25/93/A

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE LIEGE
DU 25 MARS 2025

Action en cessation « discrimination », fondée sur l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant á lutter contre certaines formes de discrimination, (critères protégés : conviction syndicale et âge)
L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-cinq mars, devant Nous, R. GASON, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E. FRAITURE, Greffier,

En cause :

Partie demanderesse :

Monsieur J. P. , N N (…), né le (…), domicilié (…), faisant élection de domicile au cabinet de son conseil sis (…)

ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maitre Alice LEBOUTTE, avocat, dont le cabinet est sis (…) á 4000 LIEGE

Contre :

Parties défenderesses (l'employeur) :

La Zone de Secours H., inscrite á la BCE sous le numéro (…), dont les bureaux sont établis (…), faisant élection de domicile au cabinet de son conseil sis (…)

ayant comparu par son conseil Maitre Pascal BERTRAND, avocat, dont le cabinet est sis à 4500 HUY

****

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

Vu les pièces du dossiers de la procédure á la clôture des débats :

- la requête introductive d'instance a été revue au greffe le 9 janvier 2025.

- l'ordonnance rendue en date 23 janvier 2025 ordonnant la réouverture des débats au 11 février 2025 ;
- les conclusions après réouverture des débats de la Zone de Secours H. revues au greffe le 5 février 2025 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§2 du Code Judiciaire en date du 11 février 2025 ;
- les conclusions de Monsieur P. revues au greffe le 28 février 2025 ;
- les conclusions de synthèse après réouverture des débats de la Zone de Secours H. revues au greffe le 11 mars 2025 ;
- le dossier de pièces de Monsieur P. ;
- le dossier de pièces de la Zone de Secours H..

OBJET DE LA DEMANDE

Dans sa requête, le demandeur formule ses demandes comme suit :

« Le requérant met en oeuvre l'action en cessation visée à l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le requérant sollicite plus spécifiquement que le Tribunal de Céans constate que la décision du conseil de la Zone de Secours H. du 18 juin 2024 de ne pas autoriser le requérant à exercer son activité complémentaire de gérant du Centre les Avrils emportent plusieurs discriminations auxquelles il convient de mettre fin.

II conviendra plus précisément, d'ordonner à la Zone de Secours H. de mettre fin à ces discriminations, ce qui implique de lui donner injonction de :

Retirer sa décision du 18 juin 2024;

Autoriser le requérant à exercer son mandat de gérant à titre gratuit au sein de l'établissement les Avrils;

Subsidiairement, prendre, dans les 30 jours du prononcé de la décision à intervenir, une nouvelle décision quant à la demande du requérant d'exercer une activité complémentaire en qualité de gérant à titre gratuit de l'établissement les Avrils, en omettant tout motif discriminatoire au sens des lois du 10 mai 2007.

Le requérant sollicite également le paiement de l'indemnité pour discrimination dans le cadre du dispositif spécifique de réparation visé à l'article 18 §1 et 2 de la loi du 10 mai 2007 (loi « Discriminations ») et à l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 (lol « Genres »), indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1er juillet 2024.

Le requérant sollicite, enfin la condamnation de la zone de secours H. au paiement des dépens dont l'indemnité de procédure. »

En ses conclusions déposées le 28.02.2025, le demandeur sollicite par ailleurs la condamnation de la défenderesse sous astreinte.

Enfin, il valorise l'indemnité sollicitée á un montant de 24.671,88€ nets

LES FAITS

Le Tribunal se réfère á la description des faits reprises dans l'Ordonnance du 23.01.2025.

II relève toutefois que la partie défenderesse conteste la matérialité de difficultés relationnelles entre la Zone de Secours et le demandeur.

DISCUSSIONS

A. La recevabilité :

La partie défenderesse semble considérer que l'action pendante devant le Conseil d'Etat a le même objet que la présente procédure.

Le Tribunal ne suit pas cette analyse.

La saisine du Conseil d'Etat se déroule dans un contentieux objectif, fait á l'acte.

