

RF 21/9/C

premier feuillet

Rép. : 22/

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**ORDONNANCE**

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 : conviction syndicale et âge)

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-deux février, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E. FRAITURE, Greffier,

En cause :

Partie demanderesse :

G, NN, né le 1957, domicilié Rue, à

ayant pour conseil Maîtres Hervé DECKERS et Vincent DANAU, Avocats à 4460Grâce-Hollogne, Liège Airport Business Park Bâtiment 17, rue Saint-Exupéry, 17 bte 11, comparaisant ;

Contre :

Parties défenderesses (l'employeur) :

La Ville de Liège, représentée par son Collège Echevinal, dont les bureaux sont établis Place du Marché, 2 à 4000 LIEGE, n° BCE : 0207.343.933 ;

ayant pour conseil Maîtres Jacques DE BOECK et Géraldine DUJARDIN, Avocats au barreau de Liège, dont le cabinet est établi à 4000 Liège, avenue Rogier, 17, comparaisant par.... ;

La Zone de Police de Liège, dont les bureaux sont établis Rue Natalis, 60 à 4000 LIEGE, n° BCE : 0862.871.319 ;

ayant pour conseil Maîtres Jacques DE BOECK et Géraldine DUJARDIN, Avocats au barreau de Liège, dont le cabinet est établi à 4000 Liège, avenue Rogier, 17, comparaisant par.... ;

Partie en intervention forcée :

Q , NN....., né le1955, domicilié Rue à....., agissant *qualitate qua*, et dont les bureaux sont établis établis Rue Natalis, 60 à 4000 LIEGE ;

ayant pour conseil Maîtres Jacques DE BOECK et Géraldine DUJARDIN, Avocats au barreau de Liège, dont le cabinet est établi à 4000 Liège, avenue Rogier, 17 ;

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 4/3/2021.

FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE :

Monsieur G est né le XX XX 1957.

Il atteindra l'âge de la retraite ,fixé à 65 ans, le 30 mars 2022.

Monsieur G est agent de police au sein de la Zone de police de Liège depuis le 1ermars 1980.

Depuis le 28 février 2005, il est détaché à temps plein au sein de la CSC en qualité de délégué syndical permanent.

Par courrier du 6 octobre 2020, Monsieur G a demandé son maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans.

Par courrier du 15 octobre 2020, 0envoyé par recommandé, Monsieur Q n'a pas fait droit à la demande de Monsieur G et a refusé de le prolonger dans son activité au-delà de l'âge de 65 ans.

Le refus est motivé en ces termes:

«Considérant qu'en date du 6 octobre 2020, mes services ont réceptionné votre demande de prolongation d'activité au-delà de l'âge de légal de la pension de 65 ans datée du 5 octobre 2020; 0Considérant que vous aurez atteint l'âge de 65 ans le 30 mars 2022;

Considérant que l'article unique de l'arrêté ministériel du 11 septembre 2012 portant exécution de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens des services des administrations de l'Etat dispose que "L'agent qui souhaite être maintenu en service au-delà de son 65^e anniversaire introduit cet effet, au plus tôt dix-huit mois avant cette date et au plus tard six mois avant la date de cet anniversaire, une demande, (...), auprès de son supérieur hiérarchique immédiat" et que "Le fonctionnaire dirigeant prend une décision motivée dans les trente jours de la réception du dossier";

Considérant que la Ville de Liège et la Police locale de Liège sont sous «plan de gestion», que dans ce cadre, le Centre Régional d'Aide aux Communes impose à notre zone de police de réaliser un effort sur le nombre de membre du personnel à inscrire au budget;

Considérant que notre zone de police compte à la date d'aujourd'hui 54 commissaires de police pour 59 emplois de commissaire prévus au cadre organique et que des emplois de commissaire sont actuellement ouverts en mobilité pour compléter notre cadre;

Considérant que la moyenne d'âge des 54 commissaires de notre zone de police est actuellement de 50 ans, que cette moyenne d'âge est élevée; qu'au vu des missions opérationnelles propres à nos services (dangerosité et spécificité de certaines missions, horaires de nuit, ...), certaines missions ne sont plus assurées que par un nombre restreint d'officiers (commandant de peloton en maintien de l'ordre, participation au rôle de garde du service interventions, ...) faisant peser une charge psychosociale sur ceux-ci;

Considérant, vu la moyenne d'âge élevée des commissaires de police, que 7 d'entre eux seront admis à la retrait d'ici le 30 mars 2022;

Considérant, vu le nombre de départ à la retraite d'ici 2022, qu'il est essentiel de planifier nos futurs recrutements de commissaires pour nous permettre d'engager des commissaires au profil opérationnel afin d'assurer la continuité de l'encadrement du personnel et la direction des services opérationnels à l'avenir;

Considérant que, pour les raisons décrites supra, je souhaite rajeunir le cadre des officiers et qu'une prolongation de votre activité au-delà de l'âge légal de la pension de 65 ans irait à l'encontre de cette volonté;

Considérant que vous occupez à temps plein et de manière ininterrompue depuis le 28 février 2005 la fonction de détaché CSC –Service Public –Police en tant que délégué syndical permanent;

