



Chambre 1
Numéro de rôle 2019/AM/231
FGTB / NGK CERAMICS EUROPE SA
Numéro de répertoire 2020/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 juin 2020**

Droit du travail - Discrimination

Loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Procédure « comme en référé »

Action en cessation diligentée par une organisation syndicale représentative de travailleurs pour que soit constatée l'existence de faits constitutifs de discrimination fondée sur la conviction syndicale de ses affiliés et délégués et que soit ordonnée la cessation de pareils actes dont ils sont victimes.

Demande originaire recevable même à défaut d'avoir recueilli l'autorisation préalable des prétendues victimes de discrimination dans la mesure où un des faits constitutifs de discrimination vise un groupe indéterminé de personnes.

Lutte contre la discrimination faisant partie de l'objet statutaire de l'organisation représentative des travailleurs.

Examen des faits invoqués par l'organisation représentative des travailleurs.

Faits non constitutifs de discrimination fondée sur la conviction syndicale des délégués et affiliés de l'organisation représentative des travailleurs.

Demande en cessation de discrimination non fondée.

Article 578, 13° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

**LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE
(en abrégé la F.G.T.B.), [BCE], dont les bureaux sont établis à**

.....

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
Demanderesse originaire,
comparaissant par son conseil Maître Raoul MOURY, avocat à
7300 BOUSSU, rue Neuve, 20 ;

CONTRE :

**La S.A. NGK CERAMICS EUROPE, [BCE], dont le siège social
est établi à,**

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
Défenderesse originaire,
comparaissant par ses conseils Maître Henri-François LENAERTS
et Maître Gaëlle WILLEMS, avocats à 1160 BRUXELLES, boulevard
du Souverain 280.

* * * * *

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement reçues et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre l'ordonnance contradictoire prononcée le 17 mai 2019 par Madame la vice-présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, siégeant comme en référé, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 18 juin 2019 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise le 28 juin 2019, sur pied de l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu l'ordonnance, prise sur pied de l'article 748, §2, du Code judiciaire le 5 décembre 2019, et notifiée aux parties le 6 décembre 2019 ;

Vu, pour la F.G.T.B., ses dernières conclusions de synthèse reçues au greffe le 20 décembre 2019 ;

Vu, pour la S.A. NGK CERAMICS EUROPE, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 20 janvier 2020 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience publique du 22 mai 2020 puis, ensuite, à celle de l'audience publique extraordinaire de la 1^{ère} chambre tenue le 12 juin 2020 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique extraordinaire du 12 juin 2020 de la 1^{ère} chambre ;

Vu les dossiers des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête déposée au greffe de la cour le 18 juin 2019, la F.G.T.B. a relevé appel d'une ordonnance de Madame la vice-présidente du tribunal du travail du Hainaut siégeant « comme en référé » prononcée contradictoirement le 17 mai 2019.

L'appel principal élevé à l'encontre de cette ordonnance a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Sans l'évoquer explicitement, la S.A. NGK CERAMICS EUROPE a formé un appel incident à l'encontre de l'ordonnance querellée en ce qu'elle fait grief à celle-ci d'avoir déclaré recevable la demande originaire introduite par la F.G.T.B.

L'appel incident de la S.A. NGK CERAMICS EUROPE, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

* * *

I. RAPPEL DE LA DEMANDE ORIGINNAIRE ET OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

La F.G.T.B., M. R.V. , M. L.G. et M. F.M. ont, par citation du 10/1/2019, assigné la S.A. NGK CERAMICS EUROPE devant Madame la vice-présidente du tribunal du travail du Hainaut, dans le cadre d'une procédure diligentée « comme en référé », en application de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination aux fins :

- d'entendre ordonner à la S.A. NGK CERAMICS EUROPE la cessation de tout acte constituant une discrimination à leur égard en ce compris la F.G.T.B., organisme représentatif des travailleurs concernant ainsi tous ses représentants et affiliés ;
- d'entendre dire pour droit qu'à défaut de respecter ce principe, une astreinte de 500 €, par fait discriminatoire sera appliquée à la S.A. NGK CERAMICS EUROPE chaque fois qu'un tel fait se produira ;
- d'entendre ordonner la publication de la décision à intervenir au sein des locaux de la S.A. NGK CERAMICS EUROPE;
- d'entendre condamner la S.A. NGK CERAMICS EUROPE aux frais et dépens de l'instance liquidés en ce qui les concerne à la somme de 1.639,55 €.

Par ordonnance du 17/5/2019 la vice-présidente du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, a déclaré la demande introduite par Messieurs R.V. , L.G. et F.M. irrecevable et a déclaré la demande de la F.G.T.B. recevable mais non fondée. Les demandeurs ont, également, été condamnés aux entiers dépens.

Il n'est pas contesté que l'ordonnance a été signifiée le 18/6/2019.

Seule la F.G.T.B. a interjeté appel de cette ordonnance, par requête déposée au greffe de la cour le 18/6/2019 de telle sorte que cette ordonnance est devenue définitive dans le chef de Messieurs R.V. , L.G. et F.M. .

Aux termes de sa requête d'appel, la F.G.T.B. sollicite la cour qu'elle :

- déclare l'appel recevable et statue sur son fondement ;

- mette à néant l'ordonnance dont appel en ce qu'elle déclarait la demande originaire non fondée ainsi que dans la mesure où elle l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance et notamment à l'indemnité de procédure, soit la somme de 1.440 €;
- constate l'existence d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale à son encontre ou de ses représentants ou affiliés et ordonne la cessation de tout acte constituant une telle discrimination à son égard et plus précisément ordonne à la S.A. NGK CERAMICS EUROPE de cesser tout comportement tel que défini ci-dessous :
 - * préférer des insultes à des membres de la délégation syndicale ou à des affiliés de la F.G.T.B. ou communication de faits de vie privée de ceux-ci en présence d'autres employés ou ouvriers de l'entreprise ;
 - * interdire tout affichage mettant en cause d'une manière ciblée la F.G.T.B. ;
 - * interdire toute rencontre avec un représentant syndical dont l'objet porte sur l'exercice du mandat de celui-ci sans qu'il n'ait la possibilité d'être accompagné par un délégué syndical ;
 - * ne pas organiser de réunions relevant des compétences de la délégation syndicale où les délégués de la F.G.T.B. ne seraient pas conviés.
- condamne la S.A. NGK CERAMICS EUROPE aux frais et dépens de l'instance d'appel et de première instance après réformation de l'ordonnance intervenue ;
- ordonne que l'ordonnance à intervenir soit déclarée exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

* * *

II. OBJET DES PRETENTIONS DE LA S.A. NGK CERAMICS EUROPE :

La S.A. NGK CERAMICS EUROPE sollicite la réformation de l'ordonnance querellée en ce qu'elle a déclaré la demande recevable dans le chef de la F.G.T.B.

Si, par impossible, l'action devait être déclarée recevable dans le chef de la F.G.T.B., elle postule que l'ordonnance dont appel soit confirmée en ce qu'elle a déclaré la demande de la F.G.T.B. non fondée.

Enfin, la S.A. NGK CERAMICS EUROPE revendique, par ailleurs, que la F.G.T.B. soit condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris les indemnités de procédure fixées à leur montant de base.

* * *

III. LE CONTEXTE FACTUEL :

La S.A. NGK CERAMICS EUROPE (ci-après NGK) est une entreprise active dans le domaine des substrats en céramique pour catalyseurs de véhicules automobiles.

Les sièges social et d'exploitation sont situés à et elle emploie environ 400 personnes (ouvriers et employés).

NGK indique qu'au cours de la dernière année (à tout le moins à partir du début de l'année 2018) elle a été confrontée à des différends entre travailleurs et entre représentants des deux organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise (F.G.T.B. et C.S.C.).

