

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 25 MARS 2025

## Division Namur

2<sup>ème</sup> chambre

En cause de :

Monsieur H. B. R. (NN : ...), domicilié à (...),

Partie demanderesse, comparissant par Monsieur Matthieu PETERS, délégué syndical à la C.S.C., dont les bureaux sont établis à 5004 Bouge, dûment mandaté.

Contre :

Ville d'Andenne, représentée par son Collège communal (BCE : 0207.258.514), personne morale dont le siège social est établi à 5300 Andenne, place du Chapitre, 7,

Partie défenderesse, comparissant par Maître France LAMBINET, avocate, loco Maître Steve GILSON, avocat, dont le cabinet est établi à 5000 Namur, ([steve@gilson-avocat.be](mailto:steve@gilson-avocat.be)).

### I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 28/10/2022 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- la procuration reçue au greffe le 28/10/2022,
- l'ordonnance prise le 12/1/2023 en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 6/12/2023, date relais,
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 10/3/2023,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 9/5/2023,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 10/7/2023,
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 8/9/2023,
- l'avis écrit de l'auditeur du travail déposé à l'audience du 6/12/2023, et notifié aux parties le 8/12/2023 par le greffe,

- les répliques à l'avis écrit du Ministère public de la partie défenderesse, reçues au greffe le 23/1/2024,
- les conclusions sur incident de mise en état de la partie demanderesse, reçues au greffe le 22/2/2024,
- les conclusions sur incident de mise en état de la partie défenderesse, reçues au greffe le 19/3/2024,
- le jugement rendu le 18/9/2024, lequel :

« [...] Dit le recours recevable,  
 Avant dire droit au fond,

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'écarter les répliques à l'avis de Madame l'auditeur du travail déposées par la Ville d'Andenne, ni les nouvelles pièces accompagnant ces répliques ou conclusions. Ordonne la réouverture des débats, afin que le fond du dossier soit plaidé, et invite les parties à déposer d'éventuelles conclusions finales, selon le calendrier suivant :

le 15/11/2024 pour la partie demanderesse ;  
 le 31/12/2024 pour la partie défenderesse.

Fixe date pour ce faire à l'audience de la deuxième chambre du tribunal du travail de Liège, division de Namur, siégeant à 5000 Namur, place du Palais de Justice, 5, salle n° 1, du mercredi 19/2/2025 à 9h00, Réserve pour le surplus, en ce compris les dépens [...] ».

- les ultimes conclusions de synthèse de la partie demanderesse, reçues au greffe le 15/11/2024, - les conclusions de synthèse après jugement du 18 septembre 2024 de la partie défenderesse, reçues au greffe le 27/12/2024,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

A l'audience du 19/2/2025,

La cause est reprise ab initio car le siège qui en a connu précédemment ne peut plus être reconstitué. En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens, déclaré les débats clos, entendu le Ministère public en son avis, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

## II. Eléments de fait

Les éléments de fait ont été résumés dans le jugement du 18 septembre 2024 auquel il est fait renvoi.

Il suffit de rappeler que :

- Monsieur B. R. a répondu à une offre d'emploi de conseiller en prévention auprès de la Ville d'Andenne laquelle ne faisait aucune mention de la nécessité de produire une attestation de vaccination pour occuper le poste,
- il a été désigné au poste de conseiller en prévention par le Collège communal,
- divers documents lui ont été demandés par courriel du 3 novembre 2021, en vue de la rédaction du contrat de travail, dont la copie de sa carte de vaccination contre le Covid,
- par courriel du 5 novembre 2021, il a répondu que compte tenu de l'absence d'obligation vaccinale et du respect du RGPD, il ne présenterait pas la copie de sa carte de vaccination,
- par courrier recommandé du 5 novembre 2021, le Collège communal a informé Monsieur B. R. de la non-conclusion de son contrat à durée indéterminée au sein de la Ville d'Andenne, pour le motif suivant : « Considérant que Monsieur B. R. n'a toujours pas remis de certificat attestant

son état vaccinal, le Collège décide de ne pas conclure de contrat avec l'intéressé et de désigner d'urgence un autre agent pour remplir sa fonction ».

### III. Rappel de l'objet de la demande

Par ses dernières conclusions, reçues au greffe le 15 novembre 2024, Monsieur B. R. demande que le tribunal déclare sa demande recevable et fondée et en conséquence condamne la VILLE D'ANDENNE à lui payer la somme suivante :

- 18.013,81 € brut d'indemnité forfaitaire fondée sur l'article 18 de la loi du 10/5/2007, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Il sollicite la condamnation de la VILLE D'ANDENNE au paiement des frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 24 €, étant la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Il sollicite que le tribunal ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution ni faculté de cantonnement.

