, à la religion ou aux convictions philosophiques dans le secteur public. La marge d'appréciation ainsi reconnue aux États membres et, le cas échéant, à leurs entités infra-étatiques, en l'absence de consensus au niveau de l'Union, doit toutefois aller de pair avec un contrôle, incombant aux juridictions nationales et de l'Union, consistant notamment à vérifier si les mesures prises, selon le cas, au niveau national, régional ou local se justifient dans leur principe et si elles sont proportionnées (voir, en ce sens, arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, points 86 et 88 ainsi que jurisprudence citée).

35

D'ailleurs, il ressort de la directive 2000/78 que le législateur de l'Union n'a pas procédé lui-même à la conciliation nécessaire entre la liberté de pensée, de conviction et de religion et les objectifs légitimes pouvant être invoqués à titre de justification d'une inégalité de traitement, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de cette directive, mais a laissé le soin de procéder à cette conciliation aux États membres et, le cas échéant, à leurs entités infra-étatiques ainsi qu'à leurs juridictions (arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 87).

36

Partant, une disposition telle que l'article 9 du règlement de travail en cause au principal peut être considérée comme poursuivant un objectif légitime, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78.

37

En second lieu, ainsi qu'il a été rappelé au point 30 du présent arrêt, une règle interne telle que celle en cause au principal, pour échapper à la qualification de « discrimination indirecte », au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, doit encore être apte à assurer la bonne application de l'objectif poursuivi par l'employeur. En l'occurrence, cela suppose que l'objectif de « neutralité exclusive » que s'est fixé la Commune soit véritablement poursuivi de manière cohérente et systématique, et que l'interdiction de port de tout signe visible de convictions, notamment, philosophiques et religieuses qu'emporte l'article 9 du règlement de travail en cause au principal se limite au strict nécessaire (voir, en ce sens, arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 68).

38

À cet égard, tout d'abord, il appartiendra à la juridiction de renvoi de vérifier si la Commune poursuit cet objectif de manière véritablement cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble des travailleurs.

39

Il convient, ensuite, de relever que l'objectif légitime consistant à assurer, à travers une politique de « neutralité exclusive » telle que celle établie par l'article 9 du règlement de travail en cause au principal, un environnement administratif totalement neutre ne saurait être efficacement poursuivi que si aucune manifestation visible de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, n'est admise lorsque les travailleurs sont en contact avec les usagers du service public ou sont en contact entre eux puisque le port de tout signe, même de petite taille, compromet l'aptitude de la mesure à atteindre l'objectif prétendument poursuivi et remet ainsi en cause la cohérence même de cette politique (voir, en ce sens, arrêt du 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 77). Une telle règle est donc nécessaire.

40

Il appartiendra encore à la juridiction de renvoi de procéder, à la lumière de l'ensemble des éléments caractéristiques du contexte dans lequel cette règle a été adoptée, à une pondération des intérêts en présence en tenant compte, d'une part, des droits et des principes fondamentaux en cause, à savoir, en l'occurrence, le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion garanti à l'article 10 de la charte des droits fondamentaux, lequel a pour corollaire l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion consacrée à l'article 21 de celle-ci, et, d'autre part, du principe de neutralité en application duquel l'administration publique concernée vise à garantir, par ladite règle limitée au lieu de travail, aux usagers de ses services et aux membres de son personnel un environnement administratif dépourvu de manifestations visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses.

41

Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration

d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence ».

Sur la seconde question préjudicielle, la Cour considère qu'elle est irrecevable.

Notons aussi l'avis fort intéressant de l'avocat général M.A.M Collins, présenté à la cour le 4/5/2023 , dont les conclusions sont les suivantes :

« 94. Eu égard aux considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre en ces termes aux questions posées par le tribunal du travail de Liège (Belgique) à titre préjudiciel :

1) L'article 2, paragraphe 2, sous a), de 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

doit être interprété en ce sens que :

une disposition d'un règlement de travail d'une entité publique interdisant aux agents, dans le but d'organiser un environnement administratif totalement neutre, de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail ne constitue pas, à l'égard des agents qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, au sens de cette directive, dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée.