Elle relève que des conflits interpersonnels ont éclaté au sein du personnel, constat qui la conduisit à devoir réagir pour rétablir le calme au sein de ses établissements.

NGK souligne, aussi, que c'est dans ce contexte qu'à l'occasion d'une demande d'intervention psychosociale d'un travailleur de l'entreprise (M. S.) s'estimant harcelé par l'un de ses collègues (M. L.) , le conseiller en prévention-aspects psychosociaux du service de prévention externe a rédigé le 12/2/2018, un rapport dénonçant l'immixtion des conflits syndicaux dans les relations entre travailleurs générateurs de conflits voire de clans parmi les travailleurs de l'entreprise.

Elle relève que, soucieuse de rétablir le calme et d'instaurer des relations professionnelles sereines, elle s'est efforcée d'appliquer les recommandations tant individuelles que collectives émises par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux.

NGK indique que c'est dans ce cadre qu'elle a été invitée à adresser des avertissements et à prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de travailleurs ayant adopté des comportements totalement inadéquats sans avoir égard à l'organisation syndicale à laquelle appartenaient ces travailleurs.

Elle précise, par ailleurs, qu'au cours du mois de septembre 2018, elle a été confrontée à des nouveaux agissements graves au sein de l'entreprise qui faisaient suite à l'annonce opérée par ses soins de « geler les embauches » et de « ne pas prolonger les travailleurs intérimaires pour des motifs économiques » : en effet, selon NGK, plusieurs actes de sabotage visant à interrompre la production ont été commis, situation qui l'a conduite tout à la fois à mener une enquête interne aux fins d'identifier les auteurs de ces faits et à déposer plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction.

NGK entend rappeler que la concertation sociale « a toujours fonctionné au sein des instances représentatives du personnel de NGK » et qu'elle a toujours veillé à maintenir un dialogue respectueux entre les partenaires sociaux.

Elle en veut pour preuve les entrevues programmées une semaine encore avant l'introduction de la citation originaire par la F.G.T.B. laquelle aurait fait fi de la possibilité de recourir aux différentes procédures de conciliation disponibles tant au niveau de

l'entreprise qu'au niveau sectoriel pour porter directement le contentieux opposant les parties sur le terrain judiciaire, ce qui n'a, selon elle, pas manqué de l'étonner.

* * *

IV. RECEVABILITE DE LA DEMANDE ORIGINARE DILIGENTEE DEVANT LE PREMIER JUGE PAR LA F.G.T.B. - FONDEMENT DE L'APPEL INCIDENT DE NGK

IV. 1. Position des parties

NGK soulève un premier moyen déduit de l'irrecevabilité de la demande originaire introduite par la F.G.T.B.

Elle relève que la loi du 10/5/2007, qui est d'ordre public, et, partant, de stricte interprétation, détermine les conditions auxquelles une organisations représentative de travailleurs peut agir en justice.

NGK indique, à cet effet, que l'article 31 de la loi du 10/5/2007 impose au groupement d'intérêts qui agit en justice de prouver qu'il a reçu l'accord de la victime afin que son action soit recevable.

Elle précise qu'en l'espèce la F.G.T.B. reste en défaut de déposer l'accord des victimes alors qu'elles sont déterminées ou, à tout le moins, déterminables puisque citées nominativement tant dans la citation introductive d'instance que dans la requête d'appel.

En outre, souligne NGK, en demandant à la cour d'interdire les actes de discrimination à son égard, la F.G.T.B. semble considérer que, dès lors que quelques affiliés de la F.G.T.B. seraient victimes de discrimination, elle serait elle-même victime, en tant qu'organisation syndicale, de discrimination.

Elle considère que ce raisonnement ne peut être suivi car la F.G.T.B. procède à une confusion entre les travailleurs de NGK affiliés à une organisation syndicale et cette organisation syndicale : il ne saurait encore moins être déduit de cette confusion que la F.G.T.B. possède, par le seul fait d'être une organisation représentative des travailleurs, l'accord (même tacite) des prétendues victimes de discrimination pour introduire la présente action car, dans cette hypothèse, l'article 31 de la loi du 10/5/2007 n'aurait alors, aucun sens.

Au demeurant, observe NGK, la F.G.T.B. ne saurait, au cours de l'instance d'appel, régulariser la procédure en déposant des documents « relatifs à l'accord de prétendues victimes de discrimination quant à l'introduction de la présente instance » car ces mandats ont tous été signés le 3/6/2019 alors même que l'action originaire a été

introduite par citation du 10/1/2019 devant le président du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière et que la condition de recevabilité de l'action doit être appréciée lors de l'introduction de l'action, soit le 10/1/2019.

Elle estime, ainsi, que la F.G.T.B. reste en défaut de prouver que le 10/1/2019 elle avait bien reçu l'autorisation préalable des prétendues victimes de discrimination pour introduire la présente action.

Partant de ce constat, relève NGK, l'action de la F.G.T.B. doit être déclarée irrecevable car elle ne répond pas aux conditions de recevabilité prescrites tant par le code judiciaire que par la loi du 10/5/2007.

En outre, les ordres de cessation restent vagues et très peu précis et portent sur des faits en tout état de cause accomplis de telle sorte que la demande originaire est sans objet.

De manière surabondante, elle indique que la F.G.T.B. est en défaut de préciser en quoi la présente action s'exerce dans le cadre de ses fins statutaires tel que le prescrit expressément l'article 30 de la loi du 10/5/2007.

NGK sollicite, dès lors, la réformation de l'ordonnance querellée en ce qu'elle a déclaré la demande de la F.G.T.B. recevable.

De son côté, la F.G.T.B. fait valoir qu'elle constitue bien un groupement d'intérêts à qui la loi du 10/5/2007 a octroyé la possibilité d'introduire une action en cessation en vue de faire contrôler l'existence d'une discrimination et d'en ordonner la cessation.

Elle concède que l'article 31 de la loi du 10/5/2007 prévoit que l'action d'un groupement d'intérêts est subordonnée à l'accord de la victime mais elle relève que la jurisprudence a apporté plusieurs tempéraments à cette obligation notamment lorsque les victimes ne sont pas connues vu que le nombre de celles-ci est difficilement identifiable.

La F.G.T.B. estime, par ailleurs, que la loi du 10/5/2007 ne soumet pas la recevabilité de son action à l'obligation de voir ses statuts prévoir la possibilité expresse d'agir dans le cadre de la loi du 10/5/2007.

Au demeurant, relève-t-elle, ses statuts mentionnent bien que le principe de la lutte contre la discrimination fait partie intégrante de son combat contre l'oppression de la classe ouvrière : a fortiori, souligne la F.G.T.B., « les discriminations commises à l'encontre de ses membres en raison de leur affiliation à la F.G.T.B. et de leur activité syndicale l'intéressent tout particulièrement ».

La F.G.T.B. sollicite la confirmation de l'ordonnance dont appel en ce qu'elle a conclu à la recevabilité de sa demande originaire.

IV. 2. Position de la cour de céans

a) Rappel des principes applicables

En vertu de l'article 17 du Code judiciaire, « l'action ne peut être admise si les demandeurs n'ont pas qualité et intérêt pour la former ».

L'article 18 du Code judiciaire dispose, quant à lui, que « l'intérêt doit être né et actuel ».

L'intérêt et la qualité sont les deux conditions de recevabilité communes à toutes les actions en justice et s'apprécient en règle au jour de l'introduction de la demande (voyez : Droit judiciaire, tome 2, Manuel de procédure civile sous la direction scientifique de G. de Leval, Larcier, 2015, p. 78, n° 2.4).