Considérant que vous n'assurez aucune fonction opérationnelle et aucune fonction d'encadrement de personnel ou de direction d'un service de notre zone de police et qu'il n'est pas prévu que nous vous remplacions dans votre fonction après votre départ; Considérant que votre prolongation d'activité au-delà de l'âge légal de la pension de 65 ans ne viserait pas la continuité du fonctionnement d'un service mais au contraire retarderait le recrutement d'un nouveau commissaire;

Considérant qu'au regard de l'article 44 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux, il m'incombe, en tant que Chef de Corps, d'assurer "la direction, l'organisation et la répartition des tâches (...) et l'exécution de la gestion" de ma zone de police dans l'intérêt du service en respectant les orientations budgétaires et les moyens humains arrêtés par le Conseil communal; Considérant que les motifs précités relèvent principalement de l'opportunité qui entre parfaitement dans ma compétence (C.E. 27 mars 2017, arrêt n° 237.790 précité, p. 19). Décision: Pour ces raisons, votre demande du 5 octobre 2020 de prolongation d'activité au-delà de l'âge de 65 ans est refusée».

Ce courrier conclut en informant Monsieur G de son droit de recours devant le Conseil d'État.

Aucun recours en annulation et/ou suspension n'a été introduit au Conseil d'État.

Par courrier du 15 janvier 2021, le conseil de Monsieur G a invité Monsieur le Chef de Corps à revoir sa décision et à faire droit à la demande de prolongation de Monsieur G.

Par courrier du 3 mars 2021, Monsieur le Chef de Corps a maintenu sa position.

Par requête datée du 4 mars 2021, Monsieur G a introduit la présente procédure, dirigée initialement contre la VILLE DE LIEGE et contre la ZONE DE POLICE DE LIEGE.

La VILLE DE LIEGE a soulevé, dès ses conclusions principales du 14 mai 2021, l'argument d'irrecevabilité *ratione personae* de l'action visant à le maintenir en fonction après l'âge de 65 ans à défaut de compétence dans son chef.

Le 28 octobre 2021, Monsieur G a cité le Chef de Corps de la Zone de police de Liège en intervention forcée.

Monsieur Q est cité *qualitate qua* (c'est-à-dire uniquement au vu et en raison de sa qualité de chef de corps) et non à titre personnel.

OBJET DE LA DEMANDE et THESEES DES PARTIES

En termes de requête dirigée contre la VILLE DE LIEGE, Monsieur G sollicitait de Monsieur le Président du Tribunal du travail de Liège, division Liège, qu'il:

- constate «l'existence d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en l'espèce une discrimination directe et/ou indirecte fondée sur la conviction syndicale et/ou l'âge correspondant au refus de Monsieur le Chef de Corps de la VILLE DE LIEGE de faire droit à la demande de maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans introduite par Monsieur le Commissaire G»;
- ordonne «la cessation de l'acte prévisé» et ordonne «à la VILLE DE LIEGE et/ou à la ZONE DE POLICE DE LIEGE de faire droit à la demande de maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans telle que formulée par Monsieur le Commissaire G»;
- Condamne «la VILLE DE LIEGE et/ou la ZONE DE POLICE DE LIEGE à faire droit à ces mesures dans les 10 jours du prononcé de l'ordonnance, sous astreinte de 1.000 €par jour de retard (...»;
- condamne «la VILLE DE LIEGE et/ou la ZONE DE POLICE DE LIEGE à indemniser Monsieur le Commissaire G des préjudices moraux et matériels du fait des comportements de discrimination dont il a été victime, pour un montant provisionnel de 1,00 € correspondant à six mois de rémunération brute»;
- ordonne «la publication ou la diffusion du jugement à intervenir ou du résumé de celui-ci dans un journal de diffusion nationale et dans un journal à diffusion régionale, au choix de

Monsieur le Commissaire G, le tout aux frais de la VILLE DE LIEGE et/ou de la ZONE DE POLICE DE LIEGE».

Dans ses conclusions principales du 30 juin 2021, et dans ses conclusions de synthèse du 20 septembre 2021, Monsieur G semble avoir renoncé à sa demande de condamnation de la VILLE DE LIEGE à faire droit à sa demande de maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans (en effet, les termes «*et ordonne «à la VILLE DE LIEGE et/ou à la ZONE DE POLICE DE LIEGE de faire droit à la demande de maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans telle que formulée par Monsieur le Commissaire G»* ne s'y trouvent plus).

En ce qui concerne la publicité de la décision, Monsieur G a précisé dans ses conclusions qu'il sollicitait l'affichage de la décision à intervenir pour une durée de trois mois, dans les locaux de la Zone de police locale de la VILLE DE LIEGE.

La VILLE DE LIEGE sollicite que la demande soit déclarée irrecevable.

Elle relève que la demande de Monsieur G n'est pas dirigée contre les bonnes personnes.

Elle soulève également un déclinatoire de juridiction puisque la demande relèverait de la compétence du Conseil d'État. À titre subsidiaire, la VILLE DE LIEGE soulève un déclinatoire de compétence et sollicite le renvoi de la cause devant le Tribunal de première instance.

À titre plus subsidiaire, elle estime que Monsieur G n'a pas d'intérêt à agir.

