



Date de réception : 21/04/2022

Version anonymisée

C-148/22 - 1

Affaire C-148/22

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt:

2 mars 2022

Juridiction de renvoi:

Tribunal du travail de Liège (Belgique)

Date de la décision de renvoi:

24 février 2022

Partie demanderesse:

OP

Partie défenderesse:

Commune d'Ans

ORDONNANCE

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIÈGE

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-deux, le vingt-quatre février, devant Nous, D. MARÉCHAL, président du tribunal du travail de Liège, assisté de E. FRAITURE, greffier,

En cause :

Partie demanderesse :

OP, [OMISSIS], née le [OMISSIS], domiciliée [OMISSIS];

ayant pour conseil Maître Sybille GIOE, avocate au barreau de Liège, dont le cabinet est établi à 4000 Liège, boulevard Piercot 44/21 et 44/31, comparaissant;

contre :

Partie défenderesse (l'employeur) :

Commune de ANS, représentée par son collègue communal, dont les bureaux sont établis Esplanade de l'Hôtel communal, 1 à 4430 ANS, n° BCE 0207.338.092

ayant pour conseil Maître Marc UYTENDAELE, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi rue de la Source, 68 à 1060 Bruxelles, comparaissant;

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.

1. FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE :

OP, juriste, est agent contractuel de la commune d'Ans depuis le 11 avril 2016.

Engagée dans le cadre d'un CDD, son contrat rapidement est prolongé et elle fait l'objet d'une promotion (de niveau B à niveau A), sur base d'un rapport positif du Directeur Général.

A dater du 11 octobre 2016, elle est en effet promue au grade A1, en qualité de chef de bureau, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (extrait du registre aux délibérations du collège communal ; séance du 21 septembre 2016).

Sa mission consiste à prodiguer des conseils à l'autorité notamment dans le domaine des marchés publics, à réceptionner les offres en matière de marchés publics et à représenter la commune dans différentes procédures contentieuses dont principalement les recours formés en matière d'urbanisme.

Pendant quasiment cinq ans, elle a exercé ses missions professionnelles sans arborer de signes convictionnels.

Force est de constater que, nonobstant des contacts informels dont elle se prévaut et dont elle est bien incapable de démontrer l'existence, elle n'a pas émis de revendication écrite visant à porter « le voile au travail » avant le 8 février 2021.

Celle-ci a de surcroît été émise dans le cadre d'un échange de correspondance avec le seul échevin HERBEN dans un cadre que celui-ci pouvait raisonnablement considérer comme privé.

Informé de l'intention de l'intéressée d'arborer dès le lundi 22 février 2021 un signe convictionnel, le collège prend, à titre conservatoire, le jeudi 18 février 2021 une délibération ainsi motivée:

«Objet: Port ostentatoire de signes convictionnels dans l'exercice de l'activité professionnelle/Demande individuelle/Décision.

...

Considérant que depuis toujours, les agents de l'administration communale se sont abstenus d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de leurs activités professionnelles, et cela sans que cette règle ne soit explicitement consacrée dans un acte réglementaire, et cela même si elle était communément admise;

Considérant que le fondement juridique de ce principe réside les articles 10 et 11 de la Constitution, dans le principe d'impartialité et dans le principe de neutralité de l'État tel qu'il a été exposé par le Conseil d'État: « La Constitution belge n'a pas érigé l'État belge en un État laïque. Les notions de laïcité, conception philosophique parmi d'autres, et de neutralité sont distinctes. L'article 24, § 1^{er}, alinéa 3, de la Constitution a spécialement garanti le principe de la neutralité dans l'enseignement communautaire. Selon cet article, "La Communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves". Il rappelle également que « Dans un État de droit démocratique l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers. La neutralité dans l'enseignement vise aussi à préserver les droits fondamentaux des élèves et de leurs parents. Ces droits ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité. Il ne peut être admis qu'un agent des services publics, en l'occurrence un enseignant dans l'enseignement officiel, invoque un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits fondamentaux des

citoyens, en l'espèce des élèves et de leurs parents » (CE n° 210.000 du 21 décembre 2010, XXXX). Considérant que tout récemment encore, dans le domaine de l'enseignement, la Cour constitutionnelle a considéré que le principe de neutralité pouvait conduire un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel à interdire aux étudiants et aux élèves - soit des usagers du service public - le port de signes convictionnels ostentatoires (CC n°20/81 du 4 juin 2020).

Considérant en conséquence que le principe selon lequel les agents de l'administration communale sont tenus de s'abstenir de manifester, par des signes extérieurs, leur convictions idéologiques, religieuses et philosophiques s'inscrit précisément dans la volonté d'affirmer la valeur fondamentale de neutralité du service public;

Considérant qu'en janvier 2021, OP, juriste spécialisée dans la matière des marchés publics, agent contractuel de la commune depuis le 11 avril 2016 et qui a toujours rempli ses fonctions à la satisfaction de l'autorité, a pris divers contacts avec des autorités politiques et administratives de la commune afin d'indiquer qu'elle entendait désormais exercer son activité professionnelle en arborant un signe convictionnel;

Considérant qu'elle a fait savoir verbalement au directeur général que, sans accord explicite de l'autorité à ce propos, elle adopterait pareil comportement à partir du 22 février 2021;

Considérant qu'une telle démarche, se fondant sur une revendication à l'exercice d'une liberté publique, revêt un caractère compréhensible et légitime a fortiori s'agissant d'une revendication exprimée dans le cadre d'un débat qui divise la société;

Considérant, cependant, qu'il ne peut être question de régler cette problématique par le prisme d'une situation individuelle et qu'il appartient à l'autorité d'examiner au plus vite, et dans la sérénité, la manière de trancher cette controverse par l'adoption d'une réglementation générale adaptée;

Considérant à cet égard qu'il ne peut être admis, avant que cette réflexion ne soit aboutie, de laisser un précédent se créer, lequel serait en contradiction avec une règle, certes non-écrite, mais appliquée de manière constante dans l'administration et serait de surcroît de nature à créer une insécurité juridique et à perturber l'organisation du service public;

Considérant, en conséquence, qu'il est fait interdiction à OP d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de son activité professionnelle, et ce dans l'attente de l'établissement d'une réglementation générale applicable en la matière.

Considérant, cependant, que si elle entend remettre cette décision en cause, il lui appartient, dans le respect du privilège du préalable, de la respecter, étant entendu que s'agissant d'une question intéressant les libertés publiques, elle pourra être entendue par le collège par le collège, accompagnée du conseil de son

choix, afin de déterminer si la présente mesure doit être maintenue jusqu'à l'adoption de la réglementation générale évoquée ci-dessus;

Article 1^{er} II est fait interdiction à OP d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à l'adoption d'une réglementation générale relative au port des signes convictionnels dans l'administration

Article 2 OP est convoquée (...) accompagnée du conseil de son choix devant le collège afin d'être entendue en ses moyens de défense si elle estime ne pas pouvoir accepter que la présente décision s'applique jusqu'à l'adoption de la réglementation générale précitée

Article 3 La présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation et/ou d'une demande en suspension devant la Conseil d'État, rue de la Science, 34 à 1040 Bruxelles ».

Le 22 février 2021, OP fait savoir, par courrier, au collège qu'elle n'acquiesçait pas à la décision prise et qu'elle contestait son bien-fondé.

Le 24 février 2021, elle est entendue, assistée de son conseil, par le collège communal. Une note de défense est déposée.

Le 26 février 2021, le collège communal adopte la décision suivante:

« Objet : Port ostentatoire de signes convictionnels dans l'exercice de l'activité professionnelle/Décision suite à l'audition d'OP et de son conseil en date du 24 février 2021.

...

« Considérant que, fin décembre 2020, OP, juriste spécialisée dans la matière des marchés publics, agent contractuel de la commune depuis le 11 avril 2016 et qui a toujours rempli ses fonctions à la satisfaction de l'autorité, a pris divers contacts avec des autorités politiques et administratives de la commune afin d'indiquer qu'elle entendait désormais exercer son activité professionnelle en arborant un signe convictionnel;

Considérant qu'elle a fait savoir verbalement au directeur général que, sans accord explicite de l'autorité à ce propos, elle adopterait pareil comportement à partir du 22 février 2021 ;

Considérant qu'une telle démarche, se fondant sur une revendication à l'exercice d'une liberté publique, revêt un caractère compréhensible et légitime a fortiori s'agissant d'une revendication exprimée dans le cadre d'un débat qui divise la société;

Considérant, cependant, qu'il ne peut être question de régler cette problématique par le prisme d'une situation individuelle et qu'il appartient à l'autorité d'examiner au plus vite, et dans la sérénité, la manière de trancher cette controverse par l'adoption d'une réglementation générale adaptée;

Considérant à cet égard qu'il ne peut être admis, avant que cette réflexion ne soit aboutie, de laisser un précédent se créer, lequel serait en contradiction avec une règle appliquée de manière constante dans l'administration et serait de surcroît de nature à créer une insécurité juridique et à perturber l'organisation du service public;

Considérant, en conséquence, que le collège communal a pris, le 18 février 2021, une décision faisant interdiction à OP d'arborer un signe convictionnel et ce dans l'attente de l'établissement d'une réglementation générale applicable en la matière;

Considérant que le collège communal a veillé à organiser au plus vite devant lui une audition permettant à l'intéressée de faire valoir à ce propos ses moyens de défense;

Considérant qu'elle a été entendue, assistée de son conseil, ce 24 février 2021, par le collège et qu'elle a tout d'abord fait valoir les arguments suivants:

- Une atteinte à la liberté religieuse doit se fonder sur une réglementation générale inexistante en l'espèce.*
- L'article 24 de la Constitution ne peut être invoqué car il concerne l'enseignement, et non l'organisation des services publics.*
- Les articles 10 et 11 de la Constitution sont les « fondements du principe de neutralité » mais ne consacrent « aucune interprétation spécifique de cette notion (neutralité des actes/apparences, neutralité inclusive/exclusive), pour être considérée comme suffisants - au regard de la sécurité juridique - pour fonder une restriction aux libertés fondamentales en cause »*
- Le règlement de travail ne comprend aucune disposition spécifique à cet égard.*

Considérant, ensuite, qu'elle soutient que cette interdiction ne repose sur aucun besoin social impérieux, « eu égard à la nature de la fonction d'OP, employée A1, affectée au service des marchés publics et en soutien juridique aux autres services, dont principalement celui de l'urbanisme, elle n'est pas en contact avec les citoyens dans le cadre de sa mission principale : elle n'a ni une fonction de première ligne, ni une fonction d'autorité »;

Que, plus particulièrement, elle indique n'être qu'exceptionnellement en contact avec le public et ne pas avoir un pouvoir de décision propre;

Considérant, en outre, qu'elle considère que la mesure est disproportionnée car elle n'est en présence avec le public que cinq fois par an et qu'il « est manifestement disproportionné de maintenir ces restrictions le reste du temps ; l'interdiction va bien au-delà de ce qui est strictement nécessaire, dans une société démocratique, pour atteindre l'objectif légitime poursuivi »;

Considérant, enfin, qu'OP sollicite qu'il soit fait appel à UNIA en vue d'une médiation indiquant « son engagement à retirer, dans l'attente d'une réglementation générale, son foulard chaque fois qu'elle est en contact direct avec les citoyens et ce, sans reconnaissance préjudiciable ».

Considérant que depuis toujours, les agents de l'administration communale se sont abstenus d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de leurs activités professionnelles, et cela sans que cette règle ne soit explicitement consacrée dans le règlement de travail;

Considérant que cette règle était communément admise et respectée, comme la conséquence du principe de neutralité du service public;

Considérant que le fondement juridique de ce principe réside dans les articles 10 et 11 de la Constitution, dans le principe d'impartialité et dans le principe de neutralité de l'État tel qu'il a été exposé par le Conseil d'État: « La Constitution belge n'a pas érigé l'État belge en un État laïque. Les notions de laïcité, conception philosophique parmi d'autres, et de neutralité sont distinctes. L'article 24, § 1^{er}, alinéa 3, de la Constitution a spécialement garanti le principe de la neutralité dans l'enseignement communautaire. Selon cet article, « La Communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves ». Il rappelle également que « Dans un État de droit démocratique l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers. La neutralité dans l'enseignement vise aussi à préserver les droits fondamentaux des élèves et de leurs parents. Ces droits ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité. Il ne peut être admis qu'un agent des services publics, en l'occurrence un enseignant dans l'enseignement officiel, invoque un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits fondamentaux des citoyens, en l'espèce des élèves et de leurs parents » (CE n° 210.000 du 21 décembre 2010, XXXX).

Considérant que tout récemment encore, dans le domaine de l'enseignement, la Cour constitutionnelle a considéré que le principe de neutralité pouvait conduire un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel à interdire aux étudiants et aux

élèves - soit des usagers du service public - le port de signes convictionnels ostentatoires (CC n°20/81 du 4 juin 2020), consacrant ainsi la constitutionnalité de la notion d'environnement éducatif totalement neutre;

Considérant en conséquence que le principe selon lequel les agents de l'administration communale sont tenus de s'abstenir de manifester, par des signes extérieurs, leur convictions idéologiques, religieuses et philosophiques s'inscrit précisément et également dans la volonté d'affirmer la valeur fondamentale de neutralité du service public;

Sur la réglementation générale

Considérant qu'il est inexact d'affirmer que l'interdiction générale des signes convictionnels dans une administration publique ne se fonde pas sur une « réglementation générale » ;

Considérant, en effet, ainsi que le reconnaît OP, le principe de neutralité trouve son fondement dans pareille réglementation, à savoir les articles 10 et 11 de la Constitution;

Considérant que si, comme elle l'indique, la neutralité au sens de l'article 24 de la Constitution concerne le domaine de l'enseignement, l'enseignement de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 81/2020 démontre que la neutralité peut en soi recevoir des déclinaisons différentes et qu'elle a relevé que « En ce qu'elle permet à l'instance compétente d'un établissement d'enseignement qui appartient à l'enseignement officiel et qui relève de l'application du décret du 31 mars 1994 de prévoir, au moyen du règlement intérieur, l'interdiction mentionnée dans la question préjudicielle, la disposition en cause répond à un besoin social impérieux, à savoir la mise en œuvre d'un projet pédagogique trouvant son fondement dans une conception déterminée de la neutralité de l'enseignement officiel qui n'est pas incompatible avec la notion constitutionnelle de neutralité » (c'est l'autorité qui souligne);

Considérant qu'il n'y a aucun motif qui justifierait que le principe de neutralité ne puisse pas être interprété de manière similaire dans l'enseignement et dans l'organisation des autres services publics;

Considérant que la neutralité dans l'administration peut donc se fonder sur la notion d'environnement administratif totalement neutre en ce que cela n'implique d'obligation que dans le chef des agents du service public; Considérant qu'il s'en déduit que sur la simple base des articles 10 et 11 de la Constitution, une autorité locale peut exiger des membres de son personnel qu'ils s'abstiennent, dans l'exercice de leur activité professionnelle, de manifester de manière ostensible leur conviction idéologique, philosophique ou religieuse;

Considérant qu'il en va d'autant plus ainsi que le principe général d'impartialité impose à tous les agents publics non seulement d'être impartiaux, mais également d'apparaître comme tels et qu'il a été jugé notamment que « Le principe général

de droit de l'impartialité s'applique à l'administration active, singulièrement, mais pas exclusivement, en matière disciplinaire. Ce principe est, en outre, d'ordre public. Il requiert que l'autorité offre les apparences de l'impartialité (impartialité objective) et qu'elle soit effectivement impartiale (impartialité subjective). La violation de l'impartialité objective n'implique pas que la preuve de la partialité ait été fournie, une simple impression d'apparence de partialité suffit » (CE n° 243.266 du 18 décembre 2018, Platteau);

Considérant, enfin, que si le règlement de travail ne prévoit pas expressément une interdiction des signes convictionnels, il prévoit néanmoins en son article 9, le respect scrupuleux du devoir de réserve dont il peut se déduire précisément une exigence de neutralité;

Considérant, en conséquence, que les articles 10 et 11 de la Constitution, le principe de neutralité tel qu'interprété par la Cour constitutionnelle, le principe d'impartialité qui est d'ordre public et l'article 9 du règlement de travail constituent une réglementation générale qui est de nature à fonder une interdiction générale du port des signes convictionnels au sein de l'administration;

Considérant, cependant, que dans un souci maximal de sécurité juridique, il a été décidé de mener une réflexion, comme exprimé ci-dessus, sur la nécessité de préciser plus nettement ces principes dans le règlement de travail. Sur le besoin social impérieux

Considérant que l'autorité considère qu'il y a un besoin social impérieux exigeant que l'administration communale apparaisse comme un espace administratif totalement neutre;

Considérant, en effet, tout d'abord, que la structure même des locaux implique que des administrés fréquentent les couloirs du bâtiment et que, indépendamment des cas où elle représente l'autorité et où elle est en contact direct avec des personnes tierces à l'administration, OP est susceptible à tout moment de croiser un administré;

Considérant, ensuite, que, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si le port d'un signe convictionnel s'analyse comme une forme douce de prosélytisme, la neutralité d'apparence imposée à tous les agents revêt non seulement une fonction exemplative quant à l'attitude à adopter à l'égard du public, mais également une garantie quant au bon fonctionnement du service et une manière d'éviter que des tensions ne naissent entre agents en raison de leurs positions respectives sur cette question sensible ou de leurs convictions; Considérant, de surcroît, qu'OP affirme qu'il est de notoriété publique que d'autres agents arborent des symboles chrétiens, apparemment sous forme de tatouage visible;

Considérant que l'autorité n'a pas connaissance de ce fait mais que si tel devait être le cas, dans le strict respect des principes ici exposés et du principe d'égalité, un tel comportement serait également proscrit;

Sur la médiation

Considérant, sur le principe, que la demande de médiation formulée par OP tendrait à transformer une question générale - et partant la réflexion sur une modification du règlement de travail - en problématique strictement individuelle ;

Considérant que, dans cette perspective, en ayant égard de surcroît à une situation de fait dont l'agent s'est accommodé pendant près de cinq ans et à l'imminence de l'aboutissement d'une réflexion générale sur la question, une telle médiation n'a guère d'intérêt ;

Considérant surabondamment qu'Unia n'offre pas les garanties requises d'impartialité sur cette question; que, en effet, alors qu'il s'agit d'une structure créée et financée par les pouvoirs publics, cet organisme s'est autorisé à critiquer publiquement la Cour constitutionnelle pour avoir donné, dans son arrêt précité, de la neutralité une définition qui ne correspond pas aux convictions des dirigeants de cet organisme (<https://www.unia.be/fr/articles/signes-convictionnels-dans-lenseignement-superieur>) ;

Considérant, enfin, que la formule « intermédiaire » par OP ne peut être acceptée dès lors qu'elle se traduirait par une modification des principes qui s'appliquent depuis toujours au sein de l'administration, qu'une position de principe sera prise sous peu par l'autorité et qu'il serait déraisonnable que l'intéressée ne puisse adopter encore pour une période limitée dans le temps le comportement qui a été constamment le sien depuis son entrée en fonction.