Si les tribunaux peuvent, dans certains cas, accorder un délai pour permettre à une partie de régulariser la procédure ou se procurer le moyen de justifier de sa qualité, ils ne peuvent jamais surseoir à statuer pour donner au demandeur le temps d'acquérir une qualité qu'il n'a pas car le caractère irrégulier de l'intérêt à la date de la demande introductive d'instance ne peut être rectifié en cours de procédure : l'effet dévolutif de l'appel ne permet pas qu'un intérêt puisse être considéré comme régulier en degré d'appel en fonction de l'évolution des circonstances après l'introduction de la demande (voyez à ce sujet : Anvers, 4/12/2013, R.D.J.P., 2014, p. 16).

Par ailleurs, aux termes de l'article 17 du Code judiciaire « une demande ne peut être admise si le demandeur n'a pas intérêt pour la former » c'est-à-dire un intérêt personnel et direct.

Si l'action d'intérêt individuel diligentée par le titulaire du droit subjectif en cause demeure la norme, il y a de plus en plus d'exceptions à ce principe.

Dans certains cas, le législateur autorise, toutefois, une personne morale à exercer en tant que « partie formelle » l'action d'autrui en la subrogeant procéduralement au titulaire du droit « partie matérielle » mis en œuvre : il s'agit de la « substitution processuelle » c'est-à-dire de la représentation dans l'exercice de l'action en lieu et place d'autrui. Il est essentiel de bien distinguer la représentation dans l'exercice de l'action en lieu et place de son titulaire (dissociation de l'intérêt protégé et de la qualité) de la représentation dans l'accomplissement des actes de procédure que comporte

l'instance dont l'avocat a, en principe, le monopole (voyez, Droit judiciaire, op. cit., p. 86).

Ainsi, l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires précise que « les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance ».

Par ailleurs, la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après « la loi du 10 mai 2007 ») a instauré un régime dérogatoire au droit commun en ce qu'elle permet à certains groupements d'intérêts d'agir en justice dans les hypothèses précisées par cette loi et notamment, en diligentant une action en cessation, dans le respect de certaines conditions.

Cette action est prévue à l'article 20, §1^{er} de ladite loi:

« 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 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, ».

Selon l'article 4 de cette loi, il y a lieu d'entendre par « groupements d'intérêts » « les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30 ».

L'article 30 en question dispose quant à lui ce qui suit :

« Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi

du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants».

L'article 31 ajoute une condition de recevabilité à l'action intentée par les groupements d'intérêts :

« Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime».

Enfin, il reste à régler la question de la comparution en justice (signature des écrits de procédure, conclusions, ...) et de la plaidoirie à l'audience des titulaires institutionnels et collectifs de l'action en cessation visée à l'article 30 de la loi du 10/5/2007.

L'article 728 du Code judiciaire dispose que « lors de l'introduction de la cause et ultérieurement, les parties sont tenues de comparaître en personne ou par avocat. Ce texte, de portée générale, s'applique aussi bien aux personnes physiques qu'aux personnes morales (Cass., 19/5/1972, Pas., I, p. 806 ; Cass., 13/3/1978, Pas., I, p. 782). Par conséquent, les acteurs institutionnels et collectifs désignés par l'article 30 de la loi du 10/5/2007 pourront toujours, au regard de ces dispositions, comparaître en justice par avocat ou en personne (voyez en ce sens : G. CLOSSET – MARCHAL et J-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discrimination » in « Les nouvelles lois luttant contre la discrimination », La Charte, 2008, p. 394).

b) Application du principe au cas d'espèce soumis à la cour de céans

Pour rappel, NGK soulève un premier moyen déduit de l'irrecevabilité de l'action en cessation diligentée par la F.G.T.B. au motif qu'elle ne prouve pas avoir reçu l'accord de la victime (ou des victimes) de discrimination fondée sur leur conviction syndicale avant l'introduction de sa demande originaire.

La cour de céans concède que la première particularité procédurale sur laquelle il convient de s'arrêter réside dans la subordination de la recevabilité de l'action de ces acteurs institutionnels et collectifs à la démonstration par ceux-ci de l'accord préalable de la victime de la discrimination dénoncée.

Se pose donc, en l'espèce, très concrètement la question de la portée de l'obligation de recueillir l'accord préalable de la (ou des) victime(s) de la discrimination dont l'acteur institutionnel ou collectif postule la cessation.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la F.G.T.B. n'a pas produit, à l'appui de sa demande originaire, l'accord préalable de la (ou des) victime(s) de la discrimination alléguée.

Pour sa défense, la F.G.T.B. tire argument du nombre indéterminé de victimes pour considérer qu'elle était dispensée du respect de cette obligation qui touche à l'ordre public.

La Cour de cassation a été saisie d'un pourvoi dirigé contre un arrêt de la cour du travail d'Anvers qui avait conclu à l'irrecevabilité d'une action en cessation diligentée par le Centre (UNIA) au motif que celui-ci n'avait pas recueilli préalablement à son action l'accord d'un demandeur d'emploi qui se prétendait discriminé sur base de son âge dès lors qu'il n'avait pu poser sa candidature pour des offres d'emploi qui ciblaient des candidats d'un âge différent du sien.

Il paraît opportun à la cour de céans de reproduire textuellement le raisonnement adopté par la Cour de cassation :

« 1. Aux termes de l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

L'article 31 de cette loi dispose que lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

2. Il ressort des travaux préparatoires que la condition de recevabilité prévue par l'article 31, à savoir l'accord de la victime, ne doit pas être remplie lorsque la discrimination affecte un nombre indéterminé de personnes.

3. Les juges d'appel ont constaté que:

- le 12 juillet 2009, la société Zaza a publié, sur le site web de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que dans plusieurs journaux, des offres d'emploi visant à pourvoir à sept postes ;
- les conditions d'âge ci-après étaient exigées pour cinq de ces sept postes : responsable de la gestion financière : de 25 à 30 ans - directeur régional : 30 ans au minimum - manutentionnaires : de 18 à 40 ans - directeur de magasin : de 25 à 40 ans - vendeuse : de 18 à 35 ans;
- un homme, non identifié dans le cadre de cette procédure, a fait savoir à l'Office qu'en tant que demandeur d'emploi plus âgé, il se sentait discriminé par cette offre d'emploi ;
- dès lors qu'il ne pouvait prendre d'autres mesures, l'Office a demandé au Centre de se charger du dossier ;

4. Les juges d'appel, qui ont considéré que ce n'est pas parce que « d'autres personnes non identifiées de manière individuelle auraient également pu être

victimes de la discrimination fondée sur l'âge dont il est fait état que le Centre aurait automatiquement acquis, après le dépôt d'une plainte par une victime identifiée de manière individuelle, le droit de substituer à cette demande dans la procédure en cours une action en cessation au profit d'une collectivité non identifiable» et que « dès lors qu'une plainte a été introduite par une personne physique identifiée, l'action que le Centre a intentée sans fournir la preuve qu'il a reçu l'accord de ladite personne, n'est pas recevable», n'ont pas légalement justifié leur décision.

Le moyen, en cette branche, est fondé » (Cass., 11/6/2018, R.G.S.15.0072.N. en cause de l'Interfederaal Centrum voor gelijke ransen en bestrijding van discriminatie en racisme c/ H.H.).

L'enseignement déduit de cet arrêt est parfaitement transposable au cas d'espèce soumis à la cour de céans : le nombre de victimes de la discrimination alléguée par la F.G.T.B. est indéterminé puisqu'un des motifs de l'action en cessation diligentée par la F.G.T.B. porte sur une communication de la direction de NGK dénonçant le « comportement immature répétitif de plusieurs affiliés (délégués de la F.G.T.B.) qui mérite des sanctions » (pièce 9, dossier NGK) alors que d'autres faits dénoncés ciblent nominativement des victimes à propos desquelles la F.G.T.B. n'a pas recueilli leur accord préalablement à l'intentement de l'action judiciaire.