Dans le présent dossier, l'objet de la procédure est de faire cesser la discrimination éventuelle, dans le cadre d'un contentieux subjectif, entre deux sujets de droit.

Certes, le libellé des demandes peut nourrir la confusion (le Tribunal y reviendra), et il est surprenant de viser la loi du 10.05.2007 dans le cadre du litige pendant devant le Conseil d'Etat.

Ceci dit, au stade de la présente analyse, il est évident que les deux procédures ne sont pas les mêmes (le « déclinatoire de compétence » était par ailleurs non motivé en droit).

II est tout aussi non fondé de prétendre que le demandeur n'a plus d'intérêt á l'action, au motif de ce qu'il n'est actuellement plus administrateur des « Avrils ».

On ne peut á la fois prétendre que la demande d'autorisation doit être préalable á l'exercice de l'activité, et en même temps considérer qu'il n'y a pas d'intérêt á l'action si le demandeur n'exerce pas effectivement l'activité au moment de la demande d'autorisation.

« L'intérêt » visé á l'article 17 du code judiciaire peut être un intérêt moral.

En ce cas, le demandeur s'est investi dans un projet inspirant et riche en humanité.

Nonobstant les dogmes fondant la société néolibérale dans laquelle nous vivons, l'être humain a encore le droit d'entreprendre une activité par conviction, altruisme, humanité, sans devoir justifier d'autres valeurs á consonnances économiques.

II est évident que le demandeur peut introduire une demande d'activité complémentaire, et que face á un refus, il a un intérêt manifeste á le contester judiciairement.

A titre superfétatoire, la demande de dommages et intérêts donne bien un intérêt patrimonial á la demande, dans un registre moins glorieux á l'appréciation du Tribunal.

La demande est incontestablement recevable.

B. Fondement :

B.1. la discrimination :

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la partie défenderesse a cruellement manqué de simplicité dans l'analyse de la demande d'autorisation qui lui a été présentée.

Pour rappel, le demandeur a été victime d'un accident du travail en date du 24.05.2024, et donc, au moment ou la décision est adoptée, l'article 32 du statut administratif ne permettait de toute façon pas de répondre favorablement à le demande d'activité complémentaire (á tout le moins jusqu'à la consolidation du cas, la demande devait être suspendue).

Au lieu de ca, il faut poser le constat que la décision contestée est basée pour bonne partie sur les absences du demandeurs, notamment pour raisons médicales.

Ce faisant, l'employeur ouvre la boîte de Pandore, et les conséquences qui vont avec.

Selon l'article 3 de la loi du 10.05.20027 : « La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur Page, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, Ia fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

L'objet du litige se trouve bien dans le champs d'application de la loi (in casu, les relations de travail).

II est expliqué au demandeur qu'il ne peut exercer d'activité complémentaire, notamment en cause de ses absences répétées sur les trois dernières années, et qu'une activité complémentaire risquerait de baisser davantage sa disponibilité.

L'état de santé est indirectement visé, á partir du moment ou l'absentéisme du demandeur est justifié par un état de santé bien documenté et expliqué par le demandeur.

Le fait que ce critère ne soit même que partiellement invoqué est suffisant[1]

II convient donc d'aborder le dossier sur base des règles applicables en cas de discrimination indirecte (la cause directe est l'absentéisme mais celui-ci est justifié par l'état de santé du demandeur, que l'employeur ne peut pas ne pas connaître, au vu de la longueur de la relation de travail, et des justificatifs fréquemment déposés).

Selon l'article 28 § 1er de la loi du 10.05.2007 : « 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 »

Le demandeur explique que la décision de refus qui lui est opposée est notamment basée sur ses absences, alors que celles-ci sont toutes justifiées par des raisons médicales[2] (ce qui n'est pas contesté).