En conséquence,

Le Collège décide

Article 1^{er} II est fait interdiction à OP d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à l'adoption d'une réglementation générale relative au port des signes convictionnels dans l'administration

Article 2 La présente délibération remplace pour l'avenir et par conséquence abroge la décision du collège communal du 18 février 2021 qui avait un objet identique

Article 3 La présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation et/ou d'une demande en suspension devant la Conseil d'État, rue de la Science, 34 à 1040 Bruxelles ».

Le 4 mars 2021, UNIA sollicite une rencontre avec le collège pour évoquer le dossier d'OP et de manière plus générale le cadre juridique s'appliquant à la liberté religieuse.

De tout temps, au sein de l'administration communale, le règlement de travail qui consacre, en ses articles 9 et 14, le devoir de réserve et l'interdiction de toute forme de propagande a impliqué le respect par tous les agents de la règle selon laquelle ils ne pouvaient manifester ni à l'égard des usagers du service public, ni à l'égard des autres agents, leurs convictions idéologiques, philosophiques ou religieuses.

Pour des motifs de clarté, selon sa thèse, la Commune de Ans a alors décidé de modifier le Règlement de travail afin de mettre fin à toute polémique en la matière, le port ostensible de signes religieux n'étant pas textuellement et expressément visé dans ledit règlement.

Ainsi le conseil communal du 29 mars 2021 a modifié l'article 9 de celui-ci. Cette nouvelle disposition a fait l'objet d'un protocole d'accord avec les délégations syndicales:

« Objet : Personnel / Modification du règlement de travail/Dispositions en matière d'horaire, de neutralité et de devoir de réserve, réseaux sociaux/Approbation.

...

« Considérant, tout d'abord, que depuis toujours, les agents de l'administration communale se sont abstenus d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de leurs activités professionnelles, et cela sans que cette règle ne soit explicitement consacrée dans le Règlement de travail si ce n'est à l'article 9 qui fait état du devoir de réserve ;

Considérant que cette règle était communément admise et respectée, comme la conséquence du principe de neutralité du service public;

Considérant que le fondement juridique de ce principe réside dans les articles 10 et 11 de la Constitution, dans le principe d'impartialité et dans le principe de neutralité de l'État tel qu'il a été exposé par le Conseil d'État: « La Constitution belge n'a pas érigé l'État belge en un État laïque. Les notions de laïcité, conception philosophique parmi d'autres, et de neutralité sont distinctes. L'article 24, § 1^{er}, alinéa 3, de la Constitution a spécialement garanti le principe de la neutralité dans l'enseignement communautaire. Selon cet article, « La Communauté organise un enseignement qui est neutre. La neutralité implique notamment le respect des conceptions philosophiques, idéologiques ou religieuses des parents et des élèves ». Il rappelle également que « Dans un État de droit démocratique l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers. La neutralité dans l'enseignement vise aussi à préserver les

droits fondamentaux des élèves et de leurs parents. Ces droits ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l'autorité. Il ne peut être admis qu'un agent des services publics, en l'occurrence un enseignant dans l'enseignement officiel, invoque un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits fondamentaux des citoyens, en l'espèce des élèves et de leurs parents» (CE n°210.000 du 21 décembre 2010, XXXX). Considérant que tout récemment encore, dans le domaine de l'enseignement, la Cour constitutionnelle a considéré que le principe de neutralité pouvait conduire un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel à interdire aux étudiants et aux élèves - soit donc même des usagers du service public - le port de signes convictionnels ostentatoires (CC n° 20/81 du 4 juin 2020), consacrant ainsi la constitutionnalité de la notion d'environnement éducatif totalement neutre;

Considérant que la cohérence constitutionnelle justifie que des principes énoncés dans le cadre du droit de l'enseignement puissent s'appliquer dans l'organisation des services publics en général, non à l'égard des usagers, mais à l'égard des membres du personnel;

Considérant en conséquence que le principe selon lequel les agents de l'administration communale sont tenus de s'abstenir de manifester, par des signes extérieurs, leur convictions idéologiques, religieuses et philosophiques s'inscrit précisément et également dans la volonté d'affirmer la valeur fondamentale de neutralité du service public et parmi les différentes déclinaisons possibles du principe de neutralité, l'autorité entend promouvoir dans l'organisation de ses services, un espace administratif intégralement neutre».

Le nouvel article 9 désormais titré: « Obligation de neutralité et devoir de réserve » est ainsi libellé :

« Le travailleur dispose de la liberté d'expression dans le respect du principe de neutralité, de son obligation de réserve et de son devoir de loyauté.

Le travailleur est tenu au respect du principe de neutralité, ce qui implique qu'il s'abstienne de toute forme de prosélytisme et qu'il lui est interdit d'arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophique ou ses convictions politiques ou religieuses. Cette règle s'impose à lui tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues.

Le travailleur, lorsqu'il s'exprime en dehors de l'exercice de ses fonctions, en public ou sur les réseaux sociaux, sur des questions générales, est tenu de respecter les valeurs fondamentales de l'ordre démocratique.

Le travailleur a, sans préjudice de l'alinéa 5, le droit de s'exprimer, au sein du service ou en dehors de celui-ci, en public ou sur les réseaux sociaux, sur des faits connus dans l'exercice de ses fonctions à condition, de respecter son devoir de réserve et son obligation de loyauté, qui lui imposent de toujours s'exprimer avec

modération et proscriit notamment les insinuations, les expressions méprisantes ou injurieuses. Il ne peut ainsi porter atteinte à la réputation de ses collègues et supérieurs et à la confiance que le public doit avoir dans l'administration.

Le travailleur ne peut, pendant et après l'exercice de ses fonctions, révéler, en public ou sur les réseaux sociaux des faits qui ont trait à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée. Ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions ».

Ce règlement est devenu exécutoire, à la suite de l'expiration du délai d'intervention de l'autorité de tutelle.

OP a engagé une procédure en référé devant le président du tribunal de première instance de Liège, siégeant en référé aux fins de:

- constater que la liberté de religion de la demanderesse a été violée par le Collège communal d'Ans;
- écarter tout effet des deux décisions prises par le Collège communal d'Ans le 18 et le 26 février 2021 par lesquelles le Collège communal d'Ans viole le droit de religion de la demanderesse ;
- condamner le Collège communal d'Ans à s'abstenir de prendre toute décision individuelle interdisant à la demanderesse d'arborer un signe convictionnel sur son lieu de travail sur base des règles existantes au jour de la signification de l'ordonnance à intervenir ;
- condamner le Collège communal d'Ans à une astreinte de 10.000 € chaque fois qu'il est enfreint aux condamnations principales et pour chaque jour où ces infractions demeurent ;
- condamner le Collège communal d'Ans aux entiers dépens de la présente action, ainsi qu'à l'indemnité de procédure.

Dans une ordonnance du 4 mai 2021, cette action a été rejetée.

Le président du tribunal s'est ainsi exprimé:

« Par contre, le seul préjudice qu'affirme subir OP du fait « d'être empêchée de manifester sa foi par le port du foulard » est de nature morale et ne constitue pas, au sens de l'article 584 du code judiciaire, un préjudice suffisamment grave ou encore la crainte d'un inconvénient suffisamment sérieux, pour autant qu'il soit avéré, que pour justifier l'intervention, au provisoire, du juge des référés. Il est, en effet, observé qu'OP a pu prêter ses journées de travail pendant quatre ans et demi sans devoir exprimer sa foi par le port du foulard religieux et que, quand sa décision a été prise de le porter, elle a pu encore s'en passer de septembre 2020

au 22 février 2021. La demande de suspension introduite devant le Conseil d'État ou encore la procédure au fond devraient trouver leur aboutissement dans un délai raisonnablement proche pour que le dommage vanté par la demanderesse n'atteigne pas une dimension problématique. L'inconvénient qu'elle décrit, à savoir une humiliation quotidienne de devoir enlever puis remettre son voile sur le parking de l'administration communale, ne peut raisonnablement être qualifié de sérieux dès lors qu'elle pourrait utilement solliciter et obtenir de pouvoir se changer dans un local à son arrivée. S'il ne Nous appartient pas de nous prononcer sur la légitimité de la foi et de la pratique religieuse de la demanderesse, il reste qu'il n'apparaît pas, prima fade, que le collège communal de la commune d'Ans ait commis, avec l'évidence que semble y voir la demanderesse, une voie de fait en adoptant une décision prise à la majorité par un organe habilité par la loi ou encore que le conseil communal ait agi de manière pareillement illégale en adoptant également au terme d'une délibération démocratique, une modification au règlement de travail qui n'est, du reste, pas encore entrée en vigueur et qui est soumise au pouvoir de tutelle ».

OP a acquiescé à cette décision.

OP a sollicité, sur pied de l'article 1382 du Code civil, du Tribunal civil une réparation pour les dommages subis en raison de la violation de son droit à manifester sa religion tel que prévu par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, 19 de la Constitution et 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, sous peine d'astreinte. Elle vise également à demander l'adoption de mesures urgentes et provisoires, sur pied de l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire, afin de faire cesser la violation de son droit fondamental durant l'instruction de la cause.

Cette action semble être toujours pendante, sans doute inscrite au rôle général ou au rôle particulier du TPI de Liège.

OP a également introduit des demandes en suspension et des recours en annulation contre les deux décisions individuelles devant le Conseil d'État, mais non contre le règlement de travail.