À titre infiniment subsidiaire, sur le fond, la VILLE DE LIEGE sollicite que la demande soit dite non fondée.

Par ses conclusions déposées le 14 mai 2021, la VILLE DE LIEGE a formulé une demande reconventionnelle pour l'indemnisation de son préjudice causé par l'entêtement de Monsieur G.

La VILLE DE LIEGE justifie d'un dommage évalué à la somme 1.559,28 €. 11.

Par sa citation en intervention forcée dirigée contre Monsieur le Chef de Corps, Monsieur G formule à son égard les demandes suivantes:

-«Après avoir constaté l'existence d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en l'espèce une discrimination directe et/ou indirecte et/ou les convictions syndicales » (sic);
-«Ordonner la cessation de l'acte prévisé»; -«Condamner[Monsieur le CHEF DE CORPS]à faire droit à ces mesures dans les 10 jours»; -«Condamner [Monsieur le CHEF DE CORPS] à indemniser Monsieur le Commissaire G des préjudices moraux et matériels du fait des comportements de discrimination dont il a été victime, pour un montant provisionnel de 1,00 € correspondant à six mois de rémunération brute»;

-«Ordonner la publication ou la diffusion du jugement à intervenir ou du résumé de celui-ci dans un journal de diffusion nationale et dans un journal à diffusion régionale, au choix de Monsieur le Commissaire G, le tout aux frais de [Monsieur le CHEF DE CORPS]».

Si les demandes sont semblables à celles formulées par Monsieur G en termes de conclusions de synthèse à l'encontre de la VILLE DE LIEGE, les précisions suivantes s'imposent néanmoins:

- L'argument de discrimination sur base du critère de l'âge n'est pas soutenu à l'encontre de Monsieur le Chef de Corps;
- La demande de condamnation «à faire droit à ces mesures» n'est pas assortie d'une demande d'astreinte; -Monsieur G sollicite à l'encontre du Chef de Corps la publication du jugement dans un journal et non plus son affichage dans les locaux de la Zone de police.

Monsieur le Chef de Corps se limite à conclure uniquement sur les différentes demandes qui sont formulées à son égard en termes de citation en intervention forcée.

Il estime que l'action de Monsieur G est irrecevable et devait être poursuivie devant le Conseil d'État.

Il soulève ensuite un déclinatoire de compétence. Enfin, il considère que Monsieur G n'a pas d'intérêt pour diligenter la présente procédure.

Monsieur le Chef de Corps conclut que l'irrecevabilité de l'action en cessation entraîne l'irrecevabilité des demandes accessoires (demande d'indemnisation et de publication de la décision).

À titre subsidiaire, le concluant relève qu'il n'a commis aucune discrimination sur la base d'un critère de la conviction syndicale et que les demandes accessoires (indemnisation et publication) ne sont, en toute hypothèse, pas fondées.

Appréciation :

A.COMPETENCE :

La partie défenderesse soulève un **premier déclinatoire de compétence**, estimant que les juridictions judiciaires sont incompétentes.

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 conviction syndicale* »,

Les articles 144 et 145 de la Constitution¹ déterminent la compétence du pouvoir judiciaire, et on navigue dans une zone frontière.

Monsieur G était en droit de demander au conseil d'état de suspendre et d'annuler l'acte administratif lui refusant la demande de maintien en activité au-delà de 65 ans.

Il ne l'a pas fait, mais a fait le choix d'invoquer un droit subjectif à la non-discrimination devant le pouvoir judiciaire, lequel est tenu d'appliquer l'article 159 de la constitution (ne pas appliquer un acte administratif illégal).

Comme Monsieur G demande que soit respecté un tel droit subjectif civil (ne pas être discriminé sur base de la conviction syndicales 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 estime que le pouvoir judiciaire est bien compétent pour statuer sur cette action en cessation, introduite sur pied de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007.

La partie défenderesse soulève un **second déclinatoire de compétence**, estimant que le tribunal de première instance est compétent.

Monsieur G demande que soit respecté un droit subjectif civil (ne pas être discriminé sur base de la conviction syndicales dans les relations de travail).

Il aurait pu aussi saisir le président du tribunal de première instance en référé (qui dispose une compétence générale en référé, l'article 584 du code judiciaire énonçant notamment que :
« *Le président du tribunal de première instance statue au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, en toutes matières, sauf celles que la loi soustrait au pouvoir judiciaire* ».

Il ne l'a pas fait, mais a fait le choix d'invoquer un droit subjectif à la non-discrimination devant le président du tribunal du travail en invoquant l'article 20 de la loi du 10 mai 2007, et l'atteinte au critère protégé de la conviction syndicale dans les relations de travail.

L'article 20 de la loi du 10 mai 2007 énonce :

« *A 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*

• 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.

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

§ 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 § 1er 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'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat ».

L'article 4 de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose notamment que :

« 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 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; ...» (le tribunal souligne).

L'article 5,§2, de la même loi insiste encore :

« § 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 ... »
 et s'ensuit une longue énumération non exhaustive.

En utilisant les termes « entre autres » et « mais pas exclusivement », le législateur s'est voulu fort large.

Le président du tribunal estime que le maintien en activité au-delà de 65 ans s'intègre dans le concept large de relations de travail visé par cet article 4 et cet article 5.