2) L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78

doit être interprété en ce sens que :

une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions découlant d'une disposition d'un règlement de travail d'une entité publique interdisant aux agents de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est susceptible d'être justifiée par la volonté de cette entité d'organiser un environnement administratif totalement neutre, pour autant, en premier lieu, que cette volonté réponde à un besoin véritable de cette entité, qu'il incombe à cette dernière de démontrer, en deuxième lieu, que cette différence de traitement soit apte à assurer la bonne application de cette volonté, et, en troisième lieu, que cette interdiction soit limitée au strict nécessaire. »

Les observations écrites de la France, de la Suède, de la Belgique, de la commission européenne, ainsi que celles des parties , déposées en mai et juin 2022 devant la cour de justice européenne, ont également enrichi les débats, portant de profondes réflexions intellectuelles, des convictions fortes, et des points de vues divergents¹.

Appréciation :

1. Quant à la loi applicable au litige :

La loi de base est la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'article 4 de cette loi énonce notamment que :

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

¹ Voir pièces 37 à 42 du dossier de la partie demanderesse

1° relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; — indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, §.1er, 2°, de la Constitution; »

L'article 5 de cette même loi dispose notamment que :

« § 1°. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

« ... »

5° les relations de travail;

« ... »

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposés à un indépendant;
- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public; — la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle; —les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle. »

En 2008, la Région wallonne a pris un décret qui suit les mêmes contours.

Il s'agit du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

La question est de savoir quelle loi formelle appliquer dans le présent litige.

Madame C. estime qu'il s'agit de la loi du 10 mai 2007, et fonde son action sur cette loi.

La Commune de Ans estime qu'il s'agit du décret du 6 novembre 2008.

L'article 4 de ce décret dispose notamment que :

« Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par :

1° "relations de travail": les relations de travail, d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles, à savoir les relations pré contractuelles et les relations de travail à l'exception de celles visées par l'article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes et à l'article 4, 1°, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et les relations découlant de la mise en oeuvre des compétences visées à l'article 5, 5° à 19°;...».

L'article 5 de ce décret dispose notamment que :

« Dans le respect des compétences exercées par la Région, le présent décret s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne: «.,, »

13° la politique axée sur des groupes-cibles;

14° la promotion des services et emplois de proximité;

« ... »

17-les agences locales pour l'emploi;

18° le reclassement professionnel;

19° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences.

§ 21e présent décret s'applique aux relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein:

1° des services du Gouvernement wallon;

2° des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région;

3° des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des associations de provinces, des associations de communes, des régies provinciales autonomes et des régies communales autonomes;

4° des Centres publics d'Action sociale et des associations créées par les Centres publics d'Action sociale.

»

En terme de lutte contre les discriminations, le tribunal estime qu'il convient d'avoir une approche holistique.

L'article 6, § 1er, VI, dernier alinéa, 12°, de cette loi spéciale du 8 août 1980 dispose que le droit du travail et la sécurité sociale relèvent de la seule compétence du législateur fédéral.

Ce même article 6 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, détermine les domaines de compétence des régions, notamment en ce qui concerne les pouvoirs subordonnés (« VIII »), et en ce qui concerne la politique de l'emploi (« IX. »).

Le tribunal n'aperçoit pas clairement dans cette énumération de compétences, l'attribution à la région wallonne de la compétence de légiférer en matière de droit du travail au sens large, dans les relations de travail statutaires ou contractuelles des agents des villes et communes.

Dans l'un des trois avis donnés dans le cadre de la mise en place du décret wallon du 6 novembre 2008, à savoir l'Avis 43574, le Conseil d'Etat avait notamment relevé que :

« A. Quant à la compétence de la Région wallonne :

11. Ainsi que l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'Etat l'a rappelé dans son avis donné le 11 juillet 2006 sur trois avant-projets de loi tendant notamment à transposer des directives européennes relatives à la non-discrimination, il appartient à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures dans les matières qui lui ont été attribuées, ce qui inclut la mise en oeuvre des directives européennes relatives à la non-discrimination.

Le même avis précise ce qui suit :

"12. Pour délimiter les pouvoirs respectifs de l'Etat fédéral, des communautés et des régions en matière de politique de lutte contre la discrimination, il faut tenir compte de l'ensemble des règles répartitrices de compétences, et notamment des compétences dont dispose le législateur fédéral en matière de droit du travail, de droit civil et de droit pénal. [...]