En cas de discrimination indirecte, l'article 9 de la loi offre la possibilité de justifier l'acte contesté : - à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place

Si l'on peut concevoir aisément que le défendeur soit attentif á la disponibilité de ses pompiers pour des raisons de continuité de service, et donc de sécurité, il n'en reste pas moins que dans le cas qui nous occupe, les motifs d'absence du demandeur n'ont jamais été remis en causes (soit certificats médicaux, soit congés parentaux autorisés par l'employeur).

---

1 CT BXL, 26.04.2023, RG 2021/AB/267

2 Sous réserve des absences dues au congé parental (autorisé par l'employeur)

II est donc douteux que le refus catégorique, en ce qu'il est motivé sur les absences du demandeur, soit proportionné.

Très concrètement, le demandeur souffre de limitations physiques régulières, suite á l'évolution médicale de son genoux.

Dans un tel contexte, le demandeur peut très bien être inapte partiellement et temporairement á l'exercice de sa profession, tout en étant disponible dans un cadre purement administratif pour gérer partiellement I'ASBL les Avrils.

Le défendeur insiste sur la taille de la structure de I'ASBL.

Le demandeur rétorque qu'il y a du personnel en suffisance, et que son intervention est marginale (il l'a quantifie á 1h par semaine).

Le défendeur fait état qu'un simple acte isolé ne peut servir de base á établir une discrimination.

Le Tribunal rappellera á cet égard que les modes de justification proposés par l'article 28§3 de la loi du 10.05.2007 sont énumérés á titre d'exemples.

Un acte isolé peut être discriminatoire, s'il est adopté sur base d'un critère protégé, directement, ou indirectement.

II faut en tout cas constater que la défendeur ne prouve pas que les absences pour maladies/ congés parentaux, ne sont pas á la base de la décision de refus qu'il a adopté le 18.06.2024.

Le simple fait d'évoquer l'importance du mandat d'administrateur brigué par le demandeur ne repose sur aucun élément.

Par ailleurs, le mandat a été pratiqué de fait, pour une période passée (avant la modification du Statut du personnel de 2022), et la zone ne semble pas avoir remis en cause les justifications des absences du demandeur (il n'y a pas de renseignement disponible sur l'envoi d'un médecin de contrôle).

Le Tribunal constate donc que le demandeur a essuyé un refus d'exercice d'activité complémentaire, en cause de ses absences, pour raisons médicales et de congé parental autorisé.

La décision s'appuie á tout le moins partiellement sur un critère protégé.

L'action en cessation discrimination est fondée.

Ceci dit, si la décision doit être rapportée dans sa motivation (en ce qu'elle se fonde sur les absences du demandeur pour raisons médicales/ congé parentaux), il n'appartient pas au Tribunal de se substituer á l'autorité administrative, qui garde la possibilité de statuer sur la demande d'autorisation, comme elle le jugera utile, mais sans référence á des critères protégés.

Ce constat s'impose d'autant plus qu'en application de l'article 32 du Statut, au moment ou le Tribunal statue, le défendeur ne pourrait de toute façon pas faire droit á la demande d'autorisation.

Autrement dit (et c'est ici que la formulation de la demande peut porter á confusion), l'objet de la présente demande[3] est de faire cesser une discrimination, et non d'ouvrir des droits aux demandeurs (ceux-ci pouvant s'appuyer sur des circonstances multiples, n'ayant aucun lien avec la matière de la discrimination).

---

[3] Conformément è l'article 20 de la loi du 10.05.2007

Une fois que l'instruction de la demande d'autorisation d'exercice d'activité complémentaire du demandeur pourra se poursuivre (soit une fois que l'article 32 du Statut ne s'appliquera plus à la situation), la partie défenderesse est condamnée à adopter une nouvelle décision, dans les trois mois de la reprise du travail du demandeur, sans plus avoir recours á des critères protégés par la loi du 10.05.2007, et ce , directement, ou indirectement, et ce, sous peine d'une astreinte de 250 € par mois de retard.

B.2. les dommages et intérêts :

La matière, comme bien d'autres, trouve son épilogue dans les dommages et intérêts.