Dès lors, le président du tribunal du travail s'estime bien compétent pour connaître de cette action en cessation, introduite sur pied de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007, car la nature de l'acte vise bien le cadre des relations de travail.

Le président du tribunal du travail est en effet compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis, 4° du code judiciaire², et de l'article 584 du même code.

Et l'article 578,13°, du Code judiciaire fonde 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.RECEVABILITE :

Divers moyens d'irrecevabilité sont soulevés par la partie défenderesse.

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 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le président du tribunal estime que Monsieur G dispose d'un intérêt, né et actuel, à agir au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire.

En ce qui concerne la Zone de Police de Liège:

La Zone de Police de Liège est une zone de police mono-communale, et n'a pas la personnalité juridique, comme le précise l'article 9, alinéa 2, de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux.

Elle doit être mise hors cause.

En ce qui concerne la Ville de Liège :

La Ville de Liège est l'autorité administrative qui est l'employeur de Monsieur G, et également l'employeur du chef de corps de la police de Liège.

Elle est bien l'employeur au sens du droit du travail belge, qui régit les relations entre les employeurs et les travailleurs.

Elle est également civilement responsable des actes de ses organes et préposés, en application de l'article 1382 du Code civil (en ce qui concerne ses organes, qui engagent directement la responsabilité de la ville)) et de l'article 1384 du Code civil (« *Les maîtres et les commettants (sont responsables), du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés* »).

La circonstance par laquelle chaque corps de police est placé sous la direction d'un chef de corps, n'énerve en rien ces principes.

L'article 3 de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat dispose que :

« Le maintien en activité au-delà de l'âge de 65 ans peut être autorisé par le fonctionnaire dirigeant sur demande de l'agent. La décision est motivée. La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'une année. Elle est renouvelable. Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions fixe la procédure ».

Lorsque le fonctionnaire dirigeant (en l'espèce le chef de corps, selon la jurisprudence du conseil d'état cité par la partie défenderesse dans ses conclusions) prend une décision de maintien ou pas en activité au-delà de 65 ans à l'égard d'un agent qui le lui a demandé », il agit au nom et pour le compte de son corps de police, et donc au nom et pour le compte de la Ville de Liège dans le cas présent.

Dès lors, le président du tribunal estime que les demandes sont bien recevables en ce qu'elles visent la Ville de Liège.

En ce qui concerne le chef de corps de la Zone de Police (action en intervention forcée):

Par sa citation en intervention forcée signifiée le 28/10/2021, Monsieur G cite Monsieur Q, commissaire de police adjoint, à intervenir dans l'action l'opposant à la Ville de Liège et à la Zone de Police de Liège.

Cette citation contient bien les mentions prévues par l'article 702 du Code judiciaire, qui énonce :

« A peine de nullité, l'exploit de citation contient, outre les mentions prévues à l'article 43 :

1° les nom, prénoms et domicile du demandeur et, le cas échéant, son numéro de registre national ou numéro d'entreprise;

2° les nom, prénoms et domicile ou, à défaut de domicile résidence du cité;

3° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;

4° l'indication du juge qui est saisi de celle-ci;

5° l'indication des lieu, jour et heure de l'audience ».

Monsieur Q est cité *qualitate qua*.

Par ses conclusions de synthèse, il ne remet pas en cause sa compétence décisionnaire pour maintenir ou non des agents de la zone de police après l'âge de 65 ans.

Le président du tribunal estime la demande en intervention forcée recevable à l'égard de Monsieur Q, chef de corps et fonctionnaire dirigeant de la Police de Liège.

C.FONDEMENT :

Dispositions légales relatives aux notions de discrimination directe et de discrimination indirecte, et aux justifications des distinctions directes et indirectes:

La loi du 10 mai 2007 définit ces notions :

[Art. 4.](#) Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

.....

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 1er.](#) - 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.](#) § 1er. 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, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

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

[Art. 14.](#) Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;*
- la discrimination indirecte;*
- l'injonction de discriminer;*
- le harcèlement;*
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.*

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 ».³

Par un intéressant jugement du 14 juin 2021, le tribunal du travail de Liège a rejeté une demande d'arriérés de rémunération et d'indemnité pour discrimination due à la conviction syndicale, après avoir procédé à l'examen des critères dégagés par la Cour de Justice de l'Union européenne dans sa jurisprudence sur la question : existence d'une mesure apparemment neutre, effets de celle-ci sur les travailleurs comparables, objectif légitime et caractère approprié et nécessaire de la mesure pour atteindre cet objectif.

Ce jugement est ainsi commenté sur Terralaboris : « *En ce qui concerne la discrimination, il fait un bref rappel des principes, renvoyant à des arrêts anciens de la Cour de justice (C.J.U.E. 13 octobre 1986, C-170/84 (BILKA - KAUFHAUS GMBH c/ KARIN WEBER VON HARTZ), EU:C:1986:204) et C.J.U.E. 7 février 1991, C-184/89 (HELGA NIMZ c/ FREIE UND HANSESTADT HAMBURG), EU:C:1991:50), décisions rappelées pour ce qui est de la manière d'identifier des mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent en pratique un effet défavorable pour des personnes caractérisées par un critère protégé.*

Il s'agit de montrer que la mesure litigieuse aboutit en pratique à désavantager un nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées par un motif protégé que d'autres personnes. Selon la doctrine (J.RINGELHEIM, « Les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations », Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, Anthémis 2018, page 46) il faut recourir à une analyse statistique pour vérifier si l'impact est disproportionné sur un groupe protégé. Par ailleurs, certaines mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant un tel critère.