13. L'article 6, § 1er, VI, dernier alinéa, 12/, de la loi spéciale du 8 août 1980 confirme que le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral. En ce qui concerne plus particulièrement les matières du statut des agents régionaux et communautaires et de l'enseignement les limites des compétences des communautés ou des régions doivent dès lors être tracées au regard de cette compétence. À ce sujet, il faut observer que certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux catégories de personnel précitées, telles notamment celles relatives à la protection de la rémunération, au bien-être au travail ou à la protection de la maternité. Il s'impose aussi de rappeler que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui relève de la compétence fédérale, s'applique à certains membres du personnel du secteur public. Dans ces domaines, il appartient à l'autorité fédérale de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination, également à l'égard de ces catégories".

La Région wallonne est donc compétente pour transposer les directives précitées dans les limites des matières qui lui ont été attribuées et sans empiéter notamment sur le droit du travail réservé au législateur fédéral.

12.1. Les compétences de la Région wallonne en matière d'emploi sont circonscrites aux matières suivantes par l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980 :

"1/) le placement des travailleurs;

2/) les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés, à l'exclusion des programmes de remise au travail dans les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle et à l'exclusion des conventions visées dans la section 5 du chapitre II de l'arrêté royal n/25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand. [...]

3/) l'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers". »

En résumé, le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral, certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux catégories de personnel parmi les agents des entités infra-étatiques, et dans ces domaines, il appartient à l'autorité fédérale de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination, également à l'égard de ces catégories.

Le tribunal analyse la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en tant que visant les relations de travail, comme faisant partie intégrante du droit du travail (de façon

cohérente, elle désigne d'ailleurs le tribunal du travail comme juridiction compétente pour trancher ces litiges).

Et les compétences de la Région wallonne en matière d'emploi apparaissent bien circonscrites, et ne visent pas de façon incontestable le cas soumis au tribunal (la doute subsiste).

Selon le tribunal, la compétence régionale relative à « la composition, l'organisation, la compétence et le fonctionnement des institutions provinciales et communales » n'englobe pas en soi la compétence de légiférer en droit du travail pour le personnel des villes et communes.

Dès lors, le tribunal considère que le législateur fédéral est compétent quant aux règles de lutte contre la discrimination sur les lieux de travail, non seulement dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public, en particulier en ce qu'elles visent les agents des villes et communes, comme en ce qu'elles viseraient les agents régionaux ou communautaires, et le tribunal en déduit que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique certainement au présent litige.

2. Quant à l'habilitation de la commune à prendre des mesures d'ingérence dans les libertés visées par l'article 19 de la Constitution :

L'article 19 de la constitution énonce que :

« La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés ».

L'article 11 de la constitution dispose que :

« La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques ».

Madame C. soutient que seule une loi, un décret ou une ordonnance, au sens formel, sont indispensables pour créer une ingérence dans la liberté de religion.

Un règlement de travail édicté par un conseil communal (qui ici impose une neutralité exclusive pour tous ses agents, même ceux qui ne sont pas en contact avec le public) ne satisfaisant pas à cette condition, elle estime qu'il doit être écarté en application de l'article 159 de la constitution.

La commune de Ans considère que ce règlement est parfaitement valable, en s'appuyant notamment sur l'arrêt n°81/2020 de la Cour constitutionnelle, relatif à la neutralité dans l'enseignement, qui autoriserait chaque établissement d'enseignement à choisir le type de neutralité auquel sont soumis les élèves.

Elle précise que c'est sur base de ce raisonnement que certaines villes et communes (Gand, Malines, ...) ont choisi de retenir le principe de la neutralité inclusive pour leurs agents, ou que la Communauté flamande a pris un décret pour gérer ce problème au niveau de tous les établissements scolaires d'un secteur (celui de l'enseignement communautaire), validé par la cour constitutionnelle (arrêt n°40/2011).

Par cet arrêt, la cour constitutionnelle a dit pour droit que : « Interprétés en ce sens qu'ils habiliter le Conseil de l'Enseignement communautaire à se prononcer sur une interdiction générale et de principe, applicable aux élèves, de porter des signes religieux et philosophiques visibles, les articles 33, § 1er, 1° et 2°, et 34, 1°, du décret spécial de la Communauté flamande du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire ne violent pas l'article 24 de la Constitution ».