Le caractère indéterminé du nombre de personnes visées par cette communication de la direction de NGK conduit la cour de céans, sur base de l'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt du 11/6/2018, à devoir relever que la fin de non-recevoir soulevée par NGK ne saurait être accueillie et ce quand bien même l'action en cessation a identifié, en parallèle, des victimes d'actes de discrimination sur base de leur conviction syndicale sans avoir recueilli leur accord préalablement à l'intentement de l'action judiciaire.

Par ailleurs, NGK soulève un second moyen déduit de l'irrecevabilité de la demande originaire formée par la F.G.T.B. en ce que cette dernière reste en défaut de préciser en quoi la présente action s'exercerait dans le cadre de ses fins statutaires, exigence prescrite par l'article 30 de la loi du 10/5/2007 qui dispose que « peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, les organisations représentatives de travailleurs lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont donné pour mission de poursuivre ».

Elle soutient que les statuts de la F.G.T.B. ne reprennent pas la lutte contre les discriminations au titre de ses missions.

La cour de céans ne partage pas la thèse défendue par NGK.

Tout au contraire, l'article 3, c), du chapitre III inséré au sein du Titre 1 des statuts de la F.G.T.B. précise que « l'action de la F.G.T.B. a pour objet de guider et renforcer l'action

syndicale de tous les travailleurs de Belgique, sans distinction d'origine, de couleur, de sexe, d'orientation sexuelle et de nationalité ».

C'est dire qu'un des combats qu'entend mener la F.G.T.B. vise à défendre l'action syndicale ce qui implique, de facto, la défense des intérêts de tous les travailleurs sans distinction aucune qui voient leur liberté syndicale être entravée ou menacée de quelque façon que ce soit (en ce compris, cela va sans dire, par des actes constitutifs de discrimination liée à leur conviction syndicale).

La seconde fin de non-recevoir soulevée par NGK ne saurait davantage être accueillie par la cour de céans.

Très clairement, l'action en cessation de discrimination diligentée par la F.G.T.B. répond à toutes les conditions de recevabilité imposées par la loi du 10/5/2007 :

- la F.G.T.B. étant une organisation représentative des travailleurs visées à l'article 3 de la loi du 5/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires constitue une des « groupements d'intérêts » au sens de l'article 20 de la loi du 10/5/2007 ;
- la F.G.T.B., en sa qualité d'organisation représentative des travailleurs, peut se prévaloir d'une personnalité juridique limitée pour introduire une action en cessation dans le cadre de la loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et elle est valablement représentée par un avocat à cette fin ;
- il ne saurait être fait grief à la F.G.T.B. de n'avoir pas recueilli préalablement à son action en justice l'accord des victimes de faits constitutifs de discrimination qui ont été identifiés nommément par ses soins dès lors qu'un des motifs évoqués à l'appui de son action en cessation vise, également, un nombre indéterminé de victimes potentielles.

Enfin, la problématique relative à la rédaction en termes généraux des ordres de cessation ou encore celle portant sur l'absence de possibilité de récidive d'actes définitivement accomplis relèvent de l'analyse du fondement de la demande originaire et non de sa recevabilité.

Il s'impose, dès lors, de confirmer l'ordonnance querellée en ce qu'elle a conclu à la recevabilité de la demande introduite par la F.G.T.B.

L'appel incident de NGK doit être déclaré non fondé.

* * *

V. FONDEMENT DE LA DEMANDE ORIGINAIRES DE L'ACTION EN CESSATION DE DISCRIMINATION – FONDEMENT DE L'APPEL PRINCIPAL DE LA F.G.T.B.**V. 1. Les principes applicables****V.1. a) La notion de discrimination**

La loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, transposant la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, interdit toute discrimination fondée sur un ou plusieurs des « critères protégés » qu'elle détermine, dont la conviction syndicale (article 4, 4°).

L'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité menée dans le cadre d'une telle organisation doivent être considérées comme des manifestations de l'opinion syndicale de la personne concernée. La victime d'une discrimination fondée sur son affiliation, son appartenance ou son activité syndicales est dès lors également victime d'une discrimination fondée sur ses convictions en matière syndicale » (C. Const., 16/7/2009, n° 123/2009).

La loi du 10/5/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination définit la discrimination directe comme une : « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II » (art. 4, 7°), et la discrimination indirecte comme une « distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II » (art. 4, 9°).

La loi définit la distinction directe comme étant : « 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 » (article 4, 6°) et la distinction indirecte comme étant « 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 » (article 4, 8°).

La situation de la personne discriminée s'apprécie donc par rapport à une autre personne placée dans une situation comparable, qui n'est pas caractérisée par le critère protégé.

Par ailleurs, ces deux types de distinctions ne constituent pas des actes de discrimination lorsqu'elles sont « objectivement justifiée(s) par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires » (articles 7 et 9 de la loi du 10/5/2007).

V.1.b) La charge de la preuve

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10/5/2007 dispose :

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

§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».

Ainsi, la loi du 10/5/2007 requiert de la part de la personne qui s'estime victime de discrimination la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Dans un premier temps, il incombe, donc, à la victime présumée d'apporter les éléments de preuve suffisants permettant d'établir une présomption de discrimination (Cass., 18/12/2008, Pas., I, p. 3007).

A cet effet, la Cour constitutionnelle, aux termes de trois arrêts prononcés en 2009 a précisé ce qui suit :

« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. part, Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites.

[...]

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction.

Les faits allégués par la personne qui s'estime victime d'une discrimination, par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ou par l'un des groupements d'intérêts ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière. Le juge doit apprécier conformément aux règles du droit commun la réalité des éléments qui lui seront soumis» (C.C., 12/2/2009, arrêt n° 17/2009, points B.93.3 et 93.4.).

Ce n'est, ainsi, que dans un second temps, si la victime parvient à démontrer à suffisance des faits de nature à établir une présomption que la charge de la preuve est renversée : il appartient, alors, au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

V. 1. c) L'action en cessation

Le juge de la cessation peut faire cesser l'acte litigieux et imposer à son auteur une obligation de ne pas faire.

Par un arrêt de principe prononcé le 17/6/2005 en matière de pratiques commerciales, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre un arrêt qui n'ordonnait pas la cessation de l'acte incriminé en tant que tel (à savoir l'organisation d'une foire commerciale à une date indéterminée) mais bien la cessation des pratiques illégales qui en sont à la base (Cass., 17/6/2005, Pas., I, p. 1349).

La Cour de cassation a confirmé sa jurisprudence aux termes de deux arrêts subséquents (Cass., 2/3/2007, Pas., I, p. 454 et Cass., 29/5/2009, JLMB, 2010, p. 200) en livrant l'enseignement suivant : « En règle, le juge des cessations peut uniquement ordonner la cessation de l'infraction dont il a constaté l'existence (...). Cette disposition légale n'exclut, toutefois, pas que le juge des cessations constate qu'un acte déterminé constitue une infraction aux pratiques honnêtes de commerce et qu'ensuite il interdise, non seulement, cet acte en tant que tel mais qu'il ordonne, aussi, dans les limites de ce qui est demandé, la cessation des pratiques illicites qui en sont à la base afin d'éviter la répétition d'infractions similaires ou comparables ».

Comme l'observe avec pertinence F. BOUQUELLE et A. FRY, « cette jurisprudence nous semble pouvoir être appliquée par analogie à la matière des discriminations qui présentent un caractère plus sensible et il est, donc, a fortiori, indispensable que l'injonction de cessation porte de manière parfaitement efficace. L'attention doit être attirée sur l'une des conditions retenues par la Cour de cassation : « dans les limites de ce qui est demandé », rappelle-t'elle à juste titre.