Ces recours étaient pendants,

Cependant, dans ses rapports sur les demandes en suspension, Monsieur le Premier auditeur CUVELIER conclut au rejet des demandes en suspension. Il est utile de reprendre ici son rapport relatif à la décision du 26 février 2021:

« En l'espèce, la requérante relève que la décision attaquée restreint sa liberté religieuse. Elle soutient que cette privation constitue un préjudice grave qui justifie qu'elle soit soumise à bref délai à un contrôle du juge. Dans une arrêt n° 248.496 du 17 octobre 2020, Patart, le Conseil d'État a considéré ce qui suit : « Lorsque les inconvénients invoqués touchent à des droits fondamentaux, il n'en résulte pas ipso facto qu'ils doivent être considérés comme graves. Il incombe au requérant d'exposer concrètement en quoi ces inconvénients présentent, pour lui,

un degré de gravité tel qu'ils justifieraient une mesure de suspension ». En l'espèce, la requérante se contente de considération générale concernant sa liberté de religion et d'expliquer que le fait de « se dévoiler et se revoiler » chaque jour, sur le parking, et de travailler sans pouvoir suivre le prescrit de pudeur et de modestie auquel elle adhère, constitue une atteinte à son intégrité psychique et à son bien-être au travail. Comme le relève, à juste titre la partie adverse dans sa note d'observations, elle pourrait utilement solliciter et obtenir de pouvoir se changer dans un local à son arrivée, par le biais des accommodements raisonnables. Quant à l'écoulement du temps, outre le fait qu'elle ne fournit aucune explication pertinente concernant l'atteinte à son intégrité psychique et à son bien-être au travail, il convient de constater que la décision attaquée n'a été prise que pour une durée très limitée, à savoir le temps de permettre un débat démocratique quant à la modification du règlement de travail de la partie adverse afin de mettre fin à toute polémique en matière de port ostensible de signes religieux ; ceux-ci n'étant pas textuellement et expressément visé dans ledit règlement. Il ressort d'ailleurs du dossier administratif que cette réglementation a été adoptée par le Conseil communal mais n'est pas encore opposable, au moment de la rédaction du rapport, au personnel de la partie adverse, celle-ci étant soumise à une tutelle d'approbation. La requérante ne fournit pas d'élément présentant un caractère suffisant de gravité des inconvénients qu'elle subirait. Elle fait état d'une atteinte psychique alors que comme le relève la partie adverse et le Président du tribunal de Première instance de Liège dans son ordonnance du 4 mai 2021, la requérante « a pu prêter ses journées de travail pendant quatre ans et demi sans devoir exprimer sa foi par le port du foulard religieux et que, quand sa décision a été prise de le porter, elle a pu encore s'en passer de septembre 2020 au 22 février 2021 ». Il ne résulte pas de ces éléments que le caractère de suffisante gravité de l'inconvénient invoqué est établi en l'espèce. En outre, il convient de constater que par une ordonnance du 4 mai 2021, le Président du Tribunal de première instance de Liège a déclaré la demande de la requérante relative à la violation de sa liberté de religion non fondée à défaut d'urgence et que la requérante a acquiescé à ladite ordonnance.

Dans cette ordonnance le Président du Tribunal de première instance de Liège a considéré que le préjudice du fait « d'être empêchée de manifester sa foi par le port du foulard » est de nature morale et ne constitue pas un préjudice suffisamment grave ou encore la crainte d'un inconvénient suffisamment sérieux, pour autant qu'il soit avéré, que pour justifier l'intervention, au provisoire, du juge des référés. Il constate « qu'OP a pu prêter ses journées de travail pendant quatre ans et demi sans devoir exprimer sa foi par le port du foulard religieux et que, quand sa décision a été prise de le porter, elle a pu encore s'en passer de septembre 2020 au 22 février 2021 ». Quant à l'inconvénient relatif à l'humiliation quotidienne de devoir enlever puis remettre son voile sur le parking de l'administration communale, il considère que cet inconvénient « ne peut raisonnablement être qualifié de sérieux dès lors qu'elle pourrait utilement solliciter et obtenir de pouvoir se changer dans un local à son arrivée ». Il considère « qu'il n'apparaît pas, prima facie, que le collège communal de la commune d'Ans ait commis, avec l'évidence que semble y voir la demanderesse,

une voie de fait en adoptant une décision prise à la majorité par un organe habilité par la loi ou encore que le conseil communal ait agi de manière pareillement illégale en adoptant également au terme d'une délibération démocratique, une modification au règlement de travail qui n'est, du reste, pas encore entré en vigueur et qui est soumis au pouvoir de tutelle ». La demande de suspension doit être rejetée ».

Dans ses conclusions, invoquant des motifs de nature financière, OP indique s'être désistée de toutes les actions et requêtes qu'elle avait introduites, à l'exception de celle pendante devant le tribunal de céans.

La Commune de Ans en déduit que ces initiatives ont été prises après qu'elle a succombé devant le juge des référés et pris conscience de l'impossibilité d'obtenir gain de cause devant le Conseil d'État.

Celui-ci a épinglé avec une certaine sévérité son comportement procédural: *« En l'espèce, la requérante est juriste de formation et est en outre assistée d'un conseil, de sorte qu'elle ne pouvait ignorer les conséquences procédurales des différentes actions qu'elle a elle-même librement choisi d'intenter. Elle ne fournit en tout état de cause aucun élément précis permettant au Conseil d'État d'apprécier, in concreto et au regard de sa capacité financière, l'opportunité de réduire le montant de base de l'indemnité de procédure normalement due. Par ailleurs, en faisant choix de se désister de ses deux recours la veille de l'audience alors que celle-ci était fixée depuis près de deux mois, elle n'a pas limité les devoirs accomplis par la partie adverse, notamment pour la préparation des plaidoiries et la réponse à la mesure d'instruction du 24 août 2021 »* (CE n° 251.394 du 27 août 2021, OP).

La Commune de Ans estime qu'il ressort de ce désistement et de cet arrêt que les deux décisions querellées par OP devant le Conseil d'État sont devenues définitives et que, faute pour elle, d'avoir pris les initiatives juridictionnelles adéquates - telle une action en cessation engagée en temps utile devant le tribunal de céans -, et en déduit qu'elle a elle-même souscrit à la situation qu'elle croit pouvoir aujourd'hui dénoncer.

OP fait grand cas dans ses conclusions de l'intervention d'une juriste de l'administration, BV.

Elle produit dans ses pièces une note émanant de celle-ci, intitulée « Port des signes religieux, philosophiques ou politiques par les agents de l'administration communale », qui lui est adressée directement par l'intéressée et qui s'accompagne de nombre d'annexes. Cette note a été communiquée à divers responsables de la commune, dont le directeur général, le 28 septembre 2020.

À ce sujet, la Commune de Ans fait les observations suivantes dans ses conclusions de synthèse:

« Dans ses conclusions, OP explique la genèse de cette note par la circonstance qu'un agent du service social non autrement identifié se serait interrogé sur ce que -sic - « disait la loi par rapport au port du foulard religieux sur le lieu de travail ». Le directeur général l'aurait renvoyé vers OP, en sa qualité de juriste¹. C'est donc OP qui a demandé à BV d'établir ladite note.

Le Tribunal de céans observa la concomitance temporelle de cette demande avec le moment où, selon ses propres dires, la demanderesse manifeste l'intention «à la suite d'un cheminement spirituel et personnel» de se coiffer d'un voile.

Il constatera également que BV est personnellement et directement concernée par la problématique en cause puisqu'elle entend arborer une croix chrétienne dans l'exercice de ses fonctions. OP reconnaît d'ailleurs que cette pratique a également été interdite à l'intéressée, preuve s'il en est du caractère général et indifférencié de la mesure ici querellée.

La Commune de Ans en déduit qu'OP est, de toute évidence, non seulement à l'origine du débat sur le port des signes convictionnels par les agents communaux, mais qu'elle a elle-même pris des initiatives internes visant à conforter sa position sur le plan juridique.

À cet égard, si BV, à l'instar de tout agent, dispose d'une pleine liberté d'expression, elle ne dispose pas de l'objectivité requise pour émettre un avis impartial sur la question car, en se faisant, elle prend une attitude sur une question qui la concerne personnellement. On soulignera d'ailleurs que BV, qui partage le bureau de la demanderesse, a établi l'analyse qui est produite aujourd'hui sans que ceci ne lui ait été demandé par le Directeur général avec comme objectif évident de conforter la position de la demanderesse.

Ceci est d'ailleurs confirmé par l'avis lui-même et les annexes qui y sont jointes. L'intéressée s'abstient de mentionner nombre de sources - et notamment de se référer à la jurisprudence de la Cour européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Cour constitutionnelle et des deux sections du Conseil d'État - qui contredisent nettement les conclusions qui sont les siennes ».

OP a introduit la présente action en cessation le 26 mai 2021, soit 3 semaines après l'ordonnance du président du TPI de Liège, mais 3 mois avant son désistement devant la Conseil d'État.

2. OBJET DE LA DEMANDE et THÈSES DES PARTIES :

Par la présente action, fondée sur l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, OP sollicite qu'il soit ordonné à la concluante de mettre un terme aux faits de discrimination dont elle prétend être victime.

Elle invite le Tribunal à :

- Constater l’existence d’une discrimination fondée sur la religion et sur le genre à l’égard d’OP.
- Constater la nullité des décisions individuelles des 18 et 26 février 2021 et de l’article 9 du règlement d’ordre intérieur tel qu’il prévoit que « le travailleur est tenu au respect du principe de neutralité, ce qui implique qu’il s’abstienne de toute forme de prosélytisme et qu’il lui est interdit d’arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophiques ou ses convictions politiques ou religieuses. Cette règle s’impose à lui tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues».
- Donner injonction à la concluyente de ne plus commettre une telle discrimination à l’avenir à l’égard d’OP et par conséquent de mettre fin, à titre principal, à sa politique de neutralité exclusive ou, à titre subsidiaire à sa politique de neutralité exclusive en ce qu’elle est extensive, sous peine d’une astreinte de 650 € par jour de retard et par infraction.
- Condamner la concluyente à indemniser forfaitairement OP à hauteur d’un montant équivalent à six mois de salaire brut, ou, à titre subsidiaire, à un montant de 1.300 €.
- Condamner la Commune d’Ans à afficher le jugement à intervenir afin de garantir la cessation de la politique de neutralité exclusive et extensive de la concluyente.
- Condamner la Commune d’Ans aux dépens et à l’indemnité de procédure.