En l'espèce, le tribunal ne retient que le critère de la distinction et l'exercice effectif ou non des fonctions. Ce critère apparemment neutre est de nature à créer une discrimination indirecte et pour vérifier si celle-ci existe il faut se demander s'il touche en pratique un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs qui exercent des mandats syndicaux que d'autres travailleurs. Cette preuve est à fournir par le demandeur, qui doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, l'intéressé n'apporte aucun élément statistique de nature à conforter sa thèse, ainsi les chiffres établissant les pourcentages de travailleurs bénéficiant ou non du système de promotion. Le demandeur expose sur ce point avoir été le seul représentant syndical à s'investir à 100% dans ses mandats, circonstance qui n'est, selon le jugement, pas déterminante pour établir la discrimination vantée.

³ « *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.

Le tribunal souligne que d'autres situations que l'exercice de mandats syndicaux sont visées, et notamment les congés de maternité, les crédit-temps, etc. Le critère de l'exercice effectif n'est dès lors pas le seul visé et les motifs invoqués par la société sont considérés comme légitimes.

Surabondamment le tribunal relève encore que les systèmes de promotion sont bien souvent instaurés par les partenaires sociaux au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise et que les organisations syndicales, représentées au sein de la commission paritaire ou de l'entreprise sont intervenues dans l'élaboration de ces critères. La société ne pourrait être, dès lors, reconnue comme l'auteur d'une telle discrimination.

Le demandeur est en conséquence débouté de son action ».

En l'espèce,

La décision litigieuse relève de la compétence discrétionnaire du Chef de Corps de la police locale de Liège.

En effet, les différentes autorités administratives n'ont nullement l'obligation de maintenir en fonction leurs agents qui atteignent l'âge de 65 ans.

Le principe est même celui de la retraite à l'âge de 65 ans, l'article 1^{er} de l'AR du relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat étant libellé comme suit :

« Les fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat sont mis d'office à la retraite et admis à faire valoir leurs droits à la pension, dès qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans révolus».

Le maintien en activité est un régime dérogatoire, prévu par l'article 3 de cet AR.

L'Arrêté ministériel du 11 septembre 2012 porte exécution de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat.

Son article unique est le suivant :

« L'agent qui souhaite être maintenu en service au-delà de son 65^e anniversaire introduit à cet effet, au plus tôt dix-huit mois avant cette date et au plus tard six mois avant la date de cet anniversaire, une demande, au moyen du formulaire annexé au présent arrêté, auprès de son supérieur hiérarchique immédiat.

En cas de demande de renouvellement introduite après 65 ans, la demande doit être introduite au plus tard six mois avant l'échéance de la prolongation précédente. Le délai est réduit à trois mois lorsque la durée de cette prolongation était inférieure à six mois.

L'agent communique simultanément une copie de sa demande, et le cas échéant de sa demande de renouvellement, au directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation

ou, dans les services où cette fonction n'est pas attribuée, au directeur ou au responsable du service chargé de la gestion des ressources humaines ou, à défaut, au responsable du service du personnel.

Le supérieur hiérarchique communique la demande dans un délai de quinze jours, ainsi que son avis motivé, au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement la plus proche du demandeur ou, à défaut, à l'agent qui dirige le service.

Le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement la plus proche du demandeur ou, à défaut, l'agent qui dirige le service, communique à son tour la demande avec l'avis du supérieur hiérarchique ainsi que son propre avis au fonctionnaire dirigeant, dans un délai de quinze jours.

Les avis motivés portent à la fois sur l'opportunité pour l'organisme du maintien en service ainsi que sur la durée la plus opportune pour ce maintien.

En cas d'absence d'avis dans le délai prévu, la procédure est poursuivie à l'initiative du service visé à l'alinéa 3.

Le fonctionnaire dirigeant prend une décision motivée dans les trente jours de la réception du dossier ».

Il faut donc que ce maintien en activité rencontre l'intérêt de l'organisme.

Dans l'appréciation de l'opportunité du maintien en service pour l'organisme, le fonctionnaire dirigeant (pour une Zone de police, le Chef de Corps) dispose d'un très large pouvoir d'appréciation.

Le cadre légal applicable ne crée dès lors aucune obligation, dans le chef de l'autorité administrative, de maintenir un agent en fonction.

Au contraire, le principe est d'ailleurs la retraite d'office à 65 ans. Le fonctionnaire dirigeant peut, à titre exceptionnel et dans l'intérêt du service, maintenir un agent en fonction au-delà de 65 ans.

La compétence exercée est donc purement discrétionnaire puisque, dans certains cas, l'intérêt du service justifiera le maintien en fonction, alors que, dans d'autres cas, il ne le justifiera pas. La décision de maintien en fonction, tout comme la décision de refus, sont deux décisions admissibles.