Cet arrêt a conduit ensuite le conseil d'état à lever la suspension qu'il avait prise, par un arrêt du 8/9/2011 et à rejeter ces recours dans des arrêts du 10/7/2012.

Enfin, elle relève que la jurisprudence européenne permet l'ingérence par une norme au sens large, et n'exige pas une loi au sens formel.

Madame C. insiste sur le considérant B7 de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, qui relève :

« Or, les dispositions à propos desquelles le juge a quo interroge la Cour sont tout à fait étrangères à la question de la neutralité des pouvoirs publics, et en particulier à la possibilité pour une commune d'interdire à ses agents le port de signes convictionnels. La circonstance que ces dispositions sont muettes sur une telle possibilité n'est pas assimilable à une autorisation donnée explicitement ou tacitement mais de manière certaine par le législateur compétent.

La référence qui est faite, dans l'ordonnance de renvoi, à l'arrêt de la Cour n° 81/2020 du 4 juin 2020 en matière d'enseignement ne conduit pas à une autre conclusion».

Madame C. en déduit que la Cour constitutionnelle a répondu clairement aux questions posées, en ne validant pas la thèse de la Commune de Ans.

Le tribunal estime que la Cour constitutionnelle n'a répondu ni dans un sens ni dans l'autre.

L'article L1122-32. du Code wallon de démocratie locale et de la décentralisation dispose que: « Le conseil fait les règlements communaux d'administration intérieure.

Ces règlements ne peuvent être contraires aux lois, aux décrets, aux règlements, aux arrêtés de l'Etat, des Région et Communautés, du conseil provincial et du collège provincial... ».

Dans son arrêt du 28/11/2023 (point 33), la DUE précise clairement que « chaque État membre, y compris, le cas échéant, ses entités infra-étatiques, dans le respect des compétences qui leur sont reconnues, doit se voir reconnaître une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'il entend promouvoir sur le lieu de travail ».

Par les termes « prévues par la loi », le Conseil de l'Europe et la CEDH ont consacré le principe de prévisibilité, à savoir qu'on ne peut considérer comme une « loi » qu'une norme énoncée avec assez de précisions pour permettre au justiciable de régler sa conduite, et qu'il soit à même de prévoir les conséquences de nature dériver d'un acte déterminé. La CEDH retient le terme « loi » dans son acception « matérielle » et non « formelle »².

Force est de constater que l'article 9 du règlement de travail, intitulé « Obligation de neutralité et devoir de réserve », de la commune de Ans, répond à ces exigences de précision et de prévisibilité, et est donc une « loi » au sens du paragraphe 3 de l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et partant au principe de légalité.

Dès lors, le tribunal considère que le conseil communal avait compétence pour insérer dans son règlement de travail un article 9 portant ingérence dans la liberté de toute conviction religieuse, idéologique, philosophique, sans distinction, et en attendant de chacun certaines concessions par rapport à l'affichage de ses opinions ou convictions, quelles qu'elles soient.

3. Considérations quant à la preuve des faits :

L'avocat général Collins a notamment précisé dans son avis

² Par exemple, CEDH, 9 avril 2024, Mykyas c Belgique, n°55, cité par la commune de Ans en page 27 de ses conclusions.

« 73. En second lieu, il conviendrait de vérifier si le choix de la Commune d'appliquer une conception exclusive de la neutralité de l'État se justifie par des éléments d'ordre factuel. À cet égard, je relève que la Commission indique dans ses observations écrites que cette conception n'est pas partagée par l'ensemble des communes belges, en citant comme exemples les villes de Gand (Belgique) et de Malines (Belgique) qui autorisent, sans réserve, le port de signes de convictions notamment philosophiques ou religieuses par le personnel de leur administration sur le lieu de travail, et qu'aucune partie ne l'a contredite sur ce point lors de l'audience. Il ne saurait être exclu qu'une telle solution ne soit pas transposable à la Commune en raison, par exemple, de l'existence éventuelle, sur son territoire, de vives tensions communautaires ou de graves problèmes sociaux ou, au sein de sa propre administration, d'actes de prosélytisme ou d'un risque concret de conflits entre agents liés à de telles convictions. À ce propos, je répète que c'est à la Commune de rapporter la preuve concrète de tels éléments et à la juridiction de renvoi de juger de leur pertinence.

