



Je Remouclamps
...
...
...

Numéro de répertoire 2023 / 3804
Date du prononcé 08/12/2023
Numéro de rôle 23 / 443 / A
Numéro auditorat :
Matière : action cessation de discrimination
Type de Jugement : définitif (19) Contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquittés :	Droits acquittés :

Tribunal du travail du Brabant wallon
Division Wavre
2ème chambre
Jugement

EN CAUSE :

1. **La CSC-BXL,**
dont les bureaux sont situés Chaussée de Haecht, 579 à 1030 BRUXELLES,

partie demanderesse, comparaisant par Maître REMOUCHAMPS SOPHIE, avocat
dont le cabinet est situé à 1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart, 89 ;

2. **La CSC BATIMENT INDUSTRIE & ENERGIE,**
dont les bureaux sont situés Rue Royale 45 à 1000 BRUXELLES 1,

partie demanderesse, comparaisant par Maître REMOUCHAMPS SOPHIE, avocat
dont le cabinet est situé à 1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart, 89 ;

3. **La CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES, N.N.** inscrite à la B.C.E. sous le
numéro ;
dont les bureaux sont situés Avenue Robert Schuman 52 à 1401 BAULERS,

partie demanderesse, comparaisant par Maître REMOUCHAMPS SOPHIE, avocat
dont le cabinet est situé à 1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart, 89 ;

CONTRE :

La S.A. GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS (GSK) SA, inscrite à la B.C.E. sous le
numéro : 0440.872.918,
dont le siège social est situé Rue de l'Institut 89 à 1330 RIXENSART,

Partie défenderesse, comparaisant par Maîtres CORDIER JEAN-PHILIPPE, DELLA
SELVA KEVIN et GUERIT, avocats dont le cabinet est situé à 1170 BRUXELLES,
Boulevard du Souverain, 36 bte 8 ;

*En présence de Madame Leclercq Isabelle, Responsable RH des sites Belges et de
Monsieur LEGRAIN, directeur des relations Industrielle/sociales.*

* * *

I. Indications de procédure:

Le dossier de la procédure contient les pièces suivantes :

- La requête introductive d'instance rédigée et présentée conformément au prescrit de l'article 1034 du code judiciaire le 11 mai 2023 ;
- La notification de la requête en date du 16 mai 2023 ;
- La communication de la cause à l'auditorat sur base de l'article 764 du Code judiciaire ;
- L'ordonnance fondée sur l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire prononcée en date du 23 mai 2023;

- Les conclusions principales de GSK transmises par Edeposit le 16 juin 2023 ;
- Les conclusions principales de la CSC, la CSC BIE et de la CNE transmises par Edeposit le 7 juillet 2023 ;
- Les conclusions additionnelles de GSK transmises par Edeposit le 28 juillet 2023 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la CSC, de la CSC BIE et de la CNE transmises par Edeposit le 28 août 2023 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de GSK transmises par Edeposit le 18 septembre 2023 ;
- le courrier de Monsieur l'Auditeur du travail du 28 septembre 2023 précisant qu'il n'assistera pas à l'audience et ne déposera pas d'avis ;

- les dossiers de pièces des parties ;

Les débats se sont déroulés contradictoirement à l'audience du 7 novembre 2023 et en langue française conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

II. La demande

Les demandes de la CSC, de la CSC BIE et de la CNE ont pour objet :

- La constatation d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale au détriment des militants de la CSC au sein de GSK ;

- La cessation effective de la discrimination via la prononciation des injonctions suivantes à l'égard de GSK :
 - Cesser d'organiser les contacts, réunions et informations des délégations syndicales de manière séparée et par voie de conséquence, interdire à GSK :
 - De convoquer et de tenir des réunions syndicales n'incluant qu'une partie des membres de chacune des délégations syndicales ;
 - D'entamer des négociations en vue d'un accord collectif en dehors des réunions de la délégation syndicale ;
 - De diffuser les informations touchant aux compétences collectives des délégations syndicales à certains membres de la délégation et non aux autres ;
 - D'arrêter le planning des assemblées du personnel applicable à toutes les organisations, selon les demandes et *desideratas* d'une seule faction ;
 - D'organiser et/ou autoriser des assemblées du personnel où sont invités tous les travailleurs concernés en présence de certains délégués et non d'autres ;

○ S'il a lieu à l'autorisation/organisation d'assemblées ne réunissant que des affiliés d'une organisation, cesser de relayer auprès du personnel que celle des délégués d'une organisation ;

- Cesser de tenir des réunions et/ou des discussions sur les sujets intéressant les compétences du CE et du CPPT en dehors des réunions de ces organes et des canaux de diffusion propres à ces organes et cesser de communiquer à certains représentants du personnel des informations destinées au CE et au CPPT sans assurer en même temps et de la même manière la même information aux autres représentants ;
- Cesser d'interdire aux affiliés de la CSC de présenter leur nom, image et coordonnées sur les publications et affiches de leur organisation syndicale diffusées et/ou affichées dans l'entreprise et cesser d'utiliser les prérogatives patronales pour entraver ce type d'affichage, en retirant également des dossiers individuels le courrier d'avertissement à ce sujet ;

Assortir les injonctions d'une astreinte de 500 € par manquement

Les demanderesses sollicitent la condamnation de GSK aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

III. Les faits essentiels

GSK est une importante entreprise pharmaceutique établie à Rixensart et occupant quelques 8.000 travailleurs.

Elle dispose de plusieurs sites d'exploitation partout dans le monde¹.

La Belgique accueille trois sites principaux de vaccins pour GSK (à Wavre, Rixensart et Gembloux), dont le centre historique de la division vaccins du groupe².

Les demandeurs sont la C.S.C. – est une des trois organisations représentatives des travailleurs interprofessionnelles et constituées sur le plan national, visées par l'article 3.1 de la loi du 5 décembre 1968 et la CSC BIE et la CNE qui sont des organisations professionnelles faisant parties de la C.S.C., visées par l'article 3.2 de la loi du 5 décembre 1968. La CSC BIE et la CNE sont en effet des « centrales professionnelles », en charge de l'action syndicale en entreprise

GSK est dotée d'un Conseil d'entreprise (CE), d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et d'une délégation syndicale divisée en une délégation syndicale « employés » (DES) et une délégation syndicale « ouvriers » (DSO).

Lors des élections sociales 2020, les résultats des trois organisations syndicales se présentaient comme suit :

¹ <https://be.gsk.com/fr-be/location/>

² Site internet de GSK: <https://be.gsk.com/fr-be/entreprise/gsk-belgique-en-un-coup-d-oeil/>

➤ FGTB	
○ CE	17
○ CPPT	16
○ DSO	9
○ DES	9
➤ CSC	
○ CE	4
○ CPPT	4
○ DSO	1
○ DES	1
➤ CGSLB	
○ CE	2
○ CPPT	2
○ DSO	0
○ DES	0

GSK relève des commissions paritaires n°116 « Industrie chimique » compétente pour les ouvriers et n° 207 « employés de l'industrie chimique » compétente -- comme sa dénomination l'indique- pour les employés.

Les délégations syndicales sont régies par la CCT n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, par la CCT du 12 février 2008 au sein de la CP n°116 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers et par la CCT du 4 mai 1999 de la CP 207 concernant le statut des délégations syndicales.

La CSC est une organisation représentative des travailleurs au niveau national tandis que CSC BIE et CNE sont des centrales actives au sein de GSK composées de travailleurs-militants de la CSC.

Monsieur F G est le délégué effectif de la CSC au sein de la DSO et
Madame E! M est la déléguée de la CSC au sein de la DES.

Les parties s'accordent pour décrire un climat syndical tendu mais elles divergent quant aux causes de cette situation : GSK l'attribue au conflit latent existant entre la CSC et la FGTB tandis que la CSC estime qu'il est lié au favoritisme que GSK accorde à la FGTB.

La C.S.C dénonce le fait que GSK tient de manière séparée les réunions avec les délégations syndicales, GSK l'explique par la mésentente existant entre la C.S.C et la FGTB.

La problématique est explicitée par les échanges de courriers entre la CSC et GSK entre novembre 2021 et le 11 mai 2023 (farde II dossier C.S.C).

Les parties n'ont pas trouvé de solution amiable au litige.

IV. Compétences du tribunal du travail

GSK invoque l'incompétence *ratione materiae* du tribunal estimant que le litige porte sur un conflit de nature collective.

La CSC et la CNE estiment, au contraire que le litige porte sur la protection des droits individuels des travailleurs-militants affiliés à la CSC, titulaires d'un mandat ou non.

4.1. Compétence des juridictions du travail

L'article 578 du Code judiciaire définit la compétence du tribunal du travail comme suit :

« Le tribunal du travail connaît:

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail.....

.....

3° des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives du travail;

4° des contestations nées entre travailleurs salariés à l'occasion du travail;

.....

13° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

..... ».

Les juridictions du travail ne sont actuellement pas compétentes pour connaître des conflits collectifs, tels que par exemple la grève.