Le simple fait de demander un maintien en fonction n'implique pas que l'agent est automatiquement maintenu après l'âge de 65 ans.

Il existe donc un droit subjectif pour tout agent à demander son maintien en activité au-delà de 65 ans, sans être discriminé sur base d'un critère protégé visé par la loi du 10 mai 2007.

Mais il n'existe pas un droit subjectif absolu dans le chef de l'agent à être maintenu en fonction après l'âge de 65 ans.

Être maintenu en activité au-delà de 65 ans s'apparente à une sorte de privilège, plutôt qu'à un droit.

Il convient cependant de vérifier si la décision discrétionnaire de refus a été prise sans discrimination sur base d'une conviction syndicale dans le chef de Monsieur G.

Quant au critère de l'âge :

Le président n'aperçoit pas en quoi Monsieur G serait discriminé sur base du critère de l'âge.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans au sein de la police. Cela repose d'ailleurs sur un assez large consensus dans la société.

C'est justement s'il était maintenu en activité qu'il serait *discriminé* sur base de l'âge (soit positivement, selon ce qu'il demande ; soit négativement, s'il était un agent de police *lambda* qui ne demande pas à être maintenu en activité et qui estime normal le consensus général inscrit dans des textes légaux).

Quant au critère de la conviction syndicale :

Monsieur G, qui atteindra l'âge de 65 ans le 30 mars 2022, a introduit sa demande de maintien en activité au-delà de 65 ans auprès du chef de corps le 5/10/2020, soit un peu moins de 18 mois avant l'âge de 65 ans.

Par sa décision du 15/10/2020, le chef de corps refuse cette demande de prolongation d'activité.

Cette décision administrative est longuement motivée.

Elle s'appuie sur l'intérêt du service, en opportunité.

La moyenne d'âge des 54 commissaires de la zone de police (sur un cadre de 59), est élevée (soit 50 ans).

Sept départs à la retraite de commissaires sont prévus avant le 30 mars 2022.

Le chef de corps estime essentiel de planifier les futurs recrutements de commissaires pour permettre l'engagement de commissaires au profil opérationnel afin d'assurer la continuité de l'encadrement du personnel et la direction des services opérationnels à l'avenir.

Le chef de corps souhaite rajeunir les cadres des officiers, et la prolongation de l'activité de Monsieur G irait à l'encontre de cette volonté.

Le chef de corps note alors que Monsieur G occupe à temps plein et de manière ininterrompue depuis le 28/2/2005 la fonction de détaché à la CSC-Service public-Polie en tant que délégué syndical permanent.

A ce titre, il n'exerce plus aucune fonction opérationnelle ni aucune fonction d'encadrement de personnel ou de direction d'un service de la zone de police et il est même écrit dans la décision du 15/10/2021 qu'il n'est pas prévu que Monsieur G soit remplacé dans sa fonction après son départ.

Cette dernière phrase, dont fait grand cas Monsieur G⁴, est paradoxale : en effet, ce n'est pas un employeur qui décide s'il faut remplacer un délégué syndical, ou qui décide qui sera ce délégué syndical. C'est une prérogative qui dépend de l'organisation syndicale, ou d'une élection sociale.

Dès lors, le chef de corps considère que cette prolongation d'activité ne viserait pas la continuité du fonctionnement d'un service mais au contraire retarderait le recrutement d'un nouveau commissaire.

Le chef de corps termine en s'appuyant sur ses responsabilités telles que visées par l'article 44 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux.

Monsieur G s'estime discriminé sur base de sa conviction syndicale, et avance que d'autres commissaires de police, dans une situation comparable à la sienne, ont été prolongés au-delà de 65 ans.

Il dépose en pièce 4 de son dossier un répertoire 1998 de l'ASBL « Fédération royale des commissaires de police », reprenant une liste de commissaires de police de la zone de police de Liège, où sont surlignés 4 noms :

- Monsieur Q , né le .../1955 ;
- Monsieur V , né le.../1954 ;
- Monsieur K , né le/1955 ;
- Monsieur G , né le .../1957.

Les 3 premiers auraient été prolongés au-delà de 65 ans, et pas Monsieur G.

Monsieur G ajoute que les motifs budgétaires invoqués ne tiennent pas la route, car sa rémunération est entièrement prise en charge par son organisation syndicale, et son maintien en activité serait sans incidence sur le budget de la zone de police et de la ville de Liège, ni sur l'organisation des services, puisqu'il n'y exerce aucune activité opérationnelle (il est détaché à Bruxelles comme délégué syndical permanent).

⁴ En page 33 de ses conclusions, il en déduit que la Ville de Liège admet explicitement qu'elle ne souhaite plus la présence d'un délégué syndical en son sein, ce qui serait un aveu de discrimination dont il serait victime.

Le président du tribunal examine les faits sous l'angle d'une discrimination indirecte, plutôt que sous l'angle d'une discrimination directe.

En effet, on est plutôt en présence d'une distinction indirecte (*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*) et pas d'une distinction directe.

Monsieur G s'empare de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007, relatif à la charge de la preuve.

En effet, le système probatoire prévu par la loi du 10 mai 2007 est le suivant.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comme le précisent la doctrine et la jurisprudence, la chronologie des événements est importante pour déterminer si la présomption de discrimination s'applique.