- Sur le caractère approprié et nécessaire des moyens de mise en oeuvre de l'objectif légitime

74. Dans l'hypothèse où, eu égard aux indications données aux points précédents des présentes conclusions, la juridiction de renvoi conclurait que la volonté de la Commune de mettre en place un « espace administratif intégralement neutre » en menant une politique de neutralité exclusive est susceptible de justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, il lui appartiendrait encore d'apprécier si l'interdiction posée par la règle en cause au principal est appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif.

75. S'agissant de la première de ces exigences, il me paraît incontestable que, si l'ensemble des agents de la Commune devaient exercer leurs fonctions sans afficher de signes visibles de convictions notamment philosophiques ou religieuses, cela contribuerait à mettre en oeuvre la politique de neutralité exclusive que cette dernière a choisi de poursuivre. Il resterait toutefois encore à examiner si cette politique est véritablement appliquée de manière cohérente et systématique (49). Or, ainsi que je l'ai déjà relevé au point 55 des présentes conclusions, la juridiction de renvoi nourrit des doutes à ce sujet. Si ceux-ci devaient s'avérer fondés, non seulement la règle en cause au principal ne satisferait pas l'exigence tenant au caractère approprié des moyens de mise en oeuvre de l'objectif légitime, mais en plus elle constituerait une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions.

76. En ce qui concerne la seconde exigence, elle implique d'apprécier si l'interdiction prévue par la règle en cause au principal se limite au « strict nécessaire » (50). À cet égard, je rappelle que cette interdiction s'applique de manière générale et absolue, à savoir indifféremment tant de la nature des fonctions exercées par l'agent que du contexte dans lequel ces fonctions interviennent, et qu'il est demandé à la Cour d'apprécier la compatibilité de cette interdiction, envisagée dans sa globalité, avec la directive 2000/78 (51). C'est donc à l'interdiction ainsi conçue que le test de nécessité doit être appliqué par la juridiction de renvoi. Aux fins d'un tel exercice, il pourrait être tenu compte, tout en cherchant un juste équilibre entre les intérêts en présence, des considérations factuelles que j'ai exposées au point 73 des présentes conclusions.

77. Au regard de ce qui précède, je propose à la Cour de répondre, dans un second temps, à la première question préjudicielle que l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions découlant d'une disposition d'un règlement de travail d'une entité publique interdisant aux agents de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est susceptible d'être justifiée par la volonté de cette entité d'organiser un environnement administratif totalement neutre, pour autant, en premier lieu, que cette volonté réponde à un besoin véritable de cette entité, qu'il incombe à cette dernière de démontrer, en deuxième lieu, que cette différence de traitement soit apte à assurer la bonne application de cette volonté, et, en troisième lieu, que cette interdiction soit limitée au strict nécessaire.

L'article 870 du Code judiciaire dispose que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

Par ailleurs, aux termes de l'article 8.4 de la loi du 13 avril 2019, instaurant le livre VIII consacré à la charge de la preuve : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. »

Enfin, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination , en son titre V, a mis en place des mécanismes particuliers quant à la charge de la preuve.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Enfin l'article 875 bis du code judiciaire énonce que :

« Le juge limite le choix de la mesure d'instruction et le contenu de cette mesure à ce qui est suffisant pour la solution du litige, à la lumière de la proportionnalité entre les coûts attendus de la mesure et l'enjeu du litige et en privilégiant la mesure la plus simple, la plus rapide et la moins onéreuse ».

Le tribunal tiendra compte de ces règles de droit et de ces considérations dans l'appréciation des preuves ou commencements de preuve déposés par les parties.

4. Quant à l'examen du complexe de faits sous l'angle de la discrimination directe (application générale et indifférenciée du règlement) :

Monsieur l'avocat général Collins a retenu dans la première branche de son avis que :

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), de 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

doit être interprété en ce sens que :

une disposition d'un règlement de travail d'une entité publique interdisant aux agents, dans le but d'organiser un environnement administratif totalement neutre, de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail ne constitue pas, à l'égard des agents qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, au sens de cette directive, dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée ».