La Commune de Ans sollicite :

à titre principal,

- Déclarer l’action recevable et non fondée ;
- Condamner la défenderesse au paiement des entiers dépens, en ce compris l’indemnité de procédure évaluée à 1440 euros.

à titre subsidiaire,

Poser à la Cour constitutionnelle, les questions préjudicielles suivantes:

«Les articles 4 et 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et les articles 4 et 5 du décret du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination violent-ils les règles de répartition de compétences en ce qu’ils seraient interprétés en ce sens que ce serait la législation fédérale qui s’appliquerait en vue de déterminer

s'il existe une discrimination dans la manière dont est traité le personnel statutaire ou contractuel communal ?»

«Les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qu'ils confient au conseil communal le soin d'établir un règlement de travail applicable aux agents communaux et au collège communal de surveiller les agents contractuels violent-ils les articles 10, 11, 19 de la Constitution combinés au principe général de neutralité, à l'article 24 de la Constitution, au principe général d'impartialité des agents publics et à l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en ce qu'ils autorisent une administration publique et plus particulièrement les instances communales à organiser dans un règlement un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ?»

Poser à la Cour de justice de l'Union européenne, la question préjudicielle suivante: «L'article 2, paragraphe 2, sous a) et 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ?».

3. APPRÉCIATION :

A. COMPÉTENCE :

Le tribunal note que les faits et l'objet de la demande oscillent entre les droits civils et les droits politiques, comme souvent lorsqu'il doit statuer dans le cadre d'une action en cessation « discrimination » introduite sur base de la loi du 10 mai 2007 et relative aux critères protégés suivants : « *conviction religieuse ou philosophique, conviction politique et la conviction syndicale* ».,

Les articles 144 et 145 de la Constitution ¹ déterminent la compétence du pouvoir judiciaire, mais on navigue dans une zone frontière.

¹ • Art. 144: Les contestations qui ont pour objet des droits civils sont exclusivement du ressort des tribunaux.

Toutefois, la loi peut, selon les modalités qu'elle détermine, habiliter le Conseil d'état ou les juridictions administratives fédérales à statuer sur les effets civils de leurs décisions.

• Art. 145 : Les contestations qui ont pour objet des droits politiques sont du ressort des tribunaux, sauf les exceptions établies par la loi.

Comme OP demande que soit respecté un droit subjectif civil (ne pas être discriminé sur base de la conviction religieuse dans les relations de travail), et même si le président du tribunal de première instance a déjà été saisi de l'affaire en référé (objet et cause de la demande différents), le président du tribunal du travail s'estime bien compétent sur pied de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007.

Et le président du tribunal du travail trouverait aussi compétence pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis, 4° du code judiciaire ², et de l'article 584 du même code.

L'article 578,13°, du Code judiciaire fonde d'ailleurs la compétence matérielle de base et générique du tribunal du travail en ce qui concerne les contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail.

B. RECEVABILITÉ :

OP a introduit la présente action en cessation le 26 mai 2021, soit 3 semaines après l'ordonnance du président du TPI de Liège, mais 3 mois avant son désistement devant le Conseil d'État.

Elle a fait ce choix procédural dans les limites du cadre légal existant, et en temps utiles, même s'il est vrai qu'elle aurait pu lancer son action en cessation plus tôt (ou plus tard aussi).

La demande est recevable, ayant été introduite dans les forme et délais légaux.

C. FONDEMENT :

Art. 20. § 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du f1 tribunal de l'entreprise]1, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

² Article 587bis, 4° du Code judiciaire : le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur...les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 20 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

§ 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.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

D. DISCUSSION :

D1. Préambule :

Le tribunal pense que le débat relatif au degré de neutralité de l'État belge, et de ses autorités et services publics, devrait être précisé par le législateur fédéral.

C'est une question très politique, et de « *vivre ensemble* », très sensible.

Comme l'énonce l'article 6 du Code judiciaire, « *Les juges ne peuvent prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises* ».

Et l'article 8 du même code ajoute : « *La compétence est le pouvoir du juge de connaître d'une demande portée devant lui* ».

Bref, le juge statuera sur une affaire qui lui est soumise par les parties.

Et un autre juge statuera plus tard, et ailleurs, sur une autre affaire lui soumise par d'autres parties, pour des faits parfois fort semblables, mais toujours un peu différents.

Des décisions en sens contraire, tout aussi légitimes et bien motivées en fait et en droit, seront rendues, de sorte que le citoyen risque de ne plus s'y retrouver.

Pour des questions sensibles telles que l'affaire qui lui est soumise, ce n'est sans doute pas l'idéal, pour la vie en société, et pour une société apaisée.

Cela étant dit, le juge est là pour juger, même en cas de silence, d'obscurité ou d'insuffisance de la loi.

À côté de la législation fédérale, sur laquelle la partie demanderesse s'appuie (loi(s) du 10 mai 2007), existe le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui contient des textes quasi équivalents au niveau de la région wallonne.

Le décret wallon contient davantage de critères protégés que la loi générale anti-discriminations du 10 mai 2007.

L'action de la partie demanderesse s'appuie sur le droit fédéral, mais celle-ci s'interroge sur l'éventuelle applicabilité de ce décret wallon du 6 novembre 2008.

La partie défenderesse, relevant le caractère d'ordre public de la question de répartition des compétences entre le fédéral et les entités fédérées, propose qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle (pages 14 à 16 de ses conclusions).

Depuis une quinzaine d'années, la Cour de cassation a fait sienne la théorie factuelle de l'objet et de la cause de la demande, et le nouvel article 23 du Code judiciaire a consacré la théorie de la concentration des moyens ³.

Le président a eu à connaître d'une affaire « action en discrimination » (critère protégé handicap), relative à des relations de travail au sein d'une administration communale, sur base des dispositions du décret wallon ⁴.

Même si les contours des deux législations sont quasiment identiques, il est important de savoir quelle législation exacte appliquer.

Dans ce contexte de confusion dans la manière dont les dispositions légales sont formulées, le président du tribunal estime justifié de poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle proposée (d'autant plus qu'il considère opportun de poser une autre question à ladite Cour).

D2. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : *(le tribunal souligne dans le texte)*

Art. 4. *Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :*

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*

³ Article 23 du Code judiciaire : « L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même; que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité. L'autorité de la chose jugée ne s'étend toutefois pas à la demande qui repose sur la même cause mais dont le juge ne pouvait pas connaître eu égard au fondement juridique sur lequel elle s'appuie ».

⁴ Prés. Tribunal du travail de Liège (div. Namur) (réf.), 9 mars 2018, R.G. 17/22/C, publié sur le site internet de Terralaboris.

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;

...

4° critères protégés : 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 actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

...

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : 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 l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 5. §. 1er. 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 :

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 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.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s’applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d’application de ces régimes, ainsi que des conditions d’accès à ces régimes;
- l’obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l’identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;

- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE 1^{er}. - Justification des distinctions directes.

Art. 7. *Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.*

Art. 8. § 1^{er}. *Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.*

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. *Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.*

§ 4. *Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.*

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- 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.

Dans un ouvrage collectif important relatif au droit de la lutte contre les discriminations, Julie RINGELHEIM relève les ambiguïtés de la différenciation entre distinction directe et distinction indirecte, citant notamment l'arrêt ACHBITA de 2017, par lequel la Cour de justice de l'Union Européenne a déclaré que « *lorsqu'une entreprise introduit dans son règlement intérieur une interdiction expresse, pour les travailleurs, de porter sur le lieu de travail des signes visibles de conviction politiques, philosophiques ou religieuses, elle n'instaure pas de différence de traitement directe, parce qu'elle traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise. Cependant, dans la mesure où cette règle est, en pratique, « susceptible de défavoriser particulièrement les personnes ayant une certaine religion ou conviction - en l'espèce, les travailleuses de religion musulmane - par rapport à d'autres travailleurs, il peut s'agir, sous réserve d'une justification éventuelle, d'une discrimination religieuse indirecte* ». ⁵

D3. Charge de la preuve :

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.

⁵ « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », Julie RINGELHEIM, publié dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis, 2018, CUP Volume 184, pages 48 et suivantes. [N.B. Pour la première phrase citée, l'article renvoie aux points 51 à 56 des conclusions de l'avocat général Kokott dans l'affaire G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2016:382. Pour la seconde phrase, l'article se réfère au point 57 des conclusions de l'avocat général Kokott dans l'affaire G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2016:382].

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. 27. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;*
- la discrimination indirecte;*
- l'injonction de discriminer;*
- le harcèlement;*
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.*

Art. 28. § 1^{er}. 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.*

D4. Distinction directe ou indirecte et discrimination directe ou indirecte sur base d'un signe convictionnel ?

D4.1. Quant à la décision individuelle du 18/2/2021 :

Cette acte administratif est une décision à portée individuelle, qui interdit à OP d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à l'adoption d'une réglementation générale relative au port des signes convictionnels dans l'administration.

Cette décision lui ouvre aussi la possibilité d'être entendue en ses moyens de défense, ce qu'elle fera.

La modification du règlement de travail ayant eu lieu le 29/3/2021, cet acte administratif du 18/2/2021 a eu effet jusqu'au 29/3/2021 maximum, et plutôt même jusqu'au 26/2/2021 seulement, date du second acte administratif individuel pris suite à son audition (ce second acte remplace le premier, et constitue un retrait implicite de ce premier acte).