Le conflit collectif est un différend entre un groupe de travailleurs et un ou plusieurs employeurs qui ont pour objet une modification de la situation juridique d'une des parties au conflit, une modification des conditions de travail ou un changement de l'environnement professionnel.

Contrairement aux litiges individuels, les conflits collectifs ne relèvent pas de la sphère des conflits de droit positif mais plutôt de celle des conflits d'intérêts³.

Il est considéré que, par nature, les conflits collectifs du travail échappaient au pouvoir judiciaire et que leur résolution par la voie de la conciliation devait être dévolue aux seules commissions paritaires⁴. En effet, le législateur a voulu limiter son intervention dans le règlement des conflits collectifs de travail, laissant aux

³ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium de droit du travail 2012/2013*, Ed Kluwer n° de droit social, 2015/2016, p.1822.

⁴ Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail, 2019, p.613.

Interlocuteurs sociaux le soin de les résoudre. L'intervention du juge ne devrait être que subsidiaire⁵.

→ Il n'y a pas de définition légale ni jurisprudentielle de la notion conflit collectif⁶.

Il en résulte que plusieurs définitions ont été données. Le conflit collectif a le plus souvent pour objet les conditions de travail au sens large. Mais il peut aussi concerner la défense de tout autre intérêt collectif que le groupe de travailleurs estime devoir assumer⁷.

M. RIGAUX affirme que l'expression de conflit collectif peut même viser des conflits qui opposeraient une collectivité de travailleurs aux seuls pouvoirs publics. La possibilité pour ceux-ci d'être ainsi partie à un conflit collectif du travail s'explique en raison des décisions qu'ils sont amenés à prendre en matière d'emploi et de conditions de travail⁸.

A. FETTWEIS considère que « *le conflit collectif naît de l'opposition d'intérêts entre groupes sociaux et la solution en est négociée sur base d'impératifs politiques et économiques* »⁹.

J. CLESSE et V. NEUPREZ l'identifient comme étant celui qui « *oppose un groupe de travailleurs à un ou plusieurs employeurs en vue de l'obtention d'avantages ou en vue du respect des droits ou d'intérêts propres à un employeur, à un groupe d'employeurs, ou à un ou plusieurs travailleurs* »¹⁰.

F. KEFFER estime que « *Le conflit collectif ne doit pas être confondu avec la grève, qui n'est que l'une des formes de sa manifestation, ni avec l'occupation d'usine, qui est quant à elle un élément périphérique de la grève* »¹¹.

Actuellement la thèse de l'incompétence absolue du pouvoir judiciaire en cette circonstance n'a plus guère d'adeptes. Les références à l'article 92 de la Constitution, à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, à l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques se sont imposées au fil du temps¹².

⁵ M. DAVAGLE, *Le droit collectif*, tome I, Anthémis, Limal, 2011, p.37.

⁶ G. DENEZ, "Les conflits collectifs du travail à l'épreuve du pouvoir judiciaire", *Les conflits collectifs en droit du travail. Solutions négociées ou interventions judiciaires?*, Bruxelles, F.U.S.L., 1989, p. 41.

⁷ F. DORSEMONT, *syllabus de droit collectif du travail*, année académique, 2022-2023, p.63.

⁸ M. RIGAUX, "Collectieve arbeidsconflicten", n°4 et s., dans *Arbeidsrecht*, Bruxelles, C.A.D., n° III-15, 1991.

⁹ A. FETTWEIS, *Précis de droit judiciaire*, t. II, La compétence, Bruxelles, Larcier, 1971, p. 206, no 346.

¹⁰ J. CLESSE et V. NEUPREZ, "Interventions nouvelles du juge en droit du travail", D.A/O.R., 1989, no 10, p. 92.

¹¹ F. KEFFER, "Conflits collectifs et recours judiciaires", *J.T.*, 1994, p. 426.

¹² *Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail*, 2019, p.614.

Il n'y a pas de décision récente qui ait encore retenu la thèse de l'incompétence absolue du pouvoir judiciaire lorsque celui-ci est saisi d'une contestation portant sur les lésions d'un droit civil dans le cadre d'un conflit collectif du travail¹³.

Le juge est compétent pour sanctionner les atteintes à certains droits manifestes à l'occasion du conflit collectif¹⁴.

→ En ce qui concerne le litige d'ordre individuel, des controverses existent sur l'interprétation qu'il convient à donner aux mots « contestations d'ordre individuel » de l'article 578, 3° du Code judiciaire.

Une vision restrictive de l'article 578, 3°, du Code judiciaire estime que la compétence matérielle des juridictions du travail est d'ordre public et est limitativement énumérés aux articles 578 à 583 du Code judiciaire.

Un litige ne peut être considéré comme une contestation d'ordre individuel uniquement parce qu'il a été introduit par un travailleur individuellement et non par une organisation représentative de travailleurs¹⁵.

Dans une vision extensive de la notion de contestation d'ordre individuel, il a été jugé par le Tribunal d'arrondissement de Charleroi que constitue une contestation d'ordre individuel, celle qui, entamée par une organisation syndicale en exécution d'une convention collective de travail, a pour objet de faire installer une délégation syndicale dans une entreprise¹⁶. De même, le Tribunal d'arrondissement de Liège soulignait-il, en 1986, que rentrait dans la compétence du tribunal du travail un litige relatif à la composition d'une délégation syndicale au motif que si un tel litige présente un caractère collectif en ce qui concerne plusieurs personnes, il n'en constitue pas moins une contestation d'ordre individuel au sens de l'article 578, 3°, du Code judiciaire.

Cette conception large, aux termes de laquelle les tribunaux du travail sont compétents pour connaître de tous les litiges qui portent sur les droits individuels de la mise en œuvre de conventions collectives, repose essentiellement sur les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, qui reconnaît aux organisations professionnelles le droit d'agir en justice sans définir clairement devant quel tribunal, et sur le principe d'unité de juridiction

¹³ *Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail*, 2019, p.614.

¹⁴ *Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail*, 2019, p.615 - En ce sens: Mons (réf.), 2 mars 1988, *Chron. D.S.*, 1988, p. 160; *Journ. proc.*, 1988, no 127, p. 28; *J.T.*, 1988, p. 361 et *J.T.T.*, 1988, p. 209, note; Civ. Charleroi (réf.), 23 décembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, p. 157; *J.L.M.B.*, 1987, p. 1510, note et *R.D.S.*, 1987, p. 481.

¹⁵ Trib. trav. Louvain (réf.), 15 décembre 1987, *Chron. D.S.* 1988, p.270, note; *Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail*, 2019, p.611.

¹⁶ Tr *Guide social permanent : droit du travail : commentaires : compétence attribution des juridiction du travail*, 2019, p.611; Trib. arr. Charleroi, 6 avr. 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 378 et *R.R.D.*, 1982, p. 251.

en matière de contentieux social, qui était à la base de la loi du 10 octobre 1967 instituant le Code judiciaire.

4.2. La nature du présent litige

L'action est factuellement relative aux droits subjectifs des représentants et militants CSC dans le cadre de leur action syndicale au sein de GSK et à l'éventuelle manière différente (et donc discriminatoire) dont l'employeur traite les représentants syndicaux et militants CSC et FGTB.

La CSC estime que GSK traite plus favorablement les demandes d'ordre syndical de la FGTB, syndicat majoritaire au sein de l'entreprise, que celles de la CSC.

En l'espèce, la litige ne porte pas sur un conflit collectif. La demande expressément formulée à la base des faits décrits vise à préserver les droits individuels des personnes de l'entreprise GSK, à ne pas être discriminées sur la base de leur conviction syndicale, plus particulièrement, les militants de la CSC de cette entreprise. Les demanderesse demandent notamment la cessation d'actes qu'elles estiment discriminatoires tels les réunions et informations de chaque délégation de manière séparée, de cesser de tenir des réunions et/ou discussions sur les sujets intéressants les compétences du Conseil d'entreprise et du CPPT en dehors des réunions de ces organes et des canaux de diffusion propres à ces organes, de cesser d'interdire aux affiliés de la CSC de présenter leur nom, image et coordonnées de contact sur les publications et affiches de leur organisation syndicale diffusées et /ou affichées dans l'entreprise et de cesser d'utiliser les prérogatives patronales pour entraver ce type d'affichage.

Eu égard à ce qui précède, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre est matériellement compétent en vertu de l'article 578,13° et l'article 578 bis du Code judiciaire précité.

Il en résulte que le Tribunal du travail du Brabant wallon (division Wavre) est territorialement et matériellement compétent.

V. Qualité des demanderesse pour introduire la présente action

En cours de procédure, GSK a soulevé la problématique de la qualité de la C.S.C, de la CSC BIE et de la CNE pour représenter les travailleurs CSC dans le cadre de la présente procédure.