Le juge de la cessation, comme n'importe quel juge du reste, ne peut accorder plus que ce qui lui est demandé, sous peine de statuer « ultra petita ». Le juge ne pourra donc pas modifier d'office une demande de cessation sollicitée, par exemple, pour viser une

pratique plus large. De la même manière, l'ordre de cessation ne peut consister en une répétition de la loi » (F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social » in « Actions orphelines et voies de recours en droit social », Anthémis, 2012, p. 31).

Partant, le juge des cessations ne pourrait ordonner la cessation d'un acte qui ne serait pas déterminé et dont il n'aurait pas constaté l'existence préalablement.

V. 2) Application des principes aux faits de la cause

La F.G.T.B. soutient qu'elle invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions syndicales de ses affiliés et qu'il appartient donc à NGK de démontrer l'absence de discrimination, ce qu'elle s'abstient de faire.

Pour sa part, NGK relève que la F.G.T.B. reste en défaut d'exposer avec précision quels seraient les faits constitutifs de discrimination et, notamment, en quoi les événements relatés constituent un traitement moins favorable à l'égard d'un travailleur par rapport à un autre et ce sur base de sa conviction syndicale.

Elle déclare, toutefois, vivement contester les faits invoqués à l'appui de l'action en cessation ainsi que la manière dont ils sont présentés.

Les faits invoqués par la F.G.T.B. sont les suivants :

a) la situation de Monsieur P.B. :

La F.G.T.B. évoque l'existence de trois faits distincts révélateurs de harcèlement systématique subi par Monsieur P.B. en sa qualité de délégué syndical F.G.T.B. dont deux sont clairement identifiables dans le temps dès lors que la premier s'est produit le 25 juin 2017 et le second en septembre 2017.

S'agissant du premier fait remontant au 25/6/2017, il est fait grief à Monsieur V. , directeur général de NGK, d'avoir précisé, lors d'une assemblée du personnel, que Monsieur P.B. « rencontrait des problèmes d'ordre personnel » ce qui l'avait empêché d'être présent lors de négociations salariales alors qu'en réalité son absence, lors de ces négociations, était justifiée par son état d'incapacité de travail.

NGK indique qu'effectivement, lors d'une assemblée du personnel relative aux négociations salariales, Monsieur P.B. a contesté l'accord qui avait été négocié puis rejeté plus tôt ce mois-là, situation qui avait conduit Monsieur V. à lui répondre qu'il n'était pas présent lors des négociations car il avait rencontré à cette époque des « problèmes d'ordre personnel ».

Selon NGK , Monsieur V. voulait exprimer sa désapprobation par rapport au comportement adopté par Monsieur P.B. lequel « savait » le travail de négociations qui avait été mené par les autres délégués syndicaux en son absence (en ce compris de sa propre organisation syndicale).

Elle relève que Monsieur V. s'est contenté de faire état d'une absence « pour des problèmes d'ordre personnel » sans jamais, toutefois, évoquer la nature de ceux-ci et indique que les propos litigieux doivent être replacés dans le contexte d'une discussion animée entre les deux protagonistes.

NGK précise, toutefois, que lorsque Monsieur P.B. a fait part à Monsieur V. de son malaise par rapport aux termes employés, ce dernier s'en est aussitôt excusé.

La cour de céans observe, sur base des pièces des dossiers des parties, que ce n'est, toutefois, que trois mois plus tard que la F.G.T.B. évoquera cet incident à l'appui de ses accusations de harcèlement à l'encontre de Monsieur P.B. aux termes d'un courrier du 2/10/2017.

NGK a, toutefois, répondu de manière circonstanciée aux accusations de harcèlement proférées par la F.G.T.B. en détaillant, par courrier du 26/10/2017, le contexte précis dans le cadre duquel les propos de Monsieur V. ont été tenus déniant tout caractère offensant à ceux-ci et rappelant que Monsieur V. s'était personnellement excusé auprès de Monsieur P.B.

Il faut, également, relever qu'une fois ce malentendu levé, cinq assemblées générales ont eu lieu la même semaine sans que survienne le moindre incident entre Monsieur P.B. et Monsieur V. , ce qui démontre qu'il ne s'agissait que d'un incident isolé. La F.G.T.B. ne conteste pas cet élément dans ses écrits de procédure.

Il n'y a, sur cette base, pas le moindre acte de discrimination qui pourrait être objectivé par la cour de céans.

Le second fait invoqué par la F.G.T.B. est constitué par une altercation ayant opposé Monsieur P.B. à Monsieur S. , DRH de NGK en septembre 2017.

La cour de céans, après l'analyse de la lettre du 26/10/2017 adressée par NGK à la F.G.T.B. en réponse à son courrier du 2/10/2017, constate que ce fait s'inscrit, également, dans le contexte particulier des négociations salariales de 2017 lorsque Monsieur P.B. a remis en cause l'accord adopté par les travailleurs en répandant, selon NGK, de fausses rumeurs.

Il appert que Monsieur S. aurait été excédé par les « tentatives de décredibilisation » des démarches menées par la direction de NGK en faveur des travailleurs de l'entreprise.

Si NGK ne nie pas que Monsieur S. ait pu « s'emporter » en traitant Monsieur P.B. de « menteur », il convient, toutefois, de relativiser cet excès de langage en ayant égard au contexte précis dans le cadre duquel il s'est produit : Monsieur S. s'est, sans aucune contestation, exprimé de manière maladroite mais ses propos peuvent s'expliquer par la volonté affichée par les représentants de la direction de faire rétablir la vérité des faits injustement travestie par Monsieur P.B.

En tout état de cause, les termes utilisés par Monsieur S. ne se rapportaient qu'aux propos tenus par Monsieur P.B. qui se permettait de soutenir des allégations contraires à la vérité des faits, selon NGK. La F.G.T.B. ne prétend pas, dans ses écrits de procédure, détenir une « autre vérité des faits » distincte de celle invoquée par NGK.

Il n'y a, à nouveau, pas le moindre acte de discrimination à relever.

Enfin, la F.G.T.B. évoque un troisième fait précisant, à cet égard, que « Monsieur S. se serait, à nouveau, emporté à l'encontre de Monsieur P.B. lors d'une autre réunion par la suite » sans, toutefois, situer dans le temps cet incident ni fournir la moindre pièce quant à ce.

b) la communication de la direction

La F.G.T.B. indique qu'un préavis de grève fut déposé le 6/3/2018 par ses soins à la suite de la détérioration du climat social au sein de l'entreprise.

Elle fait grief à NGK d'avoir affiché une « communication » ciblant certains affiliés et délégués de son organisation aux termes de laquelle il fut mentionné que « le comportement immature répétitif de plusieurs affiliés/délégués F.G.T.B. mérite des sanctions ».

La F.G.T.B. qualifie ce communiqué « d'inacceptable » dès lors qu'il met en cause des personnes qui, pour certaines d'entre elles, prestent dans l'entreprise depuis de très nombreuses années et qui n'avaient jamais connu le moindre problème au regard de leur affiliation syndicale jusque dans les derniers temps ».

Pour elle, la lecture de ce communiqué révèle la profondeur du ressentiment que la direction de NGK nourrit à son égard alors même que ses délégués ne font jamais qu'assumer la mission syndicale dont ils sont investis.

NGK fait valoir, quant à elle, qu'en réponse à ce préavis et aux rumeurs qui commençaient à se développer au sein de l'entreprise, la direction a voulu expliciter sa position et, surtout, se défendre par rapport aux accusations de discrimination dont elle se rendait coupable à l'égard de la F.G.T.B.