Par son ordonnance du 24/2/2022, le tribunal a retenu une discrimination directe quant aux deux actes à portée individuelle du 18/2/2021 et du 26/2/2021³, ayant précédé le règlement en question, mais a estimé que ce règlement avait une portée générale et indifférenciée.

Il n'aperçoit pas d'application différenciée ou individuelle de l'article 9 du règlement depuis son entrée en vigueur (adopté le 29 mars 2021), relevant par ailleurs que depuis son ordonnance de février 2022, le tribunal a suspendu l'application de ce règlement, et que la commune de Ans a exécuté sans rechigner cette décision judiciaire (Madame C. précisant qu'aucun problème n'est survenu depuis lors sur le terrain, tant dans les relations avec les collègues de travail qu'avec les usagers du service public).

Le seul fait qu'une dame Z., responsable des ressources humaines, ait porté des boucles d'oreille en forme de croix le 11/6/2021 lors de la réunion hebdomadaire des chefs de service (qui avait lieu en zoom), même s'il était prouvé, apparaît insuffisant au tribunal pour considérer que le règlement a été appliqué de façon différenciée. La photographie figurant en pièce 33 du dossier de Madame C. n'est pas très éloquente ni probante. En effet, ce fait isolé, peut-être accidentel, peut avoir échappé à la sagacité des responsables de la Commune de Ans, et il ne semble pas que ce fait se soit répété.

Le fait que la réponse officielle quant à la mise à disposition d'un local pour se changer (suite à la mention figurant dans l'ordonnance du président du TPI de Liège du 12/5/2021 et aux courriers échangés entre conseils des parties), ne fut donnée que le 13/8/2021 n'apparaît pas non plus déterminant, une bonne partie de cette période s'étant écoulée durant les périodes habituelles de congé.

A ce niveau, le tribunal estime que la Commune de Ans supporte la charge de la preuve d'un fait négatif (ne pas avoir appliqué le règlement de façon différenciée durant la période de mars 2021 à février 2022), et établit la vraisemblance de ce fait.

Dans ce contexte spatial et temporel précis, et attentif à l'article 875 bis du code judiciaire, le tribunal n'estime pas opportun de recourir à des enquêtes, demandées à titre subsidiaire par Madame C..

5. Quant à l'examen du complexe de faits sous l'angle de la discrimination indirecte (application cohérente et systématique du règlement, apparemment neutre) :

Comme le précise la CJUE dans son arrêt, par la réponse à la question posée, « une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence ».

-objectif légitime : la neutralité objective peut être un objectif légitime, ce que ne conteste pas Madame C. ;

³ Extraits de l'ordonnance du 24/2/2022: « Dans cette mesure, pour ce court laps de temps (du 18/2/2021 au 26/2/2021), la demande de Madame C. est fondée », et « Dans cette mesure, pour ce court laps de temps (du 26/2/2021 au 29/3/2021), la demande de Madame C. est fondée ».

-justification objective : le tribunal n'aperçoit pas sur quel contexte factuel la commune de Ans entend justifier la mise en place d'un environnement totalement neutre, tant en front office qu'en back office. Aucun incident, aucune tension, que ce soit au sein de l'administration communale, ou dans la commune en général, n'est épinglé ou invoqué.

Rien avant la mise en place du règlement, et rien au cours de sa période d'application, et rien depuis sa suspension. Cette justification objective doit dépasser le simple souhait idéologique, comme il s'agit d'une ingérence dans une liberté fondamentale.

Le tribunal estime que cette justification objective fait défaut.

-apte, nécessaire et proportionné : le tribunal n'aperçoit pas en quoi cette ingérence serait apte et nécessaire au regard de ce contexte afin d'atteindre l'objectif recherché, en particulier pour le personnel qui ne travaille pas en contact avec le public, ni dans une fonction d'autorité. Le tribunal estime en outre que la mesure est disproportionnée, la preuve en étant qu'aucun incident ou tension n'est survenu depuis le 24/2/2024, Madame C. ayant depuis lors porté son foulard sur les lieux de travail sans que cela n'entraîne le moindre problème.