Par ses dernières conclusions, reçues au greffe le 27 décembre 2024, la VILLE D'ANDENNE, demande que le tribunal,

- titre principal,  
-Déclare la demande de Monsieur B. R. si recevable, non fondée,  
-Dise pour droit que Monsieur B. R. n'a pas fait l'objet d'une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 et ne peut dès lors prétendre à aucune indemnisation,  
-Condamne Monsieur B. R. aux dépens.

- A titre subsidiaire,  
-Réduise l'indemnisation à l'équivalent de 3 mois de rémunération,  
-Compense les dépens,  
-Exclue l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

- Plus subsidiairement, autorise la Ville d'ANDENNE à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles elle serait, le cas échéant, condamnée.

### IV. Discussion

#### A. Indemnité pour discrimination

##### 1) Rappel des principes applicables

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

L'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par critères protégés à savoir : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale. Il convient de préciser qu'avant une modification introduite par la loi du 20 juillet 2022 (article 3), la loi visait « l'état de santé actuel ou futur ». C'est cette version (avant modification) qui est applicable en l'espèce.

Cette loi, en vertu de son article 5, s'applique dans le cadre des relations de travail, ce qui inclut les conditions pour l'accès à l'emploi dont notamment la fixation et l'application des critères de sélection et de recrutement.

Sont définies dans le cadre de la loi :

- la distinction directe (article 4, 6°), soit « la situation qui se produit lorsque sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »;
- la distinction indirecte (article 4, 8°), soit « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par des critères protégés ».

Toute distinction — directe ou indirecte — n'emporte pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés ».

En ce qui concerne les modalités de la preuve à apporter quant à la discrimination, la loi du 10 mai 2007 a introduit, conformément au droit de l'Union européenne, la règle dite « du partage ou de l'aménagement de la charge de la preuve ».

L'article 28 §1' dispose que: « 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 ».

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise qu'« il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites».<sup>1</sup>

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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. C'est donc alors l'employeur qui supporte le risque de la preuve.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque 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

---

<sup>1</sup> CC, 12 février 2009, n° 17/2009, Ringelheim J. Van Der Plancke V., “Prouver la discrimination en justice, in comprendre et pratique le droit de la lutte contre les discriminations, Anthemis, 2018 n° 184, p. 141.

discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

## 2) Position des parties

1.

Monsieur B. R. estime avoir fait l'objet d'une distinction directe basée sur l'état de santé actuel et futur, et que la politique de la Ville d'ANDENNE prévoyant l'obligation vaccinale est à l'origine d'une distinction indirecte sur la base des critères protégés suivants : le handicap ou la conviction philosophie/politique.

2.

La Ville d'ANDENNE conteste toute discrimination fondée sur le handicap ou la conviction philosophie ou politique qu'elle estime inexistante et considère que la situation vaccinale d'une personne n'est pas visée par le critère protégé lié à l'état de santé.

A supposer que la situation vaccinale soit assimilée à son état de santé ou un autre critère protégé, elle estime que la différence de traitement est justifiée par un objectif légitime et qu'elle est proportionnée à ce but.

## 3) Avis de l'Auditorat du travail

Le Ministère public estime que le recours de Monsieur B. R. doit être déclaré fondé pour les motifs suivants :

- « La Ville d'Andenne dit n'avoir imposé l'obligation vaccinale contre la COVID-19 que pour les nouveaux engagés et pas pour le personnel déjà en poste ;
- La Ville d'Andenne ne démontre pas avoir imposé la même obligation ni avoir adopté la même attitude envers le nouveau candidat pour le poste de Conseiller en prévention niveau II ni à l'égard de tout autre nouvel engagé au sein de la Ville ;
- La vaccination contre la COVID-19 n'était pas légalement obligatoire ni pour le poste à pourvoir ni pour le citoyen en général en Belgique ;
- Le moyen choisi par la Ville d'Andenne pour lutter contre la COVID-19 est totalement déraisonnable et est attentatoire à l'intégrité physique de Monsieur B. R. alors qu'elle n'impose pas la vaccination à la majorité de son personnel à savoir celui qui est déjà en poste ;
- A aucun moment pendant le processus de recrutement et jusqu'à la formulation de la promesse d'embauche, cette question de la vaccination n'a été abordée, ce qui montre bien qu'initialement, la vaccination n'était pas obligatoire pour le poste à pourvoir. »

## 4) Position du tribunal

### 4.1.Existence d'une discrimination

Monsieur B. R. estime qu'il a fait l'objet d'une distinction directe basée sur le critère de l'état de santé actuel et futur.