Elle déclare qu'en rédigeant ce communiqué litigieux suivi peu après d'un second, elle a été animée exclusivement de la volonté de rétablir la sérénité au sein de l'entreprise.

NGK concède, toutefois, avoir maladroitement eu recours aux termes « comportement immature » alors même qu'elle entendait souligner que la sanction prise à l'égard de certains travailleurs ne l'était que sur base de leur comportement et non de leur conviction syndicale, la référence à la F.G.T.B. se justifiant par son souci de répondre aux accusations de discrimination qui avaient été proférées par celle-ci à son encontre.

La cour de céans ne peut suivre la thèse de la F.G.T.B. lorsqu'elle affirme que l'affichage litigieux la ciblait personnellement alors même que ses délégués ne font qu'assumer la mission syndicale dont ils sont investis.

L'analyse de ce communiqué (pièce 9, dossier NGK) permet de relever que la direction de NGK a entendu dénoncer le comportement de certains travailleurs qui s'étaient rendus coupables d'actes de violence et d'intimidation à l'égard d'autres travailleurs.

Telle que rédigée l'expression « comportement immature » vise ces travailleurs et non l'exercice d'un quelconque mandat syndical par ceux-ci.

La cour de céans n'aperçoit, dès lors, pas en quoi l'utilisation de cette expression certes maladroite mais à une seule reprise et dans un contexte très précis sur lequel la F.G.T.B. fait soigneusement l'impasse, serait constitutif d'un acte de discrimination à l'égard de ses affiliés/délégués : la cour de céans peut, en effet, légitimement comprendre l'exaspération de la direction au regard des comportements déviants qu'elle prête à certains travailleurs et le souci corrélatif qui a été le sien de restaurer un climat empreint de sérénité au sein de ses établissements en affichant à l'adresse des travailleurs le communiqué litigieux qui constituait avec la seconde « information au personnel » une mise au point ferme en réponse aux accusations de discrimination lancées à son égard qui avaient justifié le préavis de grève déposé par la F.G.T.B.

Il n'est, donc, pas question d'un fait constitutif de discrimination liée à la conviction syndicale des affiliés/délégués de la F.G.T.B.

c) les pressions exercées sur les délégués C.P.P.T Messieurs A.B. _____ et L.P.

La F.G.T.B. reproche à NGK la tenue de deux rencontres individuelles entre la direction et Messieurs A.B. et L.P. le 17/4/2018.

Il n'est pas contesté par la F.G.T.B. que, peu de temps avant ces rencontres, le conseiller en prévention-médecin du travail, le docteur HERMANT, s'était plaint auprès de la direction de NGK de l'intrusion d'un ou plusieurs des travailleur(s) dans son cabinet en son absence.

Selon NGK, toutefois, des dossiers médicaux auraient disparu pour ensuite, réapparaître après avoir été manifestement consultés par ces visiteurs, situation qui a vivement inquiété la direction, laquelle a, partant, décidé de rencontrer plusieurs travailleurs disposant du titre de secouriste en raison de leur accès privilégié au local infirmerie situé à côté du cabinet du docteur HERMANT.

Elle indique que c'est dans ce cadre précis qu'elle a entendu rencontrer Monsieur A.B. en sa qualité de secouriste au même titre qu'elle a rencontré d'autres de ses collègues, également secouristes.

Au même moment, relève NGK, la direction a appris que Messieurs A.B. et L.P. avaient demandé au personnel d'un atelier de production de ne pas respecter certaines consignes de sécurité imposées par la hiérarchie, situation qui a conduit la direction à profiter de l'entretien portant sur l'incident relatif à l'intrusion au sein du cabinet du docteur HERMANT pour, dans la foulée, évoquer, également, avec l'intéressé, la problématique relative au non-respect des consignes de sécurité.

La F.G.T.B. entend stigmatiser « la façon dont sont habituellement interpellés ses affiliés ou délégués » dès lors qu'il est fait grief à NGK de tenter d'obtenir des informations sous couvert d'entretiens informels, ce qui lui permet d'éviter la présence du secrétaire régional de la Centrale générale F.G.T.B. destinée justement à éviter qu'une pression ne soit exercée sur ses affiliés et ses délégués.

Par ailleurs, l'entretien informel avec Monsieur L.P. s'est, quant à lui, déroulé lors de la pause de nuit de celui-ci, la F.G.T.B. dénonçant, à cet effet, le caractère inopportun du moment de la rencontre.

NGK justifie la tenue de cet entretien nocturne par la présence à ce moment précis de la journée de Messieurs V. (directeur général) et S. (D.R.H.) venus interroger un secouriste dans le cadre de l'incident relatif à l'intrusion au sein du cabinet du docteur HERMANT.

Sans que cet élément ne soit contesté par la F.G.T.B., NGK indique que la teneur de l'entretien avec Monsieur L.P. fut la même qu'avec Monsieur A.B. .

Comme l'observe à bon droit NGK, il ne pourrait être déduit du simple fait que cette entrevue s'est déroulée en soirée qu'elle constitue un quelconque acte de harcèlement ou de discrimination : prétendre le contraire revient, en effet, à soutenir que des membres de la direction ne pourraient jamais avoir aucune discussion informelle sur les lieux de travail avec des travailleurs occupés durant la pause de nuit.

La F.G.T.B. ne démontre nullement, du reste, pour quelles raisons ces rencontres seraient constitutives de discrimination.

Alors que la F.G.T.B. demande à la cour de céans d' « interdire toute rencontre avec un représentant syndical dont l'objet porte sur l'exercice du mandat de celui-ci sans qu'il n'ait la possibilité d'être accompagné par un délégué syndical », il ressort clairement des faits soumis à la cour de céans que les rencontres informelles dont il est question ne portaient pas sur l'exercice du mandat syndical (C.P.P.T) des intéressés. La situation que la F.G.T.B. demande de faire cesser n'a donc jamais eu lieu.

La direction de NGK ne s'est donc rendue coupable d'aucun fait constitutif de discrimination lorsqu'elle a interrogé de manière informelle Messieurs A.B. et L.P. .

d) les réunions de la délégation syndicale en présence seulement de la C.S.C.

La F.G.T.B. reproche à NGK d'avoir tenu des réunions informelles entre la direction et les représentants de la C.S.C. sans que les représentants de la F.G.T.B. n'aient été invités.

Elle soutient que la direction de NGK n'a jamais nié leur existence.

Pire, relève la F.G.T.B., la direction de NGK a accepté la participation de trois délégués de la C.S.C. (alors que la délégation syndicale de la C.S.C. ne comprend que deux personnes) à plusieurs réunions n'hésitant pas en outre et ultérieurement à prévenir la C.S.C. aux fins de l'inviter à être présente lors de l'audition d'un de ses affiliés suspecté de sabotage alors même que cette faculté n'a pas été accordée au travailleur affilié à la F.G.T.B. suspecté des mêmes faits que ceux reprochés à son collègue de la C.S.C.

Il appert des explications fournies par NGK, non contestées par la F.G.T.B., que la première réunion informelle à laquelle fait allusion la F.G.T.B., soit celle réunissant le personnel concernant le « non stop » en date du 4/9/2018, était ouverte à tous les travailleurs de l'entreprise (ce qui comprend les délégués et représentants de la F.G.T.B.), de telle sorte que l'éventuelle absence de représentants de la F.G.T.B à cette réunion du personnel n'est pas imputable à la direction.

Il tombe sous le sens que la tenue d'une réunion d'information destinée au personnel, dont l'accès était libre pour tous les travailleurs, ce que ne conteste pas la F.G.T.B. dans ses écrits de procédure, ne peut pas être considérée comme une « réunion de la délégation syndicale avec les participations exclusives de la C.S.C. ».