La petite phrase « *il n'est pas prévu que Monsieur G soit remplacé dans sa fonction après son départ* » est ambiguë et pose question.

Force est de constater que les faits invoqués par Monsieur G permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés : il est en effet le seul parmi les 4 commissaires visés dans la liste à être délégué permanent syndical.

Il incombe donc à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Et de vérifier s'il apporte des causes de justification (dans un système ouvert, car la discrimination est indirecte).

Bref, deux questions se posent :

- la disposition, la pratique ou le motif apparemment neutre qui fonde la distinction indirecte est-il objectivement justifié par un but légitime ?
- les moyens de réaliser ce but sont-ils appropriés et nécessaires ?

Quant à Monsieur Q : il est le chef de corps, et sa situation n'est pas comparable à celle de Monsieur G. En effet, sa prolongation a été décidée par une autre autorité, et celle-ci a pu estimer légitimement que sa prolongation était de l'intérêt du service, car il exerce les premières fonctions dirigeantes au sein de la police de Liège, dans le respect de l'article 3 de l'AE de 1927 et de l'AM du 11 septembre 2012.

Comme écrit en page 7 des conclusions de la partie demanderesse, Monsieur Q a même adressé un mail au personnel de la police, libellé comme suit : « *A la demande du bourgmestre et pour mon plus grand plaisir, j'ai donc accepté de reporter ma retraite. Rester à vos côtés une année supplémentaire est un honneur et une grande fierté* ».

Le contexte de cette prolongation est donc fondamentalement différent.

Quant à Monsieur K : il est Commissaire divisionnaire de police et n'appartient pas au même grade que Monsieur G, et il a grandement œuvré à l'implémentation du nouveau processus de recrutement au sein de la zone de police de Liège. Il est détaché en qualité de directeur de l'école provinciale de police.

Même s'il ne s'agit pas d'une fonction opérationnelle, sa situation n'est pas comparable à celle de Monsieur G, car sa prolongation a été justifiée par la collaboration permanente entre la zone de police de Liège et l'Ecole de police de Liège. Le chef de corps a pu estimer légitimement que sa prolongation était de l'intérêt du service, dans le respect de l'article 3 de l'AR de 1927 et de l'AM du 11 septembre 2012.

Quant à Monsieur V : rien n'est précisé quant à cette personne, dont le nom est surligné dans la pièce 4 du dossier du demandeur. La partie défenderesse ne s'explique pas quant aux

justifications le concernant, mais la partie demanderesse n'apporte aucun élément mettant en cause la prolongation apparente de cette personne au-delà- de 65 ans. Faut-il en déduire que cette personne exerçait clairement des fonctions opérationnelles ou d'encadrement, si rien n'est précisé par les parties ?. Cet élément assez incertain n'apparaît pas déterminant pour trancher le litige.

Quant à la décision de refus de prolongation prise le 27/11/2017 à l'égard d'un autre commissaire (pièce 5 du dossier de la partie défenderesse) :

Par cette décision, la partie défenderesse a refusé le maintien en activité d'un agent qui n'assurait aucune fonction opérationnelle ni aucune fonction d'encadrement du personnel ou de direction d'un service au sein de la zone de police de Liège.

La partie défenderesse soutient que sa situation est fort comparable à celle de Monsieur G, et sa prolongation a été justement refusée, et que le chef de corps a pu estimer légitimement que sa prolongation n'était pas dans l'intérêt du service.

La partie défenderesse ajoute que la circonstance que Monsieur G est détaché à Bruxelles, et qu'il n'est qu'accessoirement présent à Liège, renforce sa décision de non prolongation, et de défaut d'intérêt pour le service de la zone de police de Liège.

La partie défenderesse ajoute enfin que le chef de corps a déjà accepté la prolongation après 65 ans pour un délégué syndical (page 30 de ses conclusions de synthèse) mais sans déposer de pièce démontrant cette affirmation. Cet élément incertain n'apparaît pas déterminant pour trancher le litige.

Au demeurant, sans être taxé de jeunisme, rajeunir la représentation syndicale au sein de la police devrait sans doute être un objectif des organisations syndicales : logiquement, si un représentant syndical permanent est maintenu au-delà de 65 ans, cela bloque l'arrivée possible d'un jeune représentant syndical permanent.

Même si le système légal a quelques relents de féodalité, le président du tribunal n'aperçoit pas d'erreur manifeste d'appréciation dans la décision discrétionnaire mais motivée de refus prise par le chef de corps de la police de Liège.

Monsieur G n'exerce pas de fonction opérationnelle, ni de fonction d'encadrement, au sein de la police de Liège.

Les éléments relatifs à l'intérêt du service paraissent pertinents et répondre à une logique légitime.

Epingler les éléments budgétaires, ou la conviction syndicale de Monsieur G, repris dans cette décision, ne suffisent pas à ébranler ce sentiment.

Ces éléments apparaissent plus descriptifs que justificatifs de la décision finale.

Dans le secteur privé, la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel dispose en son article 2, §4, que :

« Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé ».

Par ailleurs, l'article 17 de la CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises énonce que : *« Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. »*

Comparaison n'est pas raison, et tout raisonnement par analogie a ses limites, mais le président du tribunal n'aperçoit pas de préjudice lié au mandat de délégué du personnel, lorsqu'il n'est pas fait droit à sa demande de prolonger ses activités au-delà de l'âge de la retraite normal de 65 ans.