L'action en cessation est « celle par laquelle un individu ou un groupement préjudicié ou risquant de l'être par un acte déterminé, peut demander au président d'un tribunal statuant comme en référé d'enjoindre à l'auteur de cet acte d'y mettre fin par une décision revêtue de l'autorité de la chose jugée ». En droit social, l'action en cessation concerne essentiellement les matière de discrimination, de violence et

de harcèlement moral ou sexuel au travail¹⁷. Ainsi selon l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 concernant certaines formes de discrimination, le Président du tribunal du travail est compétent concernant la constatation de l'existence d'une discrimination et d'ordonner la cessation d'un acte¹⁸.

La travailleur affilié à une organisation syndicale est censé lui avoir donné un mandat syndical général afin de veiller à ses Intérêts professionnels¹⁹. Une organisation syndicale peut agir en tant que mandataire collectif d'une catégorie de travailleur²⁰. Les syndicats ont qualité pour intervenir devant la Cour constitutionnelle dans une procédure portant une question préjudicielle relative à la protection contre le licenciement des délégués et des candidats délégués de personnel aux conseils d'entreprise et aux CPPT même si elles ne sont pas parties au fond du litige²¹.

Précisions que l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires dispose que « *les organisations représentatives des travailleurs, les organisations 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. Des dommages-intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention ne peuvent toutefois être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément. A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière* ». Il en résulte que la CSC en tant qu'organisation représentative des travailleurs au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 précitée a une qualité pour agir en justice.

En outre, la problématique relative à la qualité d'une organisation syndicale pour introduire une action en justice fondée sur la discrimination liée à la conviction syndicale a été tranchée – notamment par un arrêt très argumenté prononcé par la Cour du travail de Mons²².

En l'espèce, la FGTB avait assigné une entreprise sur base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, invoquant que certains

¹⁷ F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », In *X Quinze ans de lutte contre la discrimination*, 2022, p.39.

¹⁸ F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », in *X Quinze ans de lutte contre la discrimination*, 2022, p.40.

¹⁹ C.trav. Bruxelles, 6 juin 1978, *J.T.T.*, 1980, p.85. » ; G. CLOSSET-MARCHAL et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discrimination » In les nouvelles lois luttant contre la discrimination, Bruges, die Keure, 2008, p.363 ; F. BOUQUELLE, L'action en cessation de discrimination en droit social, in *X Quinze ans de lutte contre la discrimination*, 2022, p.39.

²⁰ Trib. Trav. Charleroi, 12 novembre 1984, *R.D.S.*, 1984, p.420.

²¹ C.A. 8 juillet 1993, *J.T.T.*, 1993, p.426.

²² C.A Mons, 26 juin 2020, 2019/AM/231, consultable sur terralaboris.be.

travailleurs et elle-même étaient discriminés sur base de leur appartenance syndicale. L'entreprise reprocha à la FGTB de ne pas produire l'accord desdits travailleurs. La Cour du travail de Mons a rappelé qu'« 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. » 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.

Ainsi, l'article 4, alinéa 1er, 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 ») à instaurer 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, §1er de ladite loi qui dispose qu'« 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 ».

La Cour rappelle le contenu de l'article 30 de la loi du 10 mai 2007 :

« 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 régissant 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 ».

Enfin, la Cour rappelle la condition de recevabilité visée à l'article 31 de la loi, à savoir : *« 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 ».* Cet arrêt établit ainsi qu'une organisation syndicale dispose de la qualité pour introduire en justice une action fondée sur la discrimination dont ses affiliés seraient victimes.

F. BOUQUELLE souligne d'une part que les juridictions ne sont pas très strictes sur l'application de cette condition d'accord et d'autre part, que la loi n'impose pas un accord préalable de la victime²³. Elle cite un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles qui estime que l'accord non produit en première instance peut être pris en considération par le juge d'appel pour apprécier la recevabilité de l'action *ab initio*²⁴.

La Cour de cassation a précisé l'interprétation à donner à l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 concernant certaines formes de discrimination. La Cour de cassation dans son arrêt du 11 juin 2018 décide qu'*« 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*

²³ F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », in X, *Quinzième années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, 2022, p.60.

²⁴ Cour.trav.Bruxelles, 18 mai 2012, C.D.S, 2013/2, p.65 ; F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », in X, *Quinzième années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, 2022, p.60.

personnes »²⁵. Il s'agissait en l'espèce d'avoir l'accord de la victime pour une action intentée par UNIA.

F. BOUQUELLE estime qu'un même raisonnement peut être tenu pour d'autres acteurs institutionnels ou collectifs. Elle relève que la jurisprudence de fond suit cette position basée sur les travaux préparatoires de la loi²⁶.

Ainsi, le tribunal estime que la CSC en tant organisation représentative des travailleurs a vocation à agir tant pour les représentants du personnel que les militants identifiés mais également pour les membres non identifiés qui pourraient subir la discrimination.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier de la CSC que de nombreux d'accords ont été obtenus, il s'agit en l'espèce des personnes suivantes reprises dans le dossier de pièces de la demanderesse dont certains figurent sur l'affiche syndicale versée au dossier:

- Accord confirmé par écrit par Giorgio DELLA TORRE le 25 septembre 2023
- Accord confirmé par écrit par Corinne VENY le 21 septembre 2023
- l'Accord confirmé par écrit par Francis DITCHONG ROGER le 21 septembre 2023
- Accord confirmé par écrit par Ugur SONMEZ le 29 octobre 2023
- Accord confirmé par écrit par Frédéric LAUDICINA le 22 septembre 2023
- Echange WhatsApp avec Rida ANIK (affilié présentant de graves ennuis de santé et n'ayant pas pu à ce jour confirmer par écrit son accord)
- Accord confirmé par écrit par Michaël BARBAROTTO le 22 septembre 2023
- Accord confirmé par écrit par Mouna HARDI le 2 mars 2023
- Accord confirmé par écrit par Luigi VENEZIA le 16 février 2023
- Accord confirmé par écrit par David HORENT le 22 septembre 2023
- Accord confirmé par écrit par Loïc LABASSE le 15 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Joel CLAUS le 15 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Henri DARTEVELLE le 29 septembre 2023
- Accord confirmé par écrit par Maxime VOOL le 15 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Francesco GALLONE le 15 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Gaetano MORRAELE le 16 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Michel DE BONDT le 22 février 2023
- Accord confirmé par écrit par Frédéric BOISDEQUIN le 7 mars 2023
- Accord confirmé par écrit par Jean-Luc NAHOUL le 7 mars 2023

En l'espèce, les demanderesses ont recueilli les accords de divers travailleurs tels que visés à l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 (voir partie IV dossier de la C.S.C).

Le tribunal retient que la CSC, la CSC BIE et la CNE ont qualité pour introduire en justice la présente action.

²⁵ Cass., 11 juin 2018, RG., S.0150072N.

²⁶C.trav.Bruxelles, 6 septembre 2019, RG. N°2019/CB/1 ; Cour travail, 26 juin 2020, RG n°2019/AM/231, inédit ; Cour.trav.Liège, 20 décembre 2021, RG. N°2019/AL/345, inédit cité par F. BOUQUELLE, « L'action en cessation de discrimination en droit social », in X *Quinzaine années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, 2022,p.61.

VI. Discussion

6.1. En droit

6.1.1. Notion de liberté syndicale

La liberté d'association est la clef de voûte du droit social collectif et constitue un fondement de la liberté syndicale. Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme a notamment rappelé dans son arrêt du 9 juillet 2013 que « *la liberté syndicale est un élément essentiel du dialogue social entre travailleurs et employeurs et, par là même, un outil important dans la recherche de la justice et de la paix sociales* »²⁷.

La liberté syndicale est toutefois une notion qui a une portée bien plus large étant donné qu'elle vise notamment le droit à la libre manifestation de ses revendications ; le droit à l'information et à la consultation des travailleurs ; le droit à la négociation collective et à la conclusion d'accords sociaux ; le droit de mener des actions collectives²⁸. V. VANNES définit la liberté syndicale comme comprenant « *le droit de fonder un syndicat et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts, de même que le droit pour cette association de régier son organisation propre, sa représentation, son fonctionnement et sa gestion* »²⁹.

L'exercice de cette liberté syndicale couvre aussi d'autres libertés fondamentales : la liberté de réunion, la liberté d'expression et la liberté d'agir en conscience individuellement ou en groupe pour faire valoir ses droits³⁰.

La Cour Constitutionnelle décide dans son arrêt du 26 juillet 2017 que « *la liberté syndicale découlant de la liberté d'association protégée par l'article 27 de la Constitution qui avec l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 22 du Pacte international relatifs aux droits civils et politique et les articles 3 et 10 de la Convention n°87 de l'OIT constitue un ensemble indissociable* »³¹.

²⁷ Considérant 130 de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, Cour.eur.D.H., 13 juillet 2013, AFFAIRE SINDICATUL « PĂSTORUL CEL BUN » c. ROUMANIE, Requête no 2330/09), <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22fulltext%22:%5B%22convictions%20syndicales%22%5D%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22itemid%22:%5B%22001-122705%22%5D%7D>

²⁸ M.DAVALGE, *Le droit collectif du travail*, Tome I, Anthémis, Limal, tome I, 2011 p. 25.