OP analyse cette décision comme une discrimination directe, non susceptible de justification selon le système légal.

La Commune de Ans conteste cette analyse, soutenant qu'il existait de tout temps au sein de l'administration une règle proscrivant le port de signes convictionnels.

Elle en veut pour preuve le fait qu'OP a soumis à sa hiérarchie son souhait de porter le foulard islamique, en septembre 2020 et décembre 2020.

Le président du tribunal peut entendre qu'il existait une règle non écrite (usage ou coutume) au sein de l'administration communale de Ans selon laquelle était interdit le port de tout signe convictionnel dans l'exercice de son activité professionnelle, si l'on vise un signe fort ostensible, voire ostentatoire, tel le port du foulard islamique.

C'est moins vrai si cette règle doit être entendue comme interdisant le port de tout signe convictionnel discret dans l'exercice de son activité professionnelle,

puisque'OP dépose divers documents suivant lesquels des signes convictionnels portés discrètement étaient tolérés voire promus (Fête de Noël et Fête de Saint-Nicolas : voir photographies en pièces 14 et 15 du dossier de la partie demanderesse : ces clichés ont été pris en 2017, 2018 et 2019, selon sa thèse) avant 2021, et encore tolérés après février 2021 (tatouage d'une croix, boucles d'oreille de croix, fête de Saint-Nicolas et ce que cela implique en termes de signes,...) (voir photographies en pièces 32 et 33 du dossier de la partie demanderesse : ces clichés ont été pris les 9 juin et 11 juin 2021, selon sa thèse).

Bref, le président du tribunal estime que les contours de cette règle étaient peu clairs, et si peu clairs qu'ils ont justifié l'adoption d'un nouvel article 9 du règlement de travail, qui a eu le mérite de bien clarifier les choses, mais qui n'aurait pas empêché d'appliquer cette nouvelle norme selon la règle « deux poids-deux mesures ».

Dans ce contexte, le président du tribunal estime que la décision individuelle du 18/2/2021, ayant eu effet jusqu'au 26/2/2021, vise clairement l'interdiction du port ostentatoire du signe convictionnel qu'OP annonçait vouloir porter (le foulard islamique) constitue une discrimination directe fondée sur une distinction directe produite sur base du critère protégé « conviction religieuse ou philosophique ».

Si l'on regarde les fonctions principalement en BACK OFFICE d'OP (sans relations avec les usagers du service public), cette discrimination directe n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

On ne peut pas dire non plus que cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime pour lequel les moyens de réaliser ce but seraient appropriés et nécessaires.

Dans cette mesure, pour ce court laps de temps (du 18/2/2021 au 26/2/2021), la demande d'OP est fondée.

D.4.2. Quant à la décision individuelle du 26/2/2021 :

Cet acte administratif est une décision à portée individuelle, qui interdit à OP d'arborer des signes convictionnels dans l'exercice de son activité professionnelle jusqu'à l'adoption d'une réglementation générale relative au port des signes convictionnels dans l'administration.

La modification du règlement de travail ayant eu lieu le 29/3/2021, cet acte administratif du 26/2/2021 a eu effet jusqu'au 29/3/2021 maximum.

Elle a été auditionnée, accompagnée de son conseil, par le collège communal le 24/2/2021.

Elle estime avoir été écoutée, mais pas vraiment entendue...

OP analyse cette seconde décision comme une discrimination directe, non susceptible de justification selon le système légal.

La Commune de Ans conteste cette analyse, soutenant qu'il existait de tout temps au sein de l'administration une règle proscrivant le port de signes convictionnels.

Elle en veut pour preuve le fait qu'OP a soumis à sa hiérarchie son souhait de porter le foulard islamique, en septembre 2020 et décembre 2020.

Le président du tribunal peut entendre qu'il existait une règle non écrite (usage ou coutume) au sein de l'administration communale de Ans selon laquelle était interdit le port de tout signe convictionnel dans l'exercice de son activité professionnelle, si l'on vise un signe fort ostensible, voire ostentatoire, tel le port du foulard islamique.

C'est moins vrai si cette règle doit être entendue comme interdisant le port de tout signe convictionnel discret dans l'exercice de son activité professionnelle, puisqu'OP dépose divers documents suivant lesquels des signes convictionnels portés discrètement étaient tolérés voire promus (Fête de Noël et Fête de Saint-Nicolas : voir photographies en pièces 14 et 15 du dossier de la partie demanderesse : ces clichés ont été pris en 2017, 2018 et 2019, selon sa thèse) avant 2021, et encore tolérés après février 2021 (tatouage d'une croix, boucles d'oreille de croix, fête de Saint-Nicolas et ce que cela implique en termes de signes,...) (voir photographies en pièces 32 et 33 du dossier de la partie demanderesse : ces clichés ont été pris les 9 juin et 11 juin 2021, selon sa thèse).

Bref, le président du tribunal estime que les contours de cette règle étaient peu clairs, et si peu clairs qu'ils ont justifié l'adoption d'un nouvel article 9 du règlement de travail, qui a eu le mérite de bien clarifier les choses, mais qui n'aurait pas empêché d'appliquer cette nouvelle norme selon la règle « deux poids-deux mesures ».

Dans ce contexte, le président du tribunal estime que la décision individuelle du 26/2/2021, ayant eu effet jusqu'au 29/3/2021, vise clairement l'interdiction du port ostentatoire du signe convictionnel qu'OP annonçait vouloir porter (le foulard islamique) constitue une discrimination directe fondée sur une distinction directe produite sur base du critère protégé « conviction religieuse ou philosophique ».

Si l'on regarde les fonctions principalement en BACK OFFICE d'OP (sans relations avec les usagers du service public), cette discrimination directe n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

On ne peut pas dire non plus que cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime pour lequel les moyens de réaliser ce but seraient appropriés et nécessaires.

Dans cette mesure, pour ce court laps de temps (du 26/2/2021 au 29/3/2021), la demande d'OP est fondée.

D.4.3. Détour par le Conseil d'État et par le président du tribunal de première instance en référé:

Le président du tribunal note cependant qu'OP s'est désistée de ses deux recours en suspension et en annulation devant le Conseil d'État, pour des raisons financières selon ses explications, mais il convient de souligner que le Premier auditeur du conseil d'État venait de conclure au rejet des demandes en suspension, de façon longuement motivée, en s'appuyant notamment sur la motivation de l'ordonnance du président du tribunal de première instance de Liège rendue le 4/5/2021.

En substance, le Premier auditeur du conseil d'État n'a pas considéré qu'OP établissait subir un préjudice grave justifiant une mesure de suspension.

OPC dépose ces deux rapports en pièce 25 et 26 de son dossier de pièces, rapports qui ne sont pas datés, mais qui semblent avoir été rendus et notifiés au mois d'août 2021.

Par lettre du 24/8/2021, le conseil d'OP écrira en effet au Conseil d'État, afin de solliciter le désistement d'instance, en application de l'article 59 du règlement de procédure, pour autant qu'il n'emporte pas renonciation au fond du droit.

Le Conseil d'État rendra son arrêt le 27/8/2021, joignant les deux affaires, et donnant acte du désistement dans les deux affaires, tant dans la procédure en suspension que dans la procédure en annulation.

Le président du tribunal note un certain *shopping judiciaire* dans le comportement procédural d'OP, multipliant les procédures devant plusieurs instances, et changeant de stratégie selon le sens du vent (ce qui n'est bien entendu pas interdit dans notre État de droit).

Cela peut avoir son importance quand il s'agit d'examiner la réalité d'un préjudice éventuel, et son ampleur.

D.4.4. Quant au nouvel article 9 du règlement de travail, adopté le 29/3/2021 :

Cet acte administratif a une portée collective.

Ce nouvel article 9 désormais titré: « Obligation de neutralité et devoir de réserve » est libellé comme suit :

« Le travailleur dispose de la liberté d'expression dans le respect du principe de neutralité, de son obligation de réserve et de son devoir de loyauté.

Le travailleur est tenu au respect du principe de neutralité, ce qui implique qu'il s'abstienne de toute forme de prosélytisme et qu'il lui est interdit d'arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophique ou ses convictions politiques ou religieuses. Cette règle s'impose à

lui tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues. Le travailleur, lorsqu'il s'exprime en dehors de l'exercice de ses fonctions, en public ou sur les réseaux sociaux, sur des questions générales, est tenu de respecter les valeurs fondamentales de l'ordre démocratique. Le travailleur a, sans préjudice de l'alinéa 5, le droit de s'exprimer, au sein du service ou en dehors de celui-ci, en public ou sur les réseaux sociaux, sur des faits connus dans l'exercice de ses fonctions à condition, de respecter son devoir de réserve et son obligation de loyauté, qui lui imposent de toujours s'exprimer avec modération et proscribit notamment les insinuations, les expressions méprisantes ou injurieuses. Il ne peut ainsi porter atteinte à la réputation de ses collègues et supérieurs et à la confiance que le public doit avoir dans l'administration.

Le travailleur ne peut, pendant et après l'exercice de ses fonctions, révéler, en public ou sur les réseaux sociaux des faits qui ont trait à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée. Ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions ».

Ce nouvel article 9 du règlement de travail a le mérite de la clarté, tant dans son esprit que dans ses termes.

La Commune de Ans fait le choix de la **neutralité exclusive**.

OP analyse ce nouveau règlement de travail comme une discrimination directe, non susceptible de justification selon le système légal.

La Commune de Ans conteste cette analyse.