Et le président du tribunal n'apercevrait pas de justification légitime à octroyer un avantage spécial lié au mandat de délégué du personnel, s'il avait été fait droit à sa demande de prolonger ses activités au-delà de l'âge de la retraite normal de 65 ans, sans avoir égard à l'intérêt du service.

Bref, le président du tribunal estime que la disposition, la pratique ou le motif apparemment neutre qui fonde la distinction indirecte est objectivement justifié par un but légitime : l'intérêt du service.

Et les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires : maintenir exceptionnellement en fonction des agents au-delà de 65 ans dans la police, uniquement s'ils ont des fonctions opérationnelles ou d'encadrement.

Comme l'a encore rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 2 mai 2016, *« Aux termes de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux qu'autant qu'ils seront conformes aux lois. Les juridictions contentieuses ont, en vertu de cette disposition, le pouvoir et le devoir de vérifier la légalité interne et la légalité externe de tout acte administratif sur lequel est fondée une demande, une défense ou une exception ».*⁵

⁵ Cass. 2 mai 2016, 3^e ch., S.15.0115.F/7, publié sur terralaboris.

Le président du tribunal estime que la décision de refus de maintien en activité au-delà de 65 ans réussit le test de légalité de l'article 159 de la constitution (contrôle de légalité interne et contrôle de légalité externe).

Le président du tribunal n'estime pas devoir écarter l'application de la décision du 15/10/200, en application de l'article 159 de la constitution, car cette décision respecte la loi.

La demande est non fondée.

Demandes reconventionnelles :

La lutte contre toutes formes de discriminations est importante.

Le président du tribunal estime que l'action initiée par Monsieur G était parfaitement légitime, et n'avait rien de téméraire et vexatoire.

Il ne s'agit pas d'un entêtement coupable.

Il n'y a pas de faute dans son chef, et aucun dommage subi par les parties défenderesses, qui serait causé directement par une prétendue faute.

L'exercice de ses droits (tant comme demandeur que comme défendeur) implique forcément des coûts, ce qui est assez normal dans un état de droit.

Ces demandes reconventionnelles sont non fondées.

Dépens :

Monsieur G succombant à ses demandes, il sera condamné aux dépens.

L'arrêté royal du 29 mars 2019 a modifié l'arrêté royal du 26 octobre 2007 sur la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat.

L'alinéa 2 de l'article 1er est libellé comme suit : " Les montants sont fixés par lien d'instance et à l'égard de chaque partie assistée par un avocat. Lorsqu'un même avocat assiste plusieurs parties dans un même lien d'instance, l'indemnité de procédure se partage entre elles. "

Comme une demande d'intervention a été formellement réalisée (par citation), un lien d'instance supplémentaire a été créé au procès entre une ou plusieurs parties à l'instance. L'introduction de la notion de " lien d'instance " dans l'arrêté royal a pour conséquence que plusieurs liens d'instance peuvent intervenir dans le cadre d'une seule et même instance.

Chaque lien d'instance représente un rapport d'indemnité de procédure distinct, et pour l'indemnité de procédure, les montants sont fixés à l'égard de chaque partie assistée par un avocat.

La Ville de Liège liquide l'indemnité de procédure au montant de base de 1.560 €.

Monsieur Q liquide l'indemnité de procédure au double du montant de base, soit 3.120 €, en insistant encore sur le caractère téméraire et vexatoire de l'action de Monsieur G à son égard.

Le président du tribunal n'estime pas devoir s'écarter du montant de base, pour les motifs précités.

L'exercice de ses droits par Monsieur G implique forcément des coûts et des difficultés pour les parties défenderesse, ce qui est assez normal dans un état de droit, et le président du tribunal n'estime pas que ce dossier dépasse la norme en termes d'action en cessation pour discrimination.

Par ces motifs,

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

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de l'action en cessation introduite sur pied de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007.

Déclarons les demandes non recevables à l'égard de la Zone de Police de Liège.

Déclarons les demandes recevables à l'égard de la Ville de Liège.

Déclarons la demande en intervention forcée recevable à l'égard de Monsieur Q, chef de corps et fonctionnaire dirigeant de la Police de Liège

Disons les demandes de Monsieur G non fondées, tant à l'égard de la Ville de Liège qu'à l'égard de Monsieur Q.

Disons les demandes reconventionnelles recevables mais non fondées.

Condamnons Monsieur G aux dépens en application de l'article 1017 du Code judiciaire, liquidés par la partie défenderesse au montant de 1.560 € (montant de base de l'indemnité de procédure relative aux affaires non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail) **et taxée au montant de base de 1.560 €**, et liquidés par Monsieur Q au montant de 3.120 € (double du montant de base de l'indemnité de procédure relative aux affaires non évaluables en argent de

la compétence du tribunal du travail) **mais taxée au montant de base de 1.560 €**, et délaissions à Monsieur G ses dépens ainsi que les 20 € de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique.

Délaissions à la partie demanderesse ses propres dépens.

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

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

Le Greffier,

Le Président de tribunal du travail de Liège,