²⁹ V.VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcler, Bruxelles, 2022, p.77. Dans le même sens, considérant 135 Cour.eur.D.H., 13 juillet 2013, AFFAIRE SINDICATUL « PĂSTORUL CEL BUN » c. ROUMANIE, Requête no 2330/09.

³⁰ M. RIGAUX, « Het recht op collectief onderhouden sleutelement van de grandrechtelijke onderbouw en van de rechtshomogene benadering van het collectief arbeidsrecht », In *Collectief onderhouden*, Malines, Kluwer, 2006, p. 10; M. DAVALGE, *Le droit collectif du travail*, tome I, 2011 p. 25

³¹ Considérant B. 14.2, Cour.Const, 26 juillet 2017, n°101/2017 ; V. VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcler, Bruxelles, 2022, p.94.

6.1.2. Fondements Juridiques de la liberté syndicale

De nombreux textes législatifs nationaux, européens et internationaux de portée générale ou spécifique reconnaissent et protègent le droit de l'individu à la liberté syndicale³².

Au niveau national, l'article 27 de la Constitution dispose « Les Belges ont le droit de s'associer; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive »³³. Sur ce point, la Cour constitutionnelle affirme dans son arrêt du 26 juillet 2017 que « *la liberté syndicale et le droit de négociation collective découlent de la liberté d'association protégée, notamment, par l'article 27 de la Constitution* »³⁴.

Au niveau international, la Convention n°87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ainsi que la Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, bien que ratifiées par la Belgique n'ont pas d'effet direct³⁵. La Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et la Convention n° 98 de l'OIT affirme pour la première fois l'importance de protéger les travailleurs des discriminations basées sur son affiliation ou son engagement au sein d'un syndicat³⁶.

Au niveau européen et international, il faut retenir les articles 1³⁷ et 3) d³⁸ de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail³⁹ et les articles 5,1.1§2 et 12 et 28 de la charte sociale européenne qui ont trait à la liberté syndicale. A l'instar des conventions internationales précitées, les articles précités de la charte sociale européenne n'ont pas d'effet direct⁴⁰.

Au niveau mondial, le droit à la liberté syndicale est consacré par la Convention européenne des droits de l'homme et les Pactes relatif aux droits civils et politique et aux droits économiques et sociaux. En matière de liberté syndicale, l'effet direct horizontal de la convention européenne des droits de l'homme protège les individus aussi bien des agissements de l'Etat que de ceux des particuliers tels que les employeurs ou les organisations syndicales⁴¹.

³² Dans ce sens, considérant B. 14.2. Cour.Const, 26 juillet 2017, n°101/2017 ;V. VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.94.

³³ Dans ce sens, le considérant B. 14.2, Cour.Const, 26 juillet 2017, n°101/2017

³⁴ Le considérant B. 14.2, Cour.Const, 26 juillet 2017, n°101/2017.

³⁵ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », *C.D.S.*, 2018, p.2.

³⁶ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », *C.D.S.*, 2018, p.3.

³⁷ L'article 1 de la directive 2000/78/CE dispose que « *La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement* ».

³⁸ L'article 3 d) de la directive 2000/78/CE dispose « *d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations* ».

³⁹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.U.E.*, L 303, 2.12.2000, p. 16-22.

⁴⁰ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », *C.D.S.*, 2018, p.3.

⁴¹ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », *C.D.S.*, 2018, p.2.

Par conséquent, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme protège exclusivement « les droits qui sont indispensables à la jouissance effective de la liberté syndicale »⁴².

Il en résulte que de manière constante, la Cour européenne des droits de l'homme affirme que « l'article 11 de la Convention garantit aux membres d'un syndicat, en vue de la défense de leurs intérêts, le droit à ce que leur syndicat soit entendu, mais il ne leur garantit pas un traitement précis de la part de l'État. Ce qu'exige la Convention, c'est que la législation permette aux syndicats, selon des modalités conformes à l'article 11, de lutter pour la défense des intérêts de leurs membres »⁴³. Au fil de sa jurisprudence, la Cour européenne des droits de l'homme a dégagé « une liste non exhaustive d'éléments constitutifs du droit syndical, parmi lesquels figurent le droit de former un syndicat ou de s'y affilier, l'interdiction des accords de monopole syndical et le droit pour un syndicat de chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a à dire au nom de ses membres. Récemment, elle a estimé, compte tenu des évolutions du monde du travail, qu'en principe et mis à part des cas très particuliers, le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts »⁴⁴.

Dans son arrêt du 11 janvier 2006, SØRENSEN Et RASMUSSEN c. DANEMARK, la Cour européenne des droits de l'homme affirme que « (...) Toutefois, lorsque le droit interne d'un Etat contractant autorise la conclusion entre syndicats et employeurs d'accords de monopole syndical qui vont à l'encontre de la liberté de choix de l'individu inhérente à l'article 11, la marge d'appréciation doit être considérée comme réduite. La Cour rappelle à cet égard que, bien qu'il faille parfois subordonner les intérêts d'individus à ceux d'un groupe, la démocratie ne se ramène pas à la suprématie constante de l'opinion d'une majorité mais commande un équilibre qui assure aux minorités un juste traitement et qui évite tout abus d'une position dominante (Young, James et Webster, précité, § 63, et Chassagnou et autres, précité, §§ 112-113). Pour déterminer si un Etat contractant est resté dans les limites de sa marge d'appréciation en tolérant l'existence d'accords de monopole syndical, une importance particulière doit être attachée aux motifs avancés par les autorités pour justifier ces accords et – élément à apprécier au cas par cas – à leur degré d'empiètement sur les droits et intérêts protégés par l'article 11. Par ailleurs, il faut tenir compte de l'évolution dans la perception de l'utilité des accords de monopole syndical pour garantir la jouissance effective de la liberté syndicale »⁴⁵. « La Cour ne voit aucune raison de ne pas appliquer ces considérations de la même manière aux accords de monopole syndical avant embauche et aux accords de monopole syndical après embauche »⁴⁶.

⁴²Cour.eur.D.H., 27 octobre 1975, *Syndicat national de la police belge c. Belgique*, considérant 38, Cour.eur.D.H., 6 février 1976, *Swedish Engine Driver's Union c. Suède*, considérant 39; V. VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les Institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.77.

⁴³ Cour.eur. D.H., 27 octobre 1978, *Syndicat national de la police belge c. Belgique* considérants 38 et 39; Cour.eur.D.H., 6 février 1976, *Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède*, considérants 39-40; Considérant 134 de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, Cour.eur.D.H., 13 juillet 2013, *AFFAIRE SINDICATUL « PĂSTORUL CEL BUN » c. ROUMANIE*, Requête no 2330/09.

⁴⁴En ce sens, Cour.eur. D.H., 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, no 34503/97, considérants 145 et 154; Cour.eur.D.H., 13 juillet 2013, *AFFAIRE SINDICATUL « PĂSTORUL CEL BUN » c. ROUMANIE*, Requête no 2330/09, considérant 135.

⁴⁵ Considérant 58 : Cour.eur.D.H., 11 janvier 2006, *SØRENSEN Et RASMUSSEN c. DANEMARK*, Requêtes nos 52562/99 et 52620/99.

⁴⁶ Considérant 58 : Cour.eur.D.H., 11 janvier 2006, *SØRENSEN Et RASMUSSEN c. DANEMARK*, Requêtes nos 52562/99 et 52620/99.

S. BEN AMAR affirme que dans « *l'état actuel de la législation de la Cour européenne des droits de l'homme se dégage les éléments essentiels du droit syndical : le droit de former un syndicat et de s'y affilier, l'interdiction des accords de monopole syndical dit closed-shop, le droit pour un syndicat de chercher persuader l'employeur d'écouter ce qu'il a dire au nom de ses membres* »⁴⁷.

Rappelons que la Cour Constitutionnelle précise et affirme dans son arrêt du 26 juillet 2017 que « *la liberté syndicale découlant de la liberté d'association protégée par l'article 27 de la Constitution qui avec l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 22 du Pacte international relatifs aux droits civils et politique et les articles 3 et 10 de la Convention n°87 de l'OIT constitue un ensemble indissociable* »⁴⁸.

6.1.3. Notion de conviction syndicale

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail a été notamment transposée par la loi du 10 mai 2007 2007 concernant certaines formes de discrimination. Au départ, la loi du 10 mai 2007 précitée prévoyait une liste ne contenant pas la conviction syndicale⁴⁹.

Par son arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 avril 2009, la Cour Constitutionnelle annule les articles 3 et 4,4° de la loi du 10 mai 2007 en ce qu'ils ne comprenant pas les critères de discrimination visant la conviction syndicale⁵⁰. Il ressort de cet arrêt une conception large de la conviction syndicale, qui vise trois critères, à savoir, l'affiliation à une organisation syndicale, la conviction syndicale et l'activité syndicale⁵¹. A la suite de cet arrêt, le critère de conviction syndicale a été ajouté à la liste fermée des motifs de discrimination⁵².