NGK s'est comportée de manière tout à fait transparente dans la tenue de l'ensemble des réunions d'information et il ne saurait être question de conclure à l'existence d'une situation constitutive de discrimination.

Il est ensuite fait mention du fait que la direction aurait accepté la présence de trois délégués de la C.S.C. lors d'une rencontre entre un manager et un affilié C.S.C.

La cour de céans ne comprend pas les raisons pour lesquelles ce fait serait constitutif d'une discrimination envers la F.G.T.B. Il n'y a sur cette base aucun traitement discriminatoire à l'encontre de la F.G.T.B. qui n'était pas concernée par cette entrevue.

La dernière situation invoquée par la F.G.T.B. concerne une entrevue qui a eu lieu avec un intérimaire dans le cadre de l'enquête concernant les sabotages au sein de l'usine.

Dans ce cadre, NGK a procédé à une série d'auditions de travailleurs. Au total, 7 personnes ont été entendues par la direction afin d'avoir une idée plus précise du déroulement des incidents. Parmi ces personnes figurait un travailleur intérimaire.

A ce titre, la société n'avait aucune obligation de conditionner la tenue de l'entretien à la présence d'un délégué syndical a fortiori lorsque le travailleur intérimaire n'en formule pas la demande : or, la F.G.T.B. ne prouve pas qu'une telle demande avait été introduite par le travailleur intérimaire.

La F.G.T.B. est d'autant plus malvenue de soutenir pareilles allégations que NGK mentionne, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (p. 22), l'identité de ses affiliés qui ont pu bénéficier de la présence d'un délégué de leur syndicat lors d'entretiens menés avec la direction.

Pareils reproches sont d'autant plus étonnants de la part de la F.G.T.B. que la direction de NGK a toujours veillé à s'assurer d'obtenir l'accord des délégués syndicaux (ouvriers) de la F.G.T.B. sur les modalités et les dates de réunions de la délégation syndicale acceptant de modifier les dates de réunions lorsqu'elles posaient problème aux délégués de la F.G.T.B., comme le relève la pièce 14 du dossier de NGK ou encore lorsqu'elle s'est attachée à corriger les « incohérences organisationnelles » (non autrement explicitées !!) qu'avait pu relever le délégué principal F.G.T.B. lors d'une réunion tenue le 29/9/2018 avec Monsieur V. (voyez pièce 2 – sous-farde VIII, dossier F.G.T.B.), situation qui atteste de la volonté de NGK de maintenir un dialogue social constructif avec tous les partenaires sociaux.

La cour de céans ne relève, donc, pas que dans le cadre de la tenue de réunions informelles avec l'ensemble de son personnel, NGK se serait rendu coupable d'un quelconque fait constitutif de discrimination à l'encontre des délégués et affiliés de la F.G.T.B.

e) la situation de Monsieur M. :

Il n'est pas contesté qu'en date du 20/9/2019, une vive altercation éclata entre Monsieur M. , affilié F.G.T.B. (et ex-affilié C.S.C.) et Monsieur A. (délégué de la C.S.C.) à l'occasion de la négociation de la nouvelle C.C.T. salariale pour les années 2019 et 2020.

NGK et la F.G.T.B. s'opposent, toutefois, entre elles sur la responsabilité de chaque intervenant dans l'escalade verbale qui les opposa dès lors que NGK soutient, après avoir mené des investigations approfondies, que Monsieur M. a fait montre d'une agressivité intolérable à l'adresse de Monsieur A. même si NGK reproche toutefois, à ce dernier d'avoir répliqué en tenant des propos injurieux à l'encontre de Monsieur M. (celui-ci aurait été traité « d'analphabète » par Monsieur A.).

De son côté, la F.G.T.B. dénonce les propos insultants tenus par Monsieur A. , concédant juste que son affilié, Monsieur M. , se serait « emballé » lors de la discussion mais niant formellement que celui-ci aurait fait preuve de violence physique ou tenu les propos lui prêtés par Monsieur A. (« mettre une bombe dans l'usine »).

Elle entend stigmatiser la différence de traitement pratiquée par la direction de NGK, laquelle a notifié une mise en garde à Monsieur M. en « l'invitant à adopter un comportement adéquat à l'avenir et à mettre un terme à ces débordements » alors même qu'elle s'abstenait d'adresser la moindre remarque à Monsieur A. .

Contrairement à ce qu'allègue la F.G.T.B., la direction de NGK a adressé le 26/9/2019 à Monsieur A. un courrier aux termes duquel elle a condamné l'utilisation par ce dernier du terme « analphabète » pour qualifier le comportement adopté par Monsieur M. et l'a expressément invité à « être attentif à l'avenir sur l'utilisation de certains mots qui peuvent faire mal également ».

Le courrier de la direction poursuivait manifestement l'objectif de rétablir des relations professionnelles sereines au sein de l'usine, ce qui relève de ses obligations en tant qu'employeur, garant du bien-être des travailleurs de l'entreprise.

La direction de NGK a donc adressé un e-mail ainsi qu'un courrier le 4/10/2019 afin d'expliquer une nouvelle fois sa position et signaler à la F.G.T.B. que, contrairement à ce qui est affirmé dans son courrier du 3/10/2019, un courrier avait également été adressé à Monsieur A. (pièce 21, dossier N.G.K). Monsieur M. , en sa qualité de secrétaire

régional de la Centrale générale de la F.G.T.B., a, néanmoins, maintenu la demande de retirer le courrier du dossier de Monsieur M. (pièce 22, dossier NGK).

Il ressort des développements qui précèdent que le comportement de la direction dans la gestion de cette altercation n'est pas constitutif de la moindre discrimination à l'égard des affiliés et délégués de la F.G.T.B.

f) Le jugement prononcé le 28/10/2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons

La F.G.T.B. évoque, dans ses dernières conclusions de synthèse, le jugement rendu par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, du 28 octobre 2019. Cette procédure s'inscrit dans le cadre d'un désaccord entre les parties sur l'interprétation d'une règle de droit.

A l'issue des élections sociales de 2012, les organisations syndicales n'ont pas été en mesure de se mettre d'accord entre elles sur la désignation d'une délégation syndicale commune pour les ouvriers, comme le prévoit la CCT sectorielle du 6/6/2011 relative au statut des délégations syndicales.

Au vu de l'absence d'accord, malgré l'intervention du bureau de médiation de la commission paritaire n°113, la F.G.T.B. a lancé citation devant le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière.

Dans le cadre de cette procédure judiciaire, la F.G.T.B. a soutenu qu'il était nécessaire de recourir à des élections, vu l'absence d'accord entre les organisations syndicales. Cette absence d'accord n'est en rien imputable à NGK qui n'a pas à intervenir dans ce contentieux entre organisations syndicales.

Par un jugement du 7/11/2014, le tribunal du travail a ordonné le recours à des élections pour la désignation de la délégation syndicale ouvriers, et ce conformément à la procédure des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le C.P.P.T., comme ceci est prévu sur le plan sectoriel.

Des élections en vue du choix des délégués syndicaux ouvriers ont par conséquent été organisées en 2016 conformément à la procédure électorale prévue pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Cette procédure n'a jamais été contestée par les organisations syndicales.

Par après, les parties se sont opposées entre elles sur la désignation par les organisations syndicales d'un remplaçant au sein de la délégation syndicale.

Selon NGK, il faut en effet suivre le jugement du 7/11/2014 et la délégation syndicale doit être composée, dans l'ordre utile, des membres élus et non-élus lors des élections qui ont été organisées à cet effet. La FGTB s'est opposée à cette interprétation, et a estimé qu'elle restait libre « à tout moment » de désigner les membres de la délégation syndicale, sans respecter le résultat des élections.