Dans le contexte de l'affaire, le président du tribunal estime que ce règlement de travail pris le 29/3/2021, vise clairement l'interdiction du port de tout signe convictionnel ostensible, et en détermine les contours, précisant notamment:

Le travailleur est tenu au respect du principe de neutralité, ce qui implique qu'il s'abstienne de toute forme de prosélytisme et qu'il lui est interdit d'arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophique ou ses convictions politiques ou religieuses. Cette règle s'impose à lui tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues. Le travailleur, lorsqu'il s'exprime en dehors de l'exercice de ses fonctions, en public ou sur les réseaux sociaux, sur des questions générales, est tenu de respecter les valeurs fondamentales de l'ordre démocratique.

Le président du tribunal estime que ce règlement ne constitue pas une discrimination directe fondée sur une distinction directe produite sur base du critère protégé « conviction religieuse ou philosophique ».

Les contours des notions de distinction directe et indirecte sont difficiles à cerner, mais le président du tribunal suit l'interprétation suivie par la Cour de justice de l'Union européenne dans son arrêt ACHBITA de 2017 ⁶.

Le président du tribunal considère que ce règlement constitue en apparence une discrimination indirecte, c'est-à-dire une distinction indirecte (à savoir une 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 l'un des critères protégés), fondée sur l'un des critères protégés (la liberté religieuse ou philosophique, voire sur le genre, moyen supplémentaire invoqué par OP), qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II, car cette disposition, critère ou pratique apparemment neutre au fondement de cette distinction indirecte n'apparaît pas objectivement justifié par un but légitime, et les moyens de réaliser ce but ne paraissent pas appropriés et nécessaires.

La disposition imposant la neutralité exclusive est effectivement apparemment neutre, tant au niveau du critère protégé des convictions religieuses, qu'au niveau du critère protégé du genre.

Est-ce plus qu'une apparence, si on confronte à la réalité de terrain ?

OP soutient que non, et ajoute subir un désavantage particulier par rapport à ses collègues, et ce en raison de ses convictions religieuses.

Si l'on regarde les fonctions principalement en BACK OFFICE d'OP (sans relations avec les usagers du service public), cette apparente discrimination indirecte n'apparaît pas justifiée par un but légitime, si ce n'est à dire que la neutralité exclusive et un principe essentiel et évident de notre État de droit, et doit être respectée strictement par tous, toutes convictions religieuses et philosophiques confondues.

En effet, OP soutient aussi être traitée de façon différenciée de ses collègues, et dépose divers documents à l'appui de ses dires (voir photographies en pièces 32 et 33 du dossier de la partie demanderesse : ces clichés ont été pris les 9 juin et 11 juin 2021, selon sa thèse).

Elle évoque le fait que BV portait régulièrement un pendentif en forme de croix au cou, de manière ostensible, mais qu'en décembre 2020, le directeur général de l'administration communale lui demandé de l'enlever, afin que cela ne soit pas instrumentalisé par d'autres collègues.

À titre subsidiaire, elle sollicite enquête afin d'entendre une série de témoins.

⁶ Arrêt du 14 mars 2017, affaire C-157/15 (Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/G4S Secure Solutions NV), publié sur le site internet de la CJUE.

Elle épingle surtout, comme élément postérieur au 29/3/2021, un événement survenu le vendredi 11/6/2021 (MU arborait des boucles d'oreille en croix) (pièce 33 de son dossier).

Les autres éléments invoqués semblent antérieurs au 29/3/2021, mais éclairent la situation et son évolution de « coutume » à règle claire inscrite dans un règlement.

Bref, la pratique apparemment neutre ne semble pas l'être tout à fait, et le besoin social impérieux invoqué pour justifier l'ingérence dans la liberté de religion ne paraît pas si évident, lorsqu'il s'agit d'imposer la neutralité exclusive et absolue dans des fonctions de bureau sans contact avec les usagers.

Il semble bien que la Commune de Ans pratique une neutralité à géométrie variable dans l'espace et dans le temps, exclusive en ce qui concerne OP, et moins exclusive, ou plus inclusive, pour ses collègues d'autres convictions.

Le président du tribunal considère qu'OP apporte à ce stade des éléments probatoires suffisants, constituant des présomptions graves, précises et concordantes de cette situation factuelle.

Or, l'arrêt WABE, rendu par la CJUE (confer ci-dessous), relativement à la conformité d'un règlement de travail dans une entreprise privée, fait bien la distinction entre l'interdiction de tout signe convictionnel (pourquoi pas, selon cet arrêt) et l'interdiction des signes convictionnels ostentatoires et de grande taille (distinction directe à proscrire).

Par « *ostensible* », le dictionnaire Petit Robert entend : « *Qui est fait sans se cacher ou avec l'intention d'être remarqué.* → apparent, visible. — *Signes religieux ostensibles* ».

Par « *ostentatoire* », ce même dictionnaire entend : « *Qui est fait, montré avec ostentation* », et « *Ostentation* » y est définie comme : « *Mise en valeur excessive et indiscrete d'un avantage.* → étalage. *Agir avec ostentation* (→ vanité) »

L'article 19 alinéa 3 du Code judiciaire dispose que : « *Le juge peut, avant dire droit, à tout stade de la procédure, ordonner une mesure préalable destinée soit à instruire la demande ou à régler un incident portant sur une telle mesure, soit à régler provisoirement la situation des parties* ».

Statuant au provisoire, en application de l'article 19 alinéa 3 du Code judiciaire, le président du tribunal considère qu'il convient de permettre à OP, lorsqu'elle travaille en BACK OFFICE, de porter un signe convictionnel visible, dans un esprit de liberté, de tolérance et d'émancipation, tout comme ses collègues d'autres convictions religieuses ou philosophiques, et d'écarter provisoirement l'application stricte de l'article 9 du règlement de travail du 29 mars 2021, en application de l'article 159 de la constitution.

En d'autres termes, elle peut provisoirement porter le foulard en BACK OFFICE, et en télétravail (bien entendu), mais pas quand elle est en contact avec les usagers, et quand elle exerce une fonction d'autorité (rôle chef de bureau).

Le président du tribunal statue sur une apparence de droit, considérant que les questions préjudicielles proposées par la Commune de Ans sont pertinentes et justifiées.

Il est en effet important qu'une juridiction supérieure se penche sur la constitutionnalité du décret ou de la loi qui autoriserait à la Commune de Ans, ainsi que d'autres institutions ou services publics, à édicter un règlement de travail imposant une **neutralité exclusive** pour tous ses agents, même ceux qui ne sont pas en contact avec le public et les usagers.

En d'autres termes, la neutralité exclusive et absolue, imposée et appliquée réellement à tous les agents d'un service public, même sans contact avec des usagers, constitue-telle un objectif légitime (besoin social impérieux), et les moyens utilisés (interdiction du port de tout signe convictionnel) sont-ils appropriés et nécessaires pour atteindre ce but ?

Est-ce la piste à suivre pour un meilleur vivre ensemble et la paix entre tous, pour garantir le bon fonctionnement du service communal, et d'éviter que ne naissent des tensions entre membres du personnel ?

C'est une question sensible dont la réponse claire et générale serait susceptible de pacifier la vie en société.

Le président du tribunal considère qu'il convient de poser les questions préjudicielles suivantes :

à la Cour constitutionnelle :

« Les articles 4 et 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et les articles 4 et 5 du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination violent-ils les règles de répartition de compétences en ce qu'ils seraient interprétés en ce sens que ce serait la législation fédérale qui s'appliquerait en vue de déterminer s'il existe une discrimination dans la manière dont est traité le personnel statutaire ou contractuel communal? »

« Les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qu'ils confient au conseil communal le soin d'établir un règlement de travail applicable aux agents communaux et au collège communal de surveiller les agents contractuels violent-ils les articles 10, 11, 19 de la Constitution combinés au principe général de neutralité, à l'article 24 de la Constitution, au principe général d'impartialité des agents publics et à l'article 9 de la Convention

européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en ce qu'ils autorisent une administration publique et plus particulièrement les instances communales à organiser dans un règlement un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public?».

Le président estime également devoir poser la question préjudicielle suivante, relativement à la question du genre (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes), eu égard aux moyens et arguments intéressants développés par OP en page 53 et suivantes de ses conclusions de synthèse (s'appuyant sur des données statistiques et arithmétiques), et aux moyens et arguments tout aussi intéressants développés par la Commune de Ans en pages 47 à 49 de ses conclusions de synthèse (estimant que la différence de traitement dénoncée trouve son origine dans la loi religieuse, et ne doit pas s'imposer dans le droit positif).

« Les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qu'ils confient au conseil communal le soin d'établir un règlement de travail applicable aux agents communaux et au collège communal de surveiller les agents contractuels violent-ils les articles 10, 11, 19 de la Constitution combinés au principe général de neutralité, à l'article 24 de la Constitution, au principe général d'impartialité des agents publics et à l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en ce qu'ils autorisent une administration publique et plus particulièrement les instances communales à organiser dans un règlement un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre?».

à la Cour de justice de l'Union européenne :

« L'article 2, paragraphe 2, sous a) et 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ?».

Le président estime également devoir poser la question préjudicielle suivante, relativement à la question du genre (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes), eu égard aux moyens et

arguments intéressants développés par OP en page 53 et suivantes de ses conclusions de synthèse (s'appuyant sur des données statistiques et arithmétiques), et aux moyens et arguments tout aussi intéressants développés par la Commune de Ans en pages 47 à 49 de ses conclusions de synthèse (estimant que la différence de traitement dénoncée trouve son origine dans la loi religieuse, et ne doit pas s'imposer dans le droit positif).

«L'article 2, paragraphe 2, sous a) et 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre ?».

D.4.5. Jurisprudence des cours supérieures :

Les arrêts des cours supérieures cités par la partie défenderesse sont résumés ci-dessous, pour la clarté du propos et du questionnement.