Dans la lignée de son arrêt du 2 avril 2009, la Cour Constitutionnelle réaffirme dans son arrêt du 16 juillet 2009 la notion large de conviction syndicale comme comprenant trois critères. En effet, la Cour Constitutionnelle décide que « *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*

⁴⁷S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », C.D.S., 2018, p.2

⁴⁸ Considérant B. 14.2, Cour.Const, 26 juillet 2017, n°101/2017 ;V . VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.94.

⁴⁹I.VAN HIEL, « Over de antidiscriminatiewet en het sanctioneren van stakende werknemers Noot bij Arbh. Gent 12 februari 2020, AR nr. 2019/AG/50 », C.D.S., 2020, p.213; dans le même sens, H.CATTOIR, «Syndicale overtuiging: wat dekt de lading?», *Orientatie*, 2021/9, p. 261.

⁵⁰ Considérant B.8.9 (Cour.Const, 2 avril 2009, n°64/2009).

⁵¹ Cour.Const, 2 avril 2009, n°64/2009; S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », C.D.S., 2018, p.10. Dans ce sens, H.CATTOIR, «Syndicale overtuiging: wat dekt de lading? », *Orientatie*, 2021/9, p. 259.

⁵² S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », C.D.S., 2018, p.10.

convictions en matière syndicale, de sorte que les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de la conviction syndicale »⁵³.

Avec la loi du 30 décembre 2009 portant diverses dispositions, le législateur s'est conformé à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 2 avril 2009. Le terme conviction syndicale a été ajouté à la liste fermée des critères de loi concernant certains formes de discrimination⁵⁴.

Une discrimination basée sur la conviction syndicale peut exister même à défaut d'affiliation à un syndicat. Dans ce sens, la Cour du travail de Gand dans un arrêt du 11 juillet 2019⁵⁵, décide concernant les salariés qui participent à une action spontanée, que l'adhésion à une organisation syndicale n'est pas une exigence pouvoir invoquer la conviction syndicale⁵⁶. En effet, elle estime que non seulement les activités qui entrent dans le cadre d'une telle organisation syndicale sont visées sous le critère protégé « conviction syndicale », mais aussi les activités qui ne sont pas menées dans le cadre d'une organisation syndicale mais qui ont un caractère syndical. Le fait d'être ou non affilié à un syndicat ne joue aucun rôle. Et il n'est pas pertinent non plus le fait que si les syndicats ont soutenu ou non l'action⁵⁷.

Il en résulte que la conviction syndicale est « une conviction basée sur le syndicalisme, qui doit être entendu comme la défense des intérêts du ou des travailleurs dans la relation avec le ou les employeurs. L'affiliation à un syndicat et/ou la participation à des activités syndicales en sont notamment l'extériorisation »⁵⁸.

Dans le même sens, UNIA donne la définition suivante des convictions syndicales : « le fait d'adhérer à un courant de pensée syndical, sans nécessairement être affilié à un syndicat. L'affiliation syndicale et le fait de pratiquer une activité syndicale (par exemple participer à une manifestation ou une grève) sont également protégés par la loi »⁵⁹.

H. CATTOIR soutient qu'il ressort de la jurisprudence récente que les cours et tribunaux ont une interprétation large de la notion de convictions syndicales⁶⁰.

⁵³ Considérant B.4.2. de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 16 juillet 2009 (Cour.Const., 16 juillet 2009, n° 123/2009).

⁵⁴ I. VAN HIEL, « Vrijheid van vakvereniging in verbod van discriminatie op grand van syndicale overtuiging », *R.D.S.*, 2017, p.737; H.CATTOIR, « Syndicale overtuiging: wat dekt de lading? », *Orientatie*, 2021/9, p. 259.

⁵⁵ Arbrb. Gent 11 juli 2019, rn. 4.2.2.2.6 en 4.2.2.2.8, www.unia.be.

⁵⁶ Arbrb. Gent 11 juli 2019, rn. 4.2.2.2.6 en 4.2.2.2.8, www.unia.be; I.V AN HIEL, « Over de antidiscriminatiewet en het sanctioneren van stakende werknemers Noot bij Arbh. Gent 12 februari 2020 », AR nr. 2019/AG/50 », *C.D.S.*, 2020, p.216.

⁵⁷ Arbrb. Gent 11 juli 2019, rn. 4.2.2.2.6 en 4.2.2.2.8, www.unia.be; VAN HIEL, « Over de antidiscriminatiewet en het sanctioneren van stakende werknemers Noot bij Arbh. Gent 12 februari 2020 », AR nr. 2019/AG/50 », *C.D.S.*, 2020, p.216; Dans ce sens, H. CATTOIR, « Syndicale overtuiging: wat dekt de lading? », *Orientatie*, 2021/9, p. 262.

⁵⁸ Dans ce sens, Arbrb. Gent 11 juli 2019, rn. 4.2.2.2.6 en 4.2.2.2.8, www.unia.be; VAN HIEL, « Over de antidiscriminatiewet en het sanctioneren van stakende werknemers Noot bij Arbh. Gent 12 februari 2020 », AR nr. 2019/AG/50 », *C.D.S.*, 2020, p.216; V. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium de droit du travail : annotations fiscales*, 2023-2024, Tome I, p.296. Cour.trav. Gand, 12 février 2020, *Chron. D.S.*, 2020, 251, note I. VAN HIEL.

⁵⁹ <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/autres-criteres-de-discrimination#Les-convictions-syndicales>.

⁶⁰ H. CATTOIR, « Syndicale overtuiging: wat dekt de lading? », *Orientatie*, 2021/9, p. 262. Elle cite notamment la jurisprudence suivante: Arbrb. Brussel 28 februari 2017, AR 15/980/A, Ors. 2017 (weergave DE VREESE, J.), afl. 8, 25, Or. 2017 (weergave DE VREESE, J.), afl. 6, 25; Arbh. Brussel 19

Ainsi, la Cour du travail de Bruxelles a jugé dans un arrêt du 19 juin 2018 que « *fait de n'avoir pas engagé un candidat en renvoyant explicitement au fait que durant le premier entretien, il avait fait référence à l'assistance éventuelle d'un syndicat "ce qui ne présage rien de bon", constitue une discrimination fondée sur la conviction syndicale* »⁶¹.

Mentionnons aussi par exemple, l'arrêt du 12 février 2020 dans lequel, la Cour du travail de Gand a décidé que « *la mutation d'un militant syndical et sa suspension avec retenue de 5 jours de rémunération suite à sa participation à une grève 'sauvage' constituent une discrimination fondée sur la conviction syndicale* »⁶²

Le tribunal en retient que la notion de conviction syndicale concerne tant des travailleurs syndiqués que des militants non affiliés.

La loi du 10 mai 2007 concernant certaines formes de discrimination qui transpose la directive 2000/78/CE précitée crée un cadre général pour lutter contre certaines discriminations, dont celles fondées sur la conviction syndicale.

M.DAVALGE estime qu'elle constitue « *nouveau rempart protégeant le travailleur, comme souhaité par la convention de l'O.I.T. n° 98 contre l'arbitraire patronal. Elle assure aussi une protection des travailleurs qui n'exercent pas un mandat de délégué syndical, de délégué au conseil d'entreprise ou de délégué au comité pour la prévention et la protection au travail* »⁶³. Il précise que la Convention de l'O.I.T. n° 98, qui s'inscrit dans le prolongement de la convention n° 87 dispose, en son article 1^{er}, que « *les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi* »⁶⁴. Par ailleurs, son champ d'application est large puisque des faits non évoqués dans la loi du 24 mai 1921 peuvent dorénavant être considérés comme des atteintes à la liberté syndicale⁶⁵.

La Cour du travail de Mons, dans son arrêt du 15 mars 2019 a décidé qu' « *Est victime d'un comportement constitutif de discrimination liée à sa conviction syndicale le travailleur dont l'employeur refuse d'accepter la candidature sur la liste des employés pour la constitution d'une délégation syndicale, le privant ainsi du droit potentiel de mener des négociations collectives avec l'entreprise, revêtu du mandat de délégué syndical membre d'une organisation représentative des travailleurs visée par la C.C.T. n° 5 du 24 mai 1971* »⁶⁶.

La Cour du travail de Bruxelles, dans son arrêt du 19 juillet 2018 décide que « *L'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité menée dans le cadre d'une telle organisation devant être considérées comme des manifestations de l'opinion syndicale de la personne concernée, la victime d'une discrimination sur la base de son affiliation, de son*

juin 2018, AR 2017/AB/448, Or. 2018 (weergave DE VREESE, J., DE RUYVER, J.), afl. 7, 211, Soc.Kron. 2018, afl. 1, 25, noot VAN HIEL, I; Arbrb. Gent 9 januari 2019, AR 18/929/A.

⁶¹ Cour.trav. Bruxelles, 19 juin 2018, Chron. D.S., 2018, p. 251

note I. VAN HIEL; V. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium de droit du travail : annotations fiscales, 2023-2024*, Tome I, p.296.

⁶² Cour. trav. Gand, 12 février 2020, Chron. D.S., 2020, 251, note I. VAN HIEL; V. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium de droit du travail : annotations fiscales, 2023-2024*, Tome I, p.296.