Il n'est pas contesté que c'est en raison de son refus de produire un certificat de vaccination contre le Covid 19 que la Ville d'ANDENNE a décidé de ne pas signer son contrat de travail.

Il y a lieu de vérifier si le traitement défavorable subi par Monsieur B. R. en raison de ce refus, comparativement à un candidat qui aurait produit un tel certificat de vaccination :

- a) est lié à un critère protégé,
- b) est justifié par un but légitime,

- c) et si la mesure prise est proportionnée à cet objectif.
- a) L'absence de vaccination relève-t-elle d'un des critères protégés ?

Comme rappelé ci-avant, c'est la version en vigueur avant la modification introduite par la loi du 20 juillet 2022 qui est applicable, laquelle visait « l'état de santé actuel ou futur ».

Même si la loi ne définissait pas ce qu'il convient d'entendre par « état de santé actuel ou futur », il a été jugé que cette notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment »<sup>2</sup>.

Dans un arrêt du 3 octobre 2022, la Cour du travail de Bruxelles a également précisé ce qui suit :  
« Au demeurant, il n'est pas faux de souligner, en tirant argument desdits travaux préparatoires, que, par les mots "état de santé actuel ou futur", le législateur a voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres tests médicaux prédictifs. Par contre, il est réducteur et contraire au sens clair de ces mots d'en déduire qu'il n'y aurait pas place pour d'autres applications».<sup>3</sup>

En l'espèce, et dès lors qu'il donne une indication sur le risque de contracter une maladie, plus élevé en l'absence de vaccination, il doit être considéré que le statut vaccinal concerne l'état de santé futur d'un travailleur.

Le statut vaccinal est donc lié à critère protégé par la loi du 10 mai 2007.

- b) La différence de traitement poursuit-elle un objectif légitime ?

La Ville d'ANDENNE fait valoir que cette exigence de vaccination lors de la procédure de recrutement poursuivait plusieurs finalités légitimes à savoir limiter les contaminations et protéger son personnel et la population en général et garantir la continuité du service public.

Ces objectifs sont indéniablement légitimes.

- c) Les moyens pris sont-ils appropriés ?

La Cour de justice enseigne qu'une règle n'est propre à atteindre l'objectif invoqué que si elle répond véritablement au souci de l'atteindre d'une manière cohérente et systématique<sup>4</sup>.

Il y a dès lors lieu de vérifier si la Ville d'ANDENNE a mis en place une politique générale en matière de vaccination à l'égard des membres de son personnel.

La Ville d'ANDENNE produit :

- un courrier du 3 septembre 2021 adressé au syndicat Enseignement faisant état d'une décision du collège communal par laquelle il a été décidé d'imposer aux candidats nouvellement recrutés dans l'enseignement communal de disposer d'un certificat de vaccination,
- une note d'exécution du 19 octobre 2021 dans laquelle le collège communal prend acte d'un mail du 11 octobre 2021 du docteur F. D., conseiller en prévention et médecin du travail au CESI concernant le taux de vaccination des travailleurs du CPAS et de la Ville d'ANDENNE dont il

---

<sup>2</sup> C.T. Bruxelles, e ch., 9 janvier 2019, R.G. n° 2016/AB/380, p. 11

<sup>3</sup> C.T. Bruxelles, 6e ch, 3 octobre 2022, RG n° 2020/AB/522, terralaboris.be, voir aussi Cour trav. Bruxelles, 20/03/2024, 2022/AB/371, JTT, 2024/26, p. 477-483

<sup>4</sup> Cour du travail - Liège - Arrêt du 30 avril 2021- Rôle n° 2019/AL/345, Sem. soc. / Soc. Week., 2022/10 C.J.U.E., 10 mars 2009, Hartlauer, C-169/07, § 55 à 63 ; C.J.U.E., 12 janvier 2010, Petersen, C-341/08, § 53

- ressort que le taux de vaccination atteint 85 et 86 %, lequel apparaît satisfaisant et ne justifie dès lors pas de démarches de sensibilisation auprès du personnel,
- des protocoles sanitaires mis en place au sein de la maison de repos et de soins dont il ressort que :
    - pour les nouveaux engagements, le candidat doit soit fournir un test attestant de la réussite de la vaccination en plus du CORONAPASS éventuel, soit pour les personnes non-vaccinées, un test PCR négatif 48 h avant l'entrée en fonction pour ensuite suivre la procédure pour le personnel non vacciné,
    - pour le personnel non vacciné en place, une surveillance bi-hebdomadaire, en fonction de la présence de la personne au sein de l'institution via des tests antigéniques rapides.