Dans ses conclusions de synthèse, la Commune de Ans invoque en effet certains arrêts importants, rendus par la CEDH, par la CJUE, et par la Cour constitutionnelle.

Cour européenne des droits de l'homme :

La Commune de Ans cite des arrêts relatifs à la Turquie, et à la France, deux États dont la laïcité fait partie des principes constitutionnels.

- arrêt Leyla Sahin contre Turquie du 10 novembre 2005 ;
- arrêt Kôe contre Turquie du 24 janvier 2006 ;
- arrêt Kurtumulus contre Turquie du 24 janvier 2006 (relatif à la tenue vestimentaire des agents publics) ;
- arrêt Ebrahiman contre France du 26 novembre 2015 (relatif au port du voile dans une institution hospitalière publique).

Elle en déduit deux conclusions :

- cette question controversée du port d'un signe convictionnel par les agents publics doit être réglée par le décideur national ;

- quand le décideur national impose un régime de neutralité exclusive dans la fonction publique, il ne viole pas l'article 9 de la CEDH.

Elle cite aussi un arrêt contre Suisse du 15 février 2001, et un arrêt Dalhab Osmanoglu et Kocabas contre Suisse du 10 janvier 2017, rendus sur des questions proches relativement à un État qui n'est pas un État laïque.

Cour de justice de l'Union européenne :

Postérieur à l'arrêt ACHBITA du 17 mars 2017, la Commune de Ans cite principalement un arrêt rendu le 15 juillet 2021, dans l'affaire WABE ⁷, par lequel la Cour (grande chambre) dit pour droit :

1) *L'article 1^{er} et 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le Heu de travail, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en application de préceptes religieux, une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, au sens de cette directive, dès lors que cette règle 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 qu'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant aux travailleurs 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 l'employeur de poursuivre une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard des clients ou des usagers, pour autant, en premier Heu, que cette politique réponde à un besoin véritable de cet employeur, qu'il incombe à ce dernier d'établir en prenant notamment en considération les attentes légitimes desdits clients ou usagers ainsi que les conséquences défavorables que cet employeur subirait en l'absence d'une telle politique, compte tenu de la nature de ses activités ou du contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent, en deuxième Heu, que cette différence de traitement soit apte à assurer la bonne application de cette politique de neutralité, ce qui suppose que cette politique soit suivie de manière cohérente et systématique, et, en troisième lieu, que cette interdiction soit limitée au strict nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.*

⁷ Arrêt WABE, 15 juillet 2021, dans les affaires jointes C-804/18 et C-341/19, publié sur le site internet de la CJUE.

3) *L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une discrimination indirecte fondée sur la religion ou les convictions découlant d'une règle interne d'une entreprise interdisant, sur le lieu du travail, le port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'objectif d'assurer une politique de neutralité au sein de cette entreprise, ne peut être justifiée que si une telle interdiction couvre toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Une interdiction qui est limitée au port de signes de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ostentatoires et de grande taille est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, laquelle ne saurait en tout état de cause être justifiée sur le fondement de cette même disposition.*

4) *L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que les dispositions nationales protégeant la liberté de religion peuvent être prises en tant que dispositions plus favorables, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de cette directive, dans le cadre de l'examen du caractère approprié d'une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions.*

Cet arrêt est rendu dans le domaine des relations de travail dans le secteur privé, et le contexte juridique, historique et factuel est sensiblement différent de celui qui existe dans une administration communale. Mais certains parallélismes, similitudes et comparaisons sont possibles.

Cour constitutionnelle :

Par un important arrêt rendu en 2020⁸, dans le secteur de l'enseignement et relativement aux usagers d'un tel service, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que « *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 ou non en combinaison 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* ».

Les considérants suivants sont intéressants:

« B. 25.7. Dès lors que l'application concrète du principe constitutionnel de la neutralité de l'enseignement officiel constitue une matière étroitement liée à l'établissement du projet pédagogique d'une école, le législateur décentral de la Communauté française a pu considérer que l'instance compétente pour un établissement d'enseignement est la mieux placée pour apprécier, à la lumière du projet d'enseignement préconisé ou des circonstances concrètes, si l'interdiction précitée doit être inscrite ou non dans le règlement intérieur de l'école concernée.

⁸ Arrêt 81/20 du 4 juin 2020, publié sur le site internet de la Cour constitutionnelle.

B.25.8. En ce qu'elle permet à l'instance compétente d'un établissement d'enseignement qui appartient à l'enseignement officiel et qui relève de l'application du décret du 31 mars 1994 de prévoir, au moyen du règlement intérieur, l'interdiction mentionnée dans la question préjudicielle, la disposition en cause répond à un besoin social impérieux, à savoir la mise en œuvre d'un projet pédagogique trouvant son fondement dans une conception déterminée de la neutralité de l'enseignement officiel qui n'est pas incompatible avec la notion constitutionnelle de neutralité.

B.25.9. Comme il a été dit en B.13.3, la communauté doit organiser un enseignement neutre et subventionner des établissements d'enseignement dont la spécificité réside dans une conception religieuse, philosophique ou pédagogique déterminée. Le Constituant a ainsi voulu réaliser une offre d'enseignement variée, qui donne aux parents, aux élèves et aux étudiants la possibilité de choisir l'enseignement qui correspond le mieux à leurs conceptions philosophiques. Ainsi, la circonstance que la disposition en cause permet à l'instance compétente d'un établissement d'enseignement qui appartient à l'enseignement officiel et qui relève de l'application du décret du 31 mars 1994 de prévoir, au moyen du règlement intérieur, à la lumière du projet pédagogique préconisé ou des circonstances concrètes, une interdiction, pour les élèves ou les étudiants, de porter des signes religieux, politiques ou philosophiques, qui est exclusivement applicable dans le cadre de l'enseignement, ne crée pas des effets disproportionnés, eu égard notamment aux objectifs poursuivis par une telle interdiction en ce qui concerne la protection des droits et libertés d'autrui et le maintien de l'ordre dans l'établissement d'enseignement. Cette disposition n'oblige d'ailleurs pas les instances compétentes des établissements d'enseignement concernés à prévoir une telle interdiction.

B.26. Il résulte de ce qui précède que la disposition en cause n'est pas incompatible avec la liberté de religion, telle qu'elle est garantie par l'article 19 de la Constitution et par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme ». (le tribunal souligne)

La neutralité de l'enseignement officiel belge est un principe inscrit dans la constitution, et le contexte juridique, historique et factuel est sensiblement différent de celui qui existe dans une administration communale. Mais certains parallélismes, similitudes et comparaisons sont possibles.

D.4.6. Quant au surplus :

Pour le reste (quant au fond, quant aux dépens, etc...), le président du tribunal réserve à statuer, dans l'attente des réponses qui seront données par les cours supérieures aux questions préjudicielle posées, et sa décision au provisoire réglera la situation dans cette attente.

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Edwige FRAITURE, greffier,

statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Déclarons la demande recevable.

Avant dire droit au fond,

statuant au provisoire (dans l'attente des réponses qui seront données aux questions préjudicielles posées), **en application de l'article 19 alinéa 3 du Code judiciaire**, considérons qu'il convient de permettre à OP, lorsqu'elle travaille en BACK OFFICE, de porter un signe convictionnel visible, dans un esprit de liberté, de tolérance et d'émancipation, tout comme ses collègues d'autres convictions religieuses ou philosophiques, et d'écarter provisoirement l'application stricte de l'article 9 du règlement de travail du 29 mars 2021, en application de l'article 159 de la Constitution.

Décidons, avant de statuer au fond, de poser les trois questions préjudicielles suivantes à la Cour constitutionnelle, en application des articles 142 de la Constitution, et 26 et 27 de la loi spéciale du 6 janvier 1989:

- 1) «Les articles 4 et 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et les articles 4 et 5 du décret du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination violent-ils les règles de répartition de compétences en ce qu'ils seraient interprétés en ce sens que ce serait la législation fédérale qui s'appliquerait en vue de déterminer s'il existe une discrimination dans la manière dont est traité le personnel statutaire ou contractuel communal?»
- 2) «Les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qu'ils confient au conseil communal le soin d'établir un règlement de travail applicable aux agents communaux et au collège communal de surveiller les agents contractuels violent- ils les articles 10, 11, 19 de la Constitution combinés au principe général de neutralité, à l'article 24 de la Constitution, au principe général d'impartialité des agents publics et à l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en ce qu'ils autorisent une administration publique et plus particulièrement les instances communales à organiser dans un règlement un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public?».

- 3) «Les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce qu'ils confient au conseil communal le soin d'établir un règlement de travail applicable aux agents communaux et au collège communal de surveiller les agents contractuels violent- ils les articles 10, 11, 19 de la Constitution combinés au principe général de neutralité, à l'article 24 de la Constitution, au principe général d'impartialité des agents publics et à l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en ce qu'ils autorisent une administration publique et plus particulièrement les instances communales à organiser dans un règlement un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre?».

Décidons, avant de statuer au fond, de poser les deux questions préjudicielles suivantes à la Cour de justice de l'Union européenne, en application de l'article 267, alinéa 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne :

- 1) « L'article 2, paragraphe 2, sous a) et 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public? »
- 2) « L'article 2, paragraphe 2, sous a) et 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 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre ?».

Renvoyons la cause au rôle dans l'attente des réponses qui seront données à ces questions, et à charge des parties d'en redemander la fixation en temps utile.

Réserveons à statuer pour le surplus, en ce compris les 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 LIÈGE, Place Saint- Lambert, 30/0004, le **MARDI VINGT-QUATRE FÉVRIER DEUX MILLE VINGT-DEUX**,

Le greffier,

Le président de tribunal du travail de Liège.