⁶³ M. DAVAGLE, *Droit collectif du travail*, Anthémis, Limal Tome I, 2011, p. 44.

⁶⁴ M. DAVAGLE, *Droit collectif du travail*, Anthémis, Limal Tome I, 2011, p. 44.

⁶⁵ Cass., 27 avril 1981, Pas., 1981, I, p. 976, concl. Av. gén. vELu ; J.T.T., 1981, p. 357 ; M.DAVAGLE, *Droit collectif du travail*, Anthémis, Limal Tome I, 2011, p. 45.

⁶⁶ Cour.trav.Mons, 15 mars 2019, R.G. 2018/AM/184.

appartenance ou de son activité syndicale est dès lors également victime d'une discrimination sur la base de ses convictions en matière syndicale. Les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de la conviction syndicale »⁶⁷.

I. VAN HIEL en 2017⁶⁸ et 2020⁶⁹ et S. BEN AMAR en 2018⁷⁰ écrivent que la jurisprudence est peu développée sur l'application de la loi du 10 mai 2007 en matière de discrimination sur la base de la conviction syndicale.

6.1.4. Notion de délégation syndicale

L'article 6 de la CCT n°5 définit la notion de délégation syndicale comme suit «*les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Par personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations signataires. Par convention conclue en commission paritaire, cette représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel des catégories visées par la convention instaurant la délégation syndicale, selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité et aux diverses entreprises* ».

La Cour du travail de Mons dans son arrêt du 15 janvier 1990 affirme que « les délégués syndicaux ne représentent pas donc par leur syndicat mais uniquement les travailleurs syndiqués »⁷¹.

6.1.5. Fonctionnement de la délégation syndicale

La délégation syndicale est régie par la CCT n°5 précitée qui établit les principes essentiels concernant l'institution, la compétence, le fonctionnement et le statut de la délégation syndicale⁷². Il s'agit d'une convention collective cadre tel que le prévoit son article 1 et le précise le commentaire qui s'y réfère. L'article 1 de la CCT n°5 dispose notamment que « *Les modalités d'application de ces principes seront précisées par des conventions conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires. A défaut de telles conventions, elles pourront être précisées au niveau des entreprises. Les parties intéressées pourront de la sorte tenir compte, aussi adéquatement que possible, des conditions particulières aux diverses branches d'activité ainsi qu'aux entreprises* ».

⁶⁷ Cour.trav.Bruxelles, 19 Juin 2018, R.G. 2017/AB/448.

⁶⁸ I. VAN HIEL, « Vrijheid van vakvereniging in verbod van discriminatie op grond van syndicale overtuiging », *R.D.S.*, 2017, pp.757-758

⁶⁹ I. VAN HIEL, « Over de antidiscriminatie wet en het sanctioneren van stakende werknemers. Noot bij Arbh. Gent 12 februari 2020, AR nr. 2019/AG/50 », *Chron. D.S.*, 2020, p.215.

⁷⁰ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », *C.D.S.*, 2018, p.10.

⁷¹ Cour.trav.Mons, 15 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, p.181 ; W. VAN EECKOÛETTE, V. NEUPREZ, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Tome 2, 2023-2024, p.2202.

⁷² En ce sens, V. VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.242. Dans le même sens, W. VAN EECKOÛETTE, V. NEUPREZ, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Tome 2, 2023-2024, pp.2199-2200.

Il en résulte que les principes doivent être précisés par des conventions collectives sectorielles ou à défaut des conventions collectives d'entreprises. L'article 8 de la CCT n° 5 précise les points qui doivent être examinés par la convention collective sectorielle ou d'entreprise⁷³. Les principes essentiels (qui ne se confondent pas avec les « principes généraux » énoncés aux articles 2 à 5) concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis, comme l'énonce son article 1er, alinéa 1er, par la convention collective de travail n° 5.

Le fonctionnement, l'institution et le statut de la délégation syndicale sont une matière qui relève de l'ordre public⁷⁴. En effet, de nombreuses décisions considèrent que les principes de la CCT n° 5 touchent à l'ordre public même si la CCT n° 5 n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal⁷⁵.

Aux termes de l'article 6 précité de la CCT n°5 du 24 mai 1971, les travailleurs syndiqués sont assurés d'être représentés par une délégation syndicale auprès de leur employeur (pour autant que les conditions énoncées par les articles 7 et 8 pour son institution soient réunies) et que cette représentation peut même être étendue aux travailleurs non syndiqués si la convention collective de travail le prévoit.

L'article 7 de la CCT n°5 précitée dispose qu'« Une délégation syndicale du personnel sera instituée selon les règles précisées ci-après lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la présente convention en feront la demande au chef d'entreprise. Ces organisations ont le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale, dans les entreprises appartenant à des branches d'activités ressortissant à une commission paritaire où elles sont représentées ».

Le libellé des articles 6 et 7 mentionne une délégation syndicale. Ce qui a pour objet de refléter le pluralisme syndical dans l'entreprise. En effet, les travailleurs de la délégation syndicale sont des travailleurs élus ou désignés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de l'entreprise.

La CCT a été transposée en l'espèce par la CCT du 12 février 2008 conclue au sein de la CP n°1.16 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour les ouvriers du secteur de l'industrie chimique et par la CCT du 4 mai 1999 conclue au sein la CP 207 concernant le statut des délégations syndicales pour les employés du secteur de l'industrie chimique.

⁷³ Dans ce sens, V. VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.242.

⁷⁴W. VAN EECKOUCETTE, V. NEUPREZ, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Tome 2, 2023-2024, p.2200;V.VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.247.

⁷⁵ En ce sens, voyez notamment : Cour.trav.Mons, 16 janvier 1987, *J.T.T.*, 1987, p.303 ; Cour.trav.Mons, 10 juillet 1997,*J.T.T.*, 1998,p.306 ; Trib.trav.Bruxelles, 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1998, p.27. (cités par W. VAN EECKOUCETTE, V. NEUPREZ, *Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Tome 2, 2023-2024, p.2200). Dans le même sens, V.VANNES, *Le droit collectif du travail : les acteurs et les institutions, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*, Larcier, Bruxelles, 2022, p.247.

6.1.6. Les CCT Sectorielles

6.1.6.1. La CCT du 4 mai 1999 sur la coordination du statut des délégations syndicales pour les employés de l'industrie chimique

Certains articles de la convention collective du travail du 4 mai 1999 conclue au sein la CP 207 concernant le statut des délégations syndicales pour les employés du secteur de l'industrie chimique mentionnent l'existence d'une seule délégation syndicale.

L'article 13 de la CCT du 4 mai 1999 précitée dispose que « a. Lorsque réunions de la délégation avec la direction ont lieu pendant les heures de travail, ces prestations sont indemnisées comme prestations de travail normal, c'est-à-dire, les délégués touchent leur traitement qu'ils auraient normalement perçus s'ils avaient travaillé. Si les réunions ont lieu en dehors des heures de travail, il est tenu compte uniquement du traitement de base. La direction n'apporte aucune entrave au fonctionnement de la délégation syndicale. Elle accorde aux délégations toutes les facilités de déplacements dans l'unité technique d'exploitation. Les heures prestées par les délégués pour remplir leur mandat dans le cadre de la présente convention collective de travail, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sont rénumérées normalement, comme mentionné à l'article 13, a. ».

L'article 12 de la CCT du 4 mai 1999 sur la coordination du statut des délégations syndicales pour les employés vise les compétences de la délégation syndicale. Il s'agit d'une délégation syndicale pour les employés.

L'article 18 de la CCT susmentionnée dispose qu'« En cas de divergence de vues entre l'employeur et la délégation syndicale ou si deux parties en la demande, il est fait appel aux représentants de leurs organisations respectives pour continuer dans cadre de l'Unité technique d'exploitation la discussion des problèmes en suspens. En cas de besoin, les parties ont recours à l'instance compétente de la Commission paritaire pour l'industrie chimique (...)».

6.1.6.2. La CCT du 12 février 2008 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour les ouvriers de l'industrie chimique

Les articles de la convention collective du travail du 12 février 2008 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour les ouvriers de l'industrie chimique, font usage des adjectifs une et la pour viser la délégation syndicale.

Ainsi, l'article 17 de ladite CCT dispose que « Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel de leurs missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail. Les délégués syndicaux peuvent, suivant les circonstances et moyennant accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes importants qui doivent être traités par l'employeur. Le temps requis est fixé par cas en accord avec l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit motiver sa décision. La délégation syndicale dispose, selon les circonstances, d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Les délégués syndicaux qui doivent s'absenter de leur travail pour accomplir leur mission doivent en avvertir leur chef hiérarchique (...) ».

6.1.7. Rappel des principes en matière de discrimination

6.1.7.1. Définition et principes de base

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive n°2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi au travail. Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail depuis le recrutement jusqu'au licenciement⁷⁶.

La loi interdit la discrimination fondée sur 13 critères qui forment une liste fermée, la conviction syndicale constitue un de ces 13 cas.