Il résulte de ces différents documents que :

- sauf pour les enseignants nouvellement recrutés, aucune obligation vaccinale n'a été imposée au personnel communal qu'il soit déjà engagé ou pas, en ce compris celui occupé au sein des maisons de repos et de soins pourtant directement en contact avec des personnes fragilisées,
- la couverture vaccinale importante du personnel ne justifiait pas, selon le conseiller en prévention et médecin du travail, la mise en place de démarches de sensibilisation auprès du personnel et a fortiori, une obligation de vaccination.

La décision litigieuse ne s'inscrit dès lors pas dans le cadre d'une politique générale adoptée par la Ville d'ANDENNE.

d) Les moyens sont-ils nécessaires ?

Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens appropriés et le but légitime poursuivi.<sup>5</sup>

La vaccination obligatoire n'était à l'estime du tribunal, pas proportionnelle, par rapport à l'objectif poursuivi.

Outre qu'elle n'élimine pas totalement le risque de contamination au virus et à ses variants, d'autres moyens moins contraignants et plus ciblés pouvaient être mis en place par la Ville d'ANDENNE comme:

- des tests PCR ou antigéniques qu'elle a imposés au personnel en contact direct avec des résidents de maison de santé et de soins,
- ceux faisant l'objet du guide générique pour lutter contre la propagation du COVID 19 et destiné au monde du travail (distanciation sociale, mesures d'hygiène, ventilation et aération, masques, travail à domicile...) auquel renvoie le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, dans une déclaration commune du 29 juin 2021, invitant les employeurs à ne pas discriminer sur la base de l'état vaccinal « Covid-19 » des travailleurs.

Force est de constater qu'aucune instance politique, même au plus fort de la crise sanitaire, n'a estimé devoir imposer la vaccination, les mesures prises (port du masque obligatoire, Covid Safe Ticket<sup>6</sup>, pour l'accès à certains lieux publics uniquement, télétravail) apparaissant suffisantes pour limiter les risques de propagation.

Il résulte de ces considérations que la Ville d'ANDENNE ne justifie pas le traitement défavorable réservé à Monsieur B. R. en raison de son statut vaccinal.

---

<sup>5</sup> C.J.U.E., 14 mars 2017, A., C-157/15, § 42

<sup>6</sup> Lequel n'implique pas nécessairement une vaccination complète

#### 4.2. Indemnité

La Ville d'ANDENNE sollicite, en termes de dispositif, de réduire l'indemnisation à 3 mois de rémunération.

Elle est cependant en défaut de démontrer que le traitement défavorable réservé à Monsieur B. R. aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Sa demande visant le paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, dont le quantum n'est pas contesté, sera en conséquence déclarée fondée.

#### B. Exécution provisoire

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que:

«Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que:

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

Aucun des arguments vantés par la partie défenderesse ne justifie que le principe précité ne soit pas respecté.

#### C. Cantonnement

La Ville d'ANDENNE demande l'autorisation de cantonner.

Conformément à l'article 1406 du code judiciaire, la faculté de cantonner est de droit, mais le juge peut « décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave.

Monsieur B. R. ne demande pas explicitement de priver la Ville d'ANDENNE de la faculté de cantonner et, quand bien même ce serait le cas, elle ne fait valoir aucun argument.

Il n'y a donc pas lieu de priver la Ville d'ANDENNE de la faculté de cantonner.



PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Sur avis écrit conforme de Madame Sophie STENUICK, Substitut de l'Auditeur du travail,

Condamne la Ville d'ANDENNE à payer à Monsieur H. B. R. la somme de 18.013,81 € brut d'indemnité forfaitaire fondée sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts aux taux légaux.

La condamne au paiement des frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 24 €, étant la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

Madame Sophie SCHMITZ, juge président la chambre,  
Madame Stéphanie DEMARCHE, juge social représentant les employeurs,  
Monsieur Philippe HUBERT, juge social représentant les employés,  
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature,  
de Madame Angélique GILLES, greffier chef de service.

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 25/3/2025 de la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Sophie SCHMITZ, assistée de Angélique GILLES, qui signent ci-dessous