-pondération des droits et intérêts en présence : le tribunal ne voit pas en quoi ce choix de neutralité exclusive, dans le contexte propre de la commune de Ans, opère une juste pondération des droits et intérêts en présence. Le choix opéré par la commune de Ans comporte une ingérence dans les droits et les intérêts de certaines personnes (Madame C., ou toute personne qui souhaiterait porter un signe convictionnel ou philosophique), de surcroît en back office, sans comporter d'avantage tangible ou certain pour d'autres. Aucun élément probant ou commencement de preuve n'est avancé par la commune de Ans, au-delà de l'idéal de neutralité. L'harmonie semble régner au sein du personnel de la commune de Ans depuis février 2022.

Madame C. a invoqué des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés (la conviction religieuse ou philosophique), et il incombait à la Commune de Ans de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La CJUE a estimé que tant la neutralité exclusive que la neutralité inclusive pouvait être retenue par une entité étatique, ou une entité infra-étatique : les deux voies sont possibles, à certaines conditions.

L'avocat général Collins a insisté dans son avis sur le fait qu'il convient de vérifier si le choix de la Commune d'appliquer une conception exclusive de la neutralité de l'État se justifie par des éléments d'ordre factuel.

Le tribunal estime que la Commune de Ans reste en défaut de justifier ces éléments factuels, et ne prouve pas qu'il n'y a pas eu discrimination.

En conséquence, le tribunal considère donc que Madame C. démontre l'existence d'une discrimination indirecte au sens de la loi du 10 mai 2007, en ce qui concerne l'article 9 du règlement de travail, qu'il a estimé être une règle en apparence neutre et appliquée de manière générale et indifférenciée, mais qui désavantage les personnes d'une conviction particulière, sans respecter les conditions de la grille de lecture retenue par la CJUE dans arrêt du 28/11/2023.

Dans cette mesure, son action est fondée.

6. Question de la discrimination indirecte sur base du genre et question de l'intersectionnalité :

Bien qu'il se soit posé des questions à ce sujet, le tribunal n'estime pas que l'article 9 du règlement de travail constitue une discrimination indirecte sur base du genre doit être retenue en l'espèce.

Les éléments avancés par Madame C. sont divers rapports émanant d'institutions relevant des Nations Unies, de l'Union Européenne et de la Région Bruxelles-Capitale.

Le tribunal estime que ces éléments sont insuffisants pour enclencher la présomption de discrimination sur base du genre.

Le tribunal note aussi que la partie demanderesse fait grand cas de discrimination en sa défaveur, relevant le port de signes religieux (autre religion) par d'autres femmes (aucun homme), se sentant donc discriminée surtout sur base du critère « religion » plutôt que sur base du critère « genre ».

Bref, ces éléments restent assez abstraits, et le tribunal note que ni la cour constitutionnelle, ni la cour de justice de l'union européenne n'ont répondu clairement aux questions posées, qu'elles ont jugées irrecevables, ou n'appelant pas de réponse.

Dans un Etat de droit, chacun doit pouvoir faire des concessions par rapport aux libertés, et aucune catégorie ou sous-groupe ne peut être par principe favorisé par rapport aux autres sous- groupe.

Dès lors, le tribunal n'estime pas fondé le chef de demande relatif à une discrimination indirecte sur base du genre, ni celui relatif à une discrimination intersectorielle.

8. Quant à l'indemnisation forfaitaire du préjudice subi du fait de la discrimination :

Le président du tribunal peut octroyer à la victime de la discrimination l'indemnisation visée à l'article 18, § 2, à la demande de la victime, et est donc compétent matériellement pour ce faire.

Cert article met en place un système forfaitaire d'indemnisation.

« 1§er En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme fixée conformément au §2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§2. Les dommages et intérêts visés au §1er, sont fixés comme suit:

1°.hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 1.950 euros; ce montant est porté à 3.900 euros dans le cas où le contrevenant 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. À partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année de leur adaptation.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts sont fixés selon les dispositions du point 1°.

3°. si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé;

4°, si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé. »

Sur base de cet article 18§2, Madame C. réclame l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, et précise que l'indemnisation correspond à la somme de 6 mois de rémunération brute, qu'elle ne chiffre pas, ou, à titre subsidiaire, à un montant de 1.950 € pour la discrimination sur base du genre, cumulé à un montant de 1.950 € pour la discrimination sur base de la religion.

Elle ne choisit donc pas à le piste du dommage réellement subi, mais la voie forfaitaire.