La circonstance qu'un motif de discrimination n'est pas repris dans cette liste fermée n'a pas pour effet de priver la victime de toute protection, la Cour constitutionnelle a rappelé que tout traitement inégal dans les rapports entre les citoyens auquel aucune justification ne peut être donnée constitue une discrimination⁷⁷.

L'action en cessation est notamment fondée sur le risque de répétition de l'acte discriminatoire, l'action conserve son intérêt tant que les risques de répétition du comportement discriminatoire à l'avenir n'aura pas été exclu⁷⁸.

6.1.7.2. La charge de la preuve

La Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 17 avril 2023 se basant sur les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007⁷⁹ affirme que « *Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10.5.2007 instaure un mécanisme de « partage de la charge de la preuve »*. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facies* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée. Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante »⁸⁰.

La Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 17 avril 2023 a estimé « qu'une présomption *prima facie* de discrimination pouvait être déduite de la chronologie des faits »⁸¹.

⁷⁶ F.ROBERT, « Discrimination-Licenciement et motivation », *J.T.T.*, 2003, 345-356.

⁷⁷ C.C. 11 mars 2009, n°41/2009.

⁷⁸ Trib. Trav. Gand, 26 mars 2007, *Chron. D.S.*, 2008, p.28.

⁷⁹ *Doc. parl.*, Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

⁸⁰ Point 6.6.1. de l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 17 avril 2023 : Cour.Trav.Bruxelles, 17 avril 2023, 2021/AB/463, disponible et consultable : https://www.unia.be/files/2023_04_17__Cour_Trav._Bruxelles.pdf (https://www.unia.be/files/2023_04_17__Cour_Trav._Bruxelles.pdf)

⁸¹ Cour.Trav.Bruxelles, 17 avril 2023, 2021/AB/463, disponible et consultable : https://www.unia.be/files/2023_04_17__Cour_Trav._Bruxelles.pdf

Par un arrêt du 12 février 2009, la Cour constitutionnelle précise que la charge de la preuve qui incombe à la victime «, il revient à la victime de démontrer que l'accusé a commis des actes ou a donné des ordres qui sont à première vue discriminatoires. La charge de la preuve incombe d'abord à la victime pour être, ensuite, renversée. »⁸²

S. BEN AMAR précise que les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination peuvent constituer en des lettres ou courriers adressés par l'employeur et qui font clairement référence au mandat syndical ou aux activités de l'employeur ou à un ensemble de circonstance ou de faits qui laissent à penser que l'employeur discriminé sur la base de ce critère ou qu'il a licencié sur la base de l'opinion syndical. Mais invoquer seulement le mandat syndical du travailleur ne suffit pas à renverser la charge de la preuve⁸³.

6.1.7.3. En matière syndicale

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. La personne intéressée doit par conséquent entrer en ligne de compte pour toutes les promotions, augmentations et autres avantages prévus pour la catégorie de personnel à laquelle elle appartient⁸⁴.

Rappelons que le critère de la conviction syndicale a été rajouté à la liste des critères visés par la loi du 10 mai 2007 suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 avril 2009. La Cour a en effet précisé que : « B.8.3. *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 sur la base de son affiliation, de son appartenance ou de son activité syndicales est dès lors également victime d'une discrimination sur la base de ses convictions en matière syndicale, de sorte que les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de la conviction syndicale* »⁸⁵.

6.2. En l'espèce

6.2.1. Examen des indices de discrimination présentés par la CSC et la CNE et/ou épinglés par le tribunal

6.2.1.1. La violation du principe de l'unicité de la délégation syndicale

Comme explicité ci-dessus, la Jurisprudence et la doctrine considèrent que la délégation syndicale constitue un organe unique au sein d'une entreprise, il groupe les divers représentants syndicaux.

En acceptant, à la demande du syndicat majoritaire, de tenir des réunions séparées avec chaque organisation syndicale, GSK met à mal son obligation de neutralité à l'égard des diverses délégations syndicales.

⁸² C.C. 12 février 2009, n°17/2009; ALLEMEERSCH en W. VANDENBUSSCHE, « Overzicht van rechtspraak het burgerlijk bewijsrecht 2000-2013 », TPR, 2015,759.

⁸³ S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection de la discrimination », C.D.S., 2018, p.10.

⁸⁴ Trib. Trav. Bruxelles, 26 juin 1998, Chron.D.S., 1999, 1, p.29.

⁸⁵ C.C. 2 avril 2009, n°64/2009, RG4365/4363.

La fait que les deux organisations syndicales ne s'entendant pas ne justifie pas la tenue de réunions séparées, bien au contraire, ce fait commande la réunion commune des organisations syndicales et la condamnation de tout *causus* avec l'une d'entre elle.

La CSC a demandé à diverses reprises le fonctionnement normal et légal des délégations syndicales et, dès lors, la tenue de réunions communes :

- Le courrier du 21 janvier 2022 : la CSC BIE et la CNE précisent vouloir « être invitée à la même table de négociation » (pièce II.3 dossier CSC) ;
- Le courrier du 3 février 2022 : elles précisent vouloir que soient « convoquer systématiquement les représentants syndicaux de la CSC aux réunions de concertation sociale organisées par l'employeur en présence de la FGTB » (pièce II.3 dossier CSC) ;
- Par courrier du 1^{er} février 2022, deux déléguées CSC dénoncent que les réunions de DES et DSO se tiennent séparément avec chaque organisation syndicale et non pas conjointement (pièce n°II.6 dossier CSC).

Le fait que GSK tienne des réunions séparées avec chaque organisation syndicale et ainsi ne respecte pas le principe du contradictoire, ne peut qu'engendrer la suspicion.

En effet, le syndicat minoritaire, en l'espèce la CSC n'a aucun contrôle sur les discussions et pour parler entre l'employeur et le syndicat majoritaire, la FGTB.

Ce fonctionnement inégalitaire ne peut qu'avoir une influence négative sur les affiliés de la CSC qui doivent constater que la FGTB est traitée plus favorablement que leur organisation syndicale.

L'argument développé par GSK pour justifier cette pratique non conforme aux principes légaux repris au point 6.1. ne convainc pas le tribunal.

En effet, même s'il est possible que les deux délégations syndicales ne « s'entendant pas », rien ne démontre qu'elles ne peuvent pas ensemble assister à une réunion avec les représentants de l'employeur.

GSK tente de justifier la tenue de réunions séparées par une querelle qui aurait opposé en 2012 – il y a donc plus de 11 ans ! – des délégués CSC et FGTB, l'un d'entre eux aurait jeté un verre d'eau à la tête d'un autre délégué.

Les représentants syndicaux en cause à l'époque étaient différents des délégués syndicaux actuels, ce qu'admet d'ailleurs GSK qui écrit en termes de conclusions que le conflit aurait débuté avec « des protagonistes différents de ceux actuellement élus/nommés... ».

GSK reste en défaut de démontrer que des comportements actuels des représentants CSC et FGTB empêcheraient la tenue de réunions communes.

Le tribunal constate l'absence d'éléments objectifs et précis qui feraient obstacle à l'organisation de réunions entre les représentants de GSK, de la CSC et de la FGTB.

GSK n'est pas confronté à une impossibilité objective de tenir les dites réunions, conformément aux principes légaux et à une pratique répandue dans la plupart des entreprises de plus de 100 travailleurs.

En réalité, GSK répond positivement à une demande de la FGTB.

En agissant ainsi GSK manque non seulement à son obligation de neutralité mais elle prend parti pour une des deux organisations syndicales, se faisant elle discrimine les délégués syndicaux et les militants de la CSC sur la base de leur conviction syndicale.

Le tribunal constate également des différences injustifiées quant à l'établissement de l'agenda des négociations de la convention biannuelle 2021/2022 entre les deux organisations syndicales.

En effet, alors que la CSC demande à GSK l'agenda des dites réunions, GSK répond que la mise en place des dates de rencontre est liée à la remise du cahier de revendications des organisations syndicales. La CSC annonce la communication de ce cahier mais précise surtout : « *Nous vous avons déjà fait connaître notre intention de pouvoir négocier en front commun par statut. Pouvons-nous vous demander que les invitations soient adressées en ce sens ?* » (pièce III.5.1 du dossier de la demanderesse).

GSK n'organise pas les discussions en front commun mais qui plus est, elle débute les négociations avec la délégation syndicale FGTB sans en aviser la CSC (pièces III.5.3. du dossier de la demanderesse). Ce dernier fait énoncé avec précision par la CSC n'est pas infirmé par GSK.

La seule proposition avancée par GSK fut d'organiser les négociations avec les deux organisations syndicales au même moment mais dans deux salles séparées, ce qui revient à négocier séparément (pièce III.5.7 du dossier de la demanderesse).

Au vu de telles pratiques, la CSC a menacé de diverses actions syndicales dont la grève (pièces III.5.4et III.5.7 du dossier de la demanderesse).