Dès lors que NGK entendait maintenir sa position, elle a décidé de soumettre le litige opposant les parties au tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, qui, par jugement du 28/10/2019, fit droit à la thèse de la F.G.T.B.

NGK souligne avoir décidé d'interjeter appel de ce jugement dans l'unique but de faire trancher une question de droit de manière définitive.

La F.G.T.B. n'explique, au demeurant, en aucune façon, les raisons pour lesquelles cette procédure judiciaire pendante devant la cour de céans présenterait un caractère discriminatoire.

g) la procédure de désignation de la délégation syndicale à partir de 2020

La F.G.T.B. déclare « avoir été stupéfaite de remarquer qu'au moment de la communication du calendrier des élections sociales visant à la désignation des délégués du personnel pour le Conseil d'entreprise et le C.P.P.T, un affichage était, également, organisé en vue de la constitution de la délégation syndicale ».

Elle indique que « l'employeur prend, donc, la décision unilatérale et sans la moindre concertation d'organiser la composition de la délégation syndicale sur base du modèle des élections sociales ».

Selon la F.G.T.B., l'employeur vise, ainsi, à court-circuiter l'accord des organisations syndicales « pour conforter sa position quant au choix des personnes qui constitueraient les délégations syndicales », situation qui constitue une violation de l'article 5 de la CCT du 6/6/2011 relative aux statuts des délégations syndicales.

NGK dénie tout fondement aux allégations fantaisistes de la F.G.T.B. et rappelle qu'elle a entrepris cette démarche après qu'elle ait pris acte de la position de la C.S.C. lui communiquée le 11/7/2019 selon laquelle elle n'entendait pas trouver un accord avec la F.G.T.B. concernant la désignation de la délégation syndicale.

S'il est exact que la CCT sectorielle du 6/6/2011 relative aux statuts des délégations syndicales prévoit en premier ordre que les organisations syndicales doivent parvenir à un accord concernant la désignation de la délégation syndicale, il semblait évident pour NGK que pareil accord ne pouvait être atteint contre le gré de l'une des organisations syndicales de l'entreprise.

C'est, dès lors, de manière parfaitement légitime que NGK, après avoir considéré qu'il tombait sous le sens qu'aucun accord entre les organisations syndicales ne pourrait se dégager et en vue de faciliter l'organisation pratique des élections concernant la délégation syndicale en les organisant de manière concomitante aux élections sociales de 2020 pour le C.P.P.T. et le C.E., a affiché un formulaire X-60 relatif à la délégation syndicale. En réaction, la F.G.T.B. adressa un courrier le 16/12/2019 à NGK, s'étonnant de cet affichage. Par ce courrier, la F.G.T.B. affirmait qu'on ne pouvait pas conclure à l'absence d'accord entre les organisations syndicales, de telle sorte que la procédure d'élections ne pouvait dès lors être entamée.

Tirant argument de la position de la F.G.T.B. qui prenait toutefois, le contrepied de celle affichée le 11/7/2019 par la C.S.C., la direction de NGK fit part aux organisations syndicales de sa décision de mettre un terme à l'organisation des élections, laissant, ainsi, le champ libre aux organisations syndicales pour parvenir à un accord entre elles et, le cas échéant, pour qu'elles organisent elles-mêmes la procédure d'élection pour la constitution de la délégation syndicale (pièce 29, dossier NGK).

En conclusion, il ne pourrait être reproché à la direction de NGK d'avoir voulu apporter un soutien logistique aux organisations syndicales dans le cadre de l'organisation des élections pour la délégation syndicale, dans la mesure où la CCT sectorielle relative aux statuts des délégations syndicales prévoit l'organisation de telles élections en l'absence d'accord entre les organisations syndicales et qu'il apparaissait clairement, au vu des communications reçues, que celles-ci ne désiraient pas parvenir à un accord.

Les reproches formulés par la F.G.T.B. à la suite des initiatives prises par la direction sont d'autant plus fantaisistes que celle-ci a agi de manière transparente envers les organisations syndicales, mue par la volonté de tenir compte des positions respectives de chacune d'entre elles.

Constatant la divergence manifeste de positionnement entre les organisations syndicales, la direction n'a pas voulu s'immiscer dans leurs relations très tendues et s'est donc, dans un souci de neutralité, abstenue de poursuivre l'organisation des élections.

Les éléments ci-avant attestent de l'absence totale de discrimination envers la F.G.T.B.

h) le licenciement de Monsieur J-P.H.

La F.G.T.B. prétend que le licenciement de Monsieur J-P.H. , intervenu le 6/12/2019, présenterait un caractère discriminatoire. Elle souligne, plus particulièrement, que son licenciement a eu pour effet de l'empêcher de se présenter aux prochaines élections sociales (celles de 2020).

NGK souligne que l'impossibilité de se présenter aux prochaines élections sociales est intrinsèque à tout licenciement et est simplement la conséquence du départ du travailleur de l'entreprise. Cette circonstance n'est évidemment pas la raison du licenciement de Monsieur J-P.H. . Elle relève, en effet, que le licenciement de Monsieur J-P.H. est justifié pour des raisons de compétences professionnelles, constatées depuis plusieurs mois, et est entièrement étranger aux convictions syndicales du travailleur.

NGK indique que ces motifs ont été exposés à Monsieur J-P.H. tant au cours de l'entretien qui s'est tenu le 6/12/2019 que dans le courrier lui adressé le même jour et ajoute que ces motifs n'ont pas été contestés par Monsieur J-P.H. qui n'a lui-même jamais prétendu avoir été licencié en raison de ses éventuelles convictions syndicales.

Pour le surplus, la F.G.T.B. affirme mais ne démontre pas qu'il était de notoriété publique au sein de l'entreprise que Monsieur J-P.H. se serait porté candidat pour les élections sociales de 2020 : s'il est établi qu'il a présenté sa candidature en 2012 et en 2016 sans toutefois être élu, cette circonstance ne peut conduire à prétendre qu'il aurait, à nouveau, été candidat en 2020.

Conclusion :

Il ressort à suffisance des développements qui précèdent qu'aucun fait cité par la F.G.T.B. n'est constitutif d'un acte de discrimination fondé sur la conviction syndicale des affiliés et délégués de la F.G.T.B.

* * *

VI. QUANT AUX DEPENS :

Tout en maintenant sa thèse selon laquelle la présente procédure revêt un caractère manifestement déraisonnable qui l'autorise à réclamer une indemnité de procédure supérieure au montant de base fixé à la somme de 1.440€ pour les litiges non évaluables en argent, NGK déclare, toutefois, acquiescer à l'ordonnance dont appel en ce qu'elle a fixé au montant de base (1.440€) l'indemnité de procédure due pour la procédure de première instance.

Elle se borne, également, à réclamer la condamnation de la F.G.T.B. à l'indemnité de procédure de base (1.440€) pour la procédure mue devant la cour de céans.

La cour de céans constate que chaque partie succombe (NGK en ce qui concerne son appel incident et la F.G.T.B. s'agissant de son appel principal), de sorte qu'en application de l'article 1017, al. 4, du Code judiciaire, elle entend ordonner la compensation des dépens.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme l'ordonnance dont appel en ce qu'elle a déclaré la demande originaire de la F.G.T.B. recevable mais non fondée et en ce qu'elle a condamné la F.G.T.B. aux frais et dépens de l'instance réduits au montant de base de l'indemnité de procédure, soit 1.440 € ;

Compense, en application de l'article 1017, al. 4, du Code judiciaire, les dépens de la procédure d'appel ;

Délaisse à la F.G.T.B. sa contribution de 20€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre ;

Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur ;

Yolande SAMPARESE, conseiller social au titre de travailleur ouvrier ;

Assistés de :

Nadine ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 juin 2020 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.

Le greffier,

Le président,