Dans une certaine mesure, la loi du 10.05.2007 peut mettre mal à l'aise.

Le présent cas en est une bonne illustration.

En effet, le litige se meut dans les relations des travail, et l'article 18 de la loi est donc applicable.

« 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 forfaitaire 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 forfaitaires visés au § ier 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 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en /'absence de discrimination, ou en raison
d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;
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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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 ('absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

Le texte ne fait pas de différence entre la réparation d'un préjudice né suite á la rupture d'un contrat de travail sur base d'un motif protégé, et les autres situations de la vie professionnelle pouvant déboucher sur l'application de la loi.

Pour le Tribunal, c'est un regret, en ce sens que dans un dossier comme celui de la présente cause, s'il est incontestable que le refus essuyé par le demandeur pour un motif bien imprudemment formulé, lui a incontestablement causé un préjudice[4], l'application des forfaits propres á la matière amène á une réparation largement excessive du préjudice réellement subi.

II s'agit certes du principe d'un forfait (tantôt avantageux, tantôt désavantageux).

Le constat est cependant frappant : une indemnité de 6 mois de rémunération pour un refus d'autorisation d'exercice d'une activité complémentaire., soit, 24.671,88 € nets.

Est-ce bien raisonnable ?

---

[4] Ne serait-ce même que les combats judiciaires dans lesquels il est empêtré pour faire valoir ses droits.

Non, manifestement.

II convient à tout le moins[5] d'appliquer la limitation á trois mois de rémunération portée á la fin de l'article 18 précité, soit le cas ou pour d'autres motifs, l'activité accessoire n'aurait de toute façon pas pu être autorisée durant la période ou le demandeur est en incapacité de travail, suite á l'accident du travail de mois de mai 2024.

Pour rappel, á l'analyse du Tribunal, en application de l'article 32 du Statut, l'autorisation ne peut être accordée pendant la période d'incapacité temporaire du demandeur, suite à l'accident du travail de mai 2024.

La demande de dommages et intérêts est dès lors fondée á concurrence d'un montant principal de 12.335,96 €.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Renaud GASON, Président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, Greffier,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Le Tribunal dit la demande recevable et partiellement fondée.

Ce fait, constate qu'en ce qu'elle est motivée sur les absences justifiées des trois dernières années du demandeur, le refus du 18.06.2024 d'autorisation d'une activité complémentaire constitue une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé de celui-ci (critère protégé par la loi du 10.05.2007).

Ceci dit, le Tribunal constate aussi que sur base de l'article 32 du Statut administratif, l'autorisation n'aurait pu être donnée, et ne peut toujours pas être donnée, tant que le demandeur se trouve en incapacité de travail suite à l'accident du Travail du 24.05.2024.

En conséquence, une fois la reprise du travail effectuée, la partie défenderesse est condamnée á adopter une nouvelle décision administrative sur la demande d'exercice d'activité complémentaire introduite par le demandeur. L'autorité administrative conserve sa totale liberté d'appréciation sur le fond de cette demande, mais a pour interdiction de l'appuyer sur des critères protégés par la loi du 10.05.2007.

Cette décision devra intervenir dans les trois mois suivant le jour de la reprise du travail par le demandeur, et ce, sous peine d'une astreinte de 250 € par mois de retard (l'astreinte étant plafonnée á un montant maximum de 750 €).

Condamne la partie défenderesse au paiement de dommages et intérêts au bénéfice du demandeur, à concurrence d'un montant forfaitaire de trois mois de rémunération, soit 12.335,96€.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens des parties, liquidés par le demandeur á une indemnité de procédure de 3.000€, outre le montant de 24 € au bénéfice du fonds cofinançant l'aide juridique de 2ème ligne.

Fait et prononcé, en langue française, en Notre Cabinet, sis á 4000 LIEGE, Place Saint Lambert, 30/0004, le MARDI VINGT-CINQ MARS

[5] Et le Tribunal doit bien constater que le défendeur est peu prolixe sur cette question dans l'argumentation développée