La même problématique est apparue lors des négociations de la CCT n° 90 en février 2022. En effet, alors que GSK avait convié les deux organisations syndicales aux réunions, la FGTB a fait savoir que : « *Cependant, vu l'actualité qui nous anime autour du fonctionnement avec les autres délégations nous sommes contraints de devoir vous demander de faire des réunions séparées* » (pièce III.6.2 du dossier de la demanderesse). GSK accéda à la demande de la FGTB et organisa des réunions séparées (les pièces III.6.3 à III.6.4 du dossier de la demanderesse).

Le même modus operandi a été appliqué lors des discussions relatives à la « prime de certification aseptique » (pièce III.7 dossier CSC) et relatives aux vestiaires.

Les échanges de courriels au sujet des rôles EHS démontrent que si certes la FGTB souhaite tenir des réunions séparées, elle pourrait envisager les réunions de pourparlers en séance plénière.

Le courriel du 6 avril 2022 du délégué SETCA à GSK le confirme dès lors qu'il précise : « En ce qui concerne notre organisation nous souhaitons avoir le débat sur ce sujet sans aucun autre représentant des autres couleurs syndicales représentées chez GSK. Si cette proposition ne te conviendrait (sic) pas nous aurions ces échanges en séance plénière » (pièce III.8 du dossier de la demanderesse).

Il est ainsi démontré que GSK pouvait matériellement et pratiquement tenir des réunions syndicales communes dès lors que la FGTB était consciente que la règle voulait que les réunions soient communes à l'ensemble des organisations syndicales.

L'argumentation de GSK au terme de laquelle la tenue de réunions communes était impossible en raison de la mésentente entre la CSC et la FGTB est ainsi démontée.

Le tribunal conclut que la règle de l'unicité de la délégation syndicale a ainsi été méconnue par GSK. En suivant le souhait de réunions séparées de la FGTB, GSK a traité de manière plus favorable cette organisation syndicale-là par rapport aux autres organisations syndicales. Par voie de conséquence, GSK a opéré une discrimination sur la base de leur conviction syndicale.

La discrimination établie par GSK entre organisations syndicales concerne non seulement les réunions de la délégation syndicale mais également l'exécution de ses missions légales.

Ainsi, dans le cadre de ses missions légales le CPPT doit effectuer des visites des lieux de travail.

GSK a organisé une telle visite mais la finalisation du rapport s'est effectuée uniquement avec les membres FGTB et non avec l'ensemble du CPPT (pièce III, 4bis du dossier de la demanderesse). Ce fait est relevé par le courriel de Madame Dorine BAILLIEZ du 2 décembre 2021 (pièces III.4 bis précitée).

6.2.1.2. L'interdiction d'affichage

La CSC a publié et affiché un document reprenant d'une part ses délégués syndicaux, ses délégués au CE et ses délégués au CPPT mais aussi 14 militants CSC non dotés de mandat.

Monsieur Laurent Gevers DRH auprès de GSK adresse, le 10 décembre 2021, à la responsable de la délégation CSC le courriel suivant :

« Madame Joly,

Nous vous contactons suite à un affichage de la CSC au sein de notre entreprise, dont j'ai eu l'occasion de vous parler par téléphone lors d'un de nos derniers contacts. Les affiches reprennent les coordonnées de 14 de vos affiliés qui n'ont aucun mandat syndical au sein de GSK. Ils ne sont, ni membres du CE, ni du CPPT, ni de la délégation syndicale. Ce ne sont dès lors pas eux qui ont compétence officielle pour se présenter comme interlocuteurs du personnel de GSK.

La CSC compte au sein de GSK 5 délégués/représentants du personnel suite aux élections sociales 2020.

Ce sont bien uniquement ces personnes qui peuvent officiellement se présenter comme interlocuteurs des travailleurs et non d'autres de vos affiliés.

Nous constatons que ces affiches laissent planer la confusion sur la représentation effective de la CSC au sein de GSK, certains collaborateurs pourraient contacter les personnes mentionnées pour traiter d'aspects individuels et/ou collectifs propres à la compétence des représentants syndicaux. Les affiches émises par la CSC contiennent ainsi des données fausses et trompeuses.

Cette situation n'est tout d'abord pas conforme à la philosophie sous-tendant les élections sociales et la représentation syndicale. C'est en effet aux représentants élus que les membres du personnel de GSK ont donné mandat de les représenter et non à un quelconque autre intervenant.

Cette situation peut pour le surplus avoir pour conséquence que des problématiques potentiellement individuelles soient adressées aux personnes mentionnées alors même que celles-ci n'ont pas à en connaître. Une telle situation, tant vis-à-vis des travailleurs (en ce compris la ligne hiérarchique), que de la direction, que des autres organisations syndicales, n'est pas acceptable. Par son attitude, la CSC trompe en effet le personnel de GSK sur la qualité des personnes reprises sur ses affiches. Les ouvriers de GSK sont susceptibles de consulter ces personnes, trompés sur leur qualité réelle, et ainsi leur communiquer des données à caractère personnel les concernant (situation personnelle au sein de l'entreprise, données rémunératoires, etc.), ce qui est totalement inacceptable et de nature à tromper leur confiance.

Cette situation est enfin parfaitement illégale. En effet, que ce soit à l'égard des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (pour le CE), ou des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs (pour le CPPT), les seuls membres autorisés à se présenter comme représentants des travailleurs sont les membres élus. Cette élection se fait dans le respect des dispositions de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales qui est d'ordre public. En outre, conformément à l'article 6 de la CCT n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, l'employeur est tenu de reconnaître une représentation du personnel de l'entreprise par la délégation syndicale, précisément entendue comme celle constituée des membres élus ou désignés dans l'entreprise. Aucune autre personne n'a compétence ni autorisation d'effectuer des missions propres aux délégués syndicaux.

Dès lors, nous vous demandons de respecter les principes de représentativité et d'adapter vos affiches de sorte que seules les coordonnées des représentants élus des travailleurs soient mentionnées.

Nous vous remercions de prendre action pour ce mercredi 15 décembre au plus tard. A défaut ou si la direction devait constater qu'une telle attitude devait perdurer et/ou se produire à nouveau, la CSC en sera tenue pour responsable et les mesures nécessaires seront prises.

Nous allons également informer les travailleurs qui apparaissent sur cet affichage de la CSC pour les informer du caractère illégal de la publication et les prévenir que nous ne tolérons plus ce type d'irrégularité à l'avenir.

Bien à vous. ».

Par courriel du 14 décembre 2021, la CSC a réagi à cette demande en rappelant que :

- Ledit trac est affiché depuis 10 mois dans l'entreprise sans que cela ne suscite de problème ;
- A côté des travailleurs investis d'un mandat, les militants de la CSC sont investis d'une mission d'information à l'égard de l'ensemble des travailleurs ;
- Afin d'éviter toute confusion, la CSC a ajouté au tract litigieux la mention « les militants -EC CSC » en dessous des travailleurs CSC non investis d'un mandat.

La CSC conteste toute tentative de tromper le personnel et plaide, au contraire, que GSK tente de limiter la liberté d'expression syndicale.
(pièces III.4.4 à III.4.9 dossier de la CSC).

Le tribunal constate que l'exigence de GSK de retirer les affiches litigieuses, à savoir celles reprenant les photos des militants CSC, constitue une discrimination fondée sur la base de leur conviction syndicale.

6.2.2. Conclusion

Le tribunal retient des pratiques discriminatoires dans le chef de GSK à l'égard de la CSC et se rallie à l'analyse d'UNIA qui conclut : « A ce stade, nous estimons qu'une différence de traitement ayant pour effet de désavantager les délégué-e-s et affilié-e-s CSC est discriminatoire étant donné que d'autres mesures moins attentatoires à ce droit fondamental qu'est la liberté syndicale et d'association auraient pu être trouvées. Il s'agit également d'une sérieuse limitation de la liberté syndicale des membres de la CSC, car ces restrictions leur empêchent de représenter les intérêts de leur syndicat et de leurs membres »⁸⁶.

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la dit partiellement fondée, en conséquence :

- CONSTATE l'existence de comportements discriminatoires dans le chef de GSK en défaveur de la CSC, de la CSC BIE et de la CNE ;
- DIT pour droit que les réunions de la délégation syndicale devront se faire en présence de toutes ses composantes ;
- DIT pour droit que les réunions/discussions de sujets intéressant les compétences du CE et/ou du CPPT devront se tenir conjointement avec l'ensemble des membres des diverses organisations syndicales représentées au sein de GSK ;
- CESSER d'interdire aux affiliés de la CSC de présenter leur nom, coordonnées et photos sur les publications et affiches de leur organisation syndicale diffusées et/ou affichées dans l'entreprise et cesser d'utiliser le pouvoir patronal et le lien de subordination pour entraver ce type d'affichage, en retirant notamment des dossiers individuels concernés le courrier d'avertissement à ce sujet ;
- Assortir les injonctions précitées d'une astreinte fixée par le tribunal à 250€ par fait ;
- CONDAMNE GSK aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 1.824 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure en ce compris la contribution au fond d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, composée de :

COLON VALERIE
Greffier

FORIT MARIELLA
Présidente

⁸⁶ Voir pièce III.20 dossier CSC.