Le tribunal a retenu une discrimination directe dans le cadre des deux décisions individuelles prises (ordonnance de février 2022) et retient une discrimination indirecte dans le cadre de l'article 9 du règlement de travail.

Le tribunal estime justifié de fixer l'indemnité forfaitaire sollicitée par Madame C. au montant légal normal de 6 mois de rémunération brute.

Dès lors, le tribunal condamne la Commune de ANS au paiement d'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute, à titre de dommages et intérêts.

9. Quant à la demande d'astreinte :

L'article 19 de la loi dispose que :

«Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire ».

L'astreinte n'est pas une peine civile, et n'est pas destinée à être payée.

Son but et sa raison d'être est de donner force d'exécution à la décision de justice prise.

Le tribunal note que la Commune de Ans a appliqué sans problème l'ordonnance précédente, et rien ne laisse penser qu'elle ne respectera pas la présente ordonnance.

Le tribunal n'estime pas justifié d'assortir la présente ordonnance d'une astreinte.

10. Quant à la demande d'affichage de l'ordonnance à intervenir:

L'article 20,§3, de la loi du 10 mai 2007 énonce que :

« § 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant ».

Le président n'estime pas opportun d'ordonner l'affichage de la présente ordonnance, qui ne serait qu'une occasion de remettre de l'huile sur le feu, dans un contexte pourtant apaisé, qui demande surtout du recul, de l'empathie de chaque côté, et la poursuite d'une volonté d'apaisement.

Ce chef de demande est non fondé.

11. Quant aux dépens :

La partie défenderesse succombe (discrimination indirecte et indemnisation forfaitaire), et devra supporter les dépens.

La partie demanderesse sollicite une indemnité de procédure de 1.440 €, sans développer d'argumentation spécifique.

Une action en cessation discrimination n'est en principe pas évaluable en argent et de la compétence du tribunal du travail, et le montant de base de l'indemnité de procédure est en principe de 1.800 € (montant de base applicable aux affaires classiques et non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail, et hors champs d'application de l'article 4 de l'AR du 26/10/2007, qui ne vise que les procédures visées par les articles 579 et 1017, alinéa 2, du Code judiciaire).

Madame C. ne chiffre pas sa demande d'indemnisation forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'écarter du principe relevé ci-dessus

Dès lors, le président du tribunal estime que l'indemnité de procédure à retenir est celle de 1.800 €, mais qu'il y a lieu de la limiter au montant liquidé, soit 1.440 €.

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, juge au tribunal du travail, président honoraire en application de l'article 259 quater,§/15, du Code judiciaire, délégué pour exercer les compétences présidentielles dans ce dossier, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,

Statuant contradictoirement,

Vu l'ordonnance rendue le 24 février 2022,

Disons pour droit que la loi du 10 mai 2007 s'applique au litige.

Disons pour droit que la Commune de Ans dispose de la compétence matérielle de prendre un règlement de travail visant à régler des questions de restrictions aux libertés visées par l'article 19 de la constitution.

Disons pour droit que l'application de article 9 du règlement de travail en cause n'a pas créé une discrimination directe au préjudice de Madame C..

Disons pour droit que l'article 9 du règlement de travail en cause crée une discrimination indirecte au préjudice de Madame C..

Constatons l'existence d'une discrimination indirecte basée sur un critère protégé —la conviction religieuse—au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Déclarons la demande de Madame C. en matière de discrimination fondée. Disons l'action en cessation de Madame C. fondée.

Ordonnons à la Commune de Ans de cesser cette discrimination, sans l'assortir d'une astreinte.

Disons non fondée la demande d'affichage de l'ordonnance.

Condamnons la Commune de Ans au paiement de dommages et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération brute, au titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination visée à l'article 18, §2 de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts moratoires calculés au taux légal depuis leur date d'exigibilité.

Condamnons la Commune de Ans aux entiers dépens en application de l'article 1017 du Code judiciaire, liquidés par :

- Madame C. au montant de 1.440 € (montant de l'indemnité de procédure tel que liquidé),
- ainsi que les 22 € de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique.

Délaissons à la partie défenderesse ses propres dépens.

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, en Notre Cabinet, sis à 4000 LIEGE, Place Saint- Lambert, 30/0004, le MARDI TROIS DECEMBRE DEUX MILLE VINGT-QUATRE