

# Cour de cassation de Belgique

## Arrêt

N° S.19.0047.F

**ALSTOM BELGIUM**, société anonyme, dont le siège est établi à Charleroi (Marcinelle), rue Cambier Dupret, 50-52, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0436.195.241,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Bruno Maes, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, chaussée de La Hulpe, 177/7, où il est fait élection de domicile,

**contre**

1. **CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS**, dont le siège est établi à Schaerbeek, chaussée de Haecht, 579,
2. **CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS**, dont le siège est établi à Charleroi, rue Prunier, 5,

**3. J-M. D.,**

défendeurs en cassation,

représentés par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, à laquelle succède Maître Gilles Genicot, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

**4. FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**, dont le siège est établi à Bruxelles, rue Haute, 42, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0851.766.007,

**5. CENTRALE GÉNÉRALE DES SYNDICATS LIBÉRAUX DE BELGIQUE**, dont le siège est établi à Gand, Koning Albertlaan, 95, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0850.330.011,

**6. CONFÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES**, dont le siège est établi à Schaerbeek, boulevard Lambermont, 171 (b<sup>te</sup> 4),

**7. I. E.,**

défenderesses en cassation ou, à tout le moins, parties appelées en déclaration d'arrêt commun.

**I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 15 mars 2019 par la cour du travail de Mons.

Le 5 mars 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Michel Lemal a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

**II. Les moyens de cassation**

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente deux moyens.

### **III. La décision de la Cour**

#### **Sur le premier moyen :**

#### **Quant à la première, à la deuxième, à la troisième et à la quatrième branche :**

En tant qu'il est pris de la violation de l'article 149 de la Constitution, le moyen, qui, en sa quatrième branche, fait grief à l'arrêt de ne pas tenir compte de ce que le droit à la négociation collective n'est pas le monopole de la délégation syndicale, et de ne pas avoir égard à l'existence au sein de la demanderesse du groupement des ingénieurs garantissant le droit à la négociation collective, à la liberté syndicale et d'association des employés non barémisés ou non barémisables de la demanderesse, dénonce une illégalité étrangère à la règle de forme prescrite par cette disposition constitutionnelle.

Pour le surplus, en vertu de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, sont nulles les dispositions d'une convention contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique.

Aux termes de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux qu'autant qu'ils seront conformes aux lois.

Il suit du rapprochement de ces dispositions que le juge est tenu d'écarter les dispositions d'une convention collective de travail contraires à des normes supérieures, y compris la Constitution.

L'arrêt relève que les règles prévues par la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des

fabrifications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel employés pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, « limitent les électeurs, les candidats potentiels et le nombre d'employés à prendre en considération pour déterminer le nombre de membres de la délégation, aux employés 'barémisés ou barémisables' » et exclut « les employés dits 'non classifiés' ».

Il énonce qu'il s'impose de vérifier si les règles générales et abstraites applicables au litige « sont conformes aux normes qui leur sont supérieures et, dans la négative, d'en écarter les dispositions contraires », que « la distinction qui est opérée [par la convention collective précitée] entre les employés syndiqués, selon que leur fonction est ou non reprise dans une classification qui détermine elle-même un niveau de barème, méconnaît les règles de l'égalité et de la non-discrimination » aux motifs que « les employés 'barémisés et barémisables', d'une part, et les employés non 'barémisés', d'autre part, constituent des catégories d'employés comparables », et que « le critère retenu pour n'autoriser qu'une partie des employés syndiqués à participer, comme électeur ou candidat, à l'élection de la délégation syndicale ou pour fixer le nombre de délégués n'apparaît pas non plus susceptible de justification objective et raisonnable ».

Il considère que « la situation particulière d'une entreprise, telle [la demanderesse], ne peut évidemment mener à apprécier autrement la question préalable du caractère discriminatoire des normes sectorielles applicables » et que « ce contrôle de légalité préalable ne peut, en aucune façon, être influencé par la pratique d'entreprise [de la demanderesse] et donc par l'existence du 'groupement des ingénieurs' ».

Il décide que, « en limitant son champ d'application aux employés qui bénéficient de barèmes, certaines des dispositions de la convention collective du 6 février 1996, de même que l'arrêté royal qui la rend obligatoire, violent les articles 10 et 11 de la Constitution », que « le critère retenu est, en effet, discriminatoire et sans rapport raisonnable avec l'institution d'une délégation syndicale pour les employés » et que, « ne permet[tant] pas d'assurer une représentativité syndicale complète, objective et impartiale », ces dispositions portent atteinte « au droit de négociation collective consacré par les articles 23 de la Constitution et 6 de la Charte sociale européenne ».

Par ces motifs, l'arrêt, qui ne confère pas un effet horizontal aux articles 10 et 11 de la Constitution mais exerce un contrôle de conformité des articles 2, 6, 8, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996 à des normes qui leur sont supérieures, justifie légalement sa décision de déclarer ces articles nuls.

Pour le surplus, l'arrêt répond, par ces motifs, aux conclusions de la demanderesse, visées au moyen, en sa troisième branche.

### **Quant à la cinquième branche :**

Il suit des motifs de l'arrêt que celui-ci considère, non que la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail interdit de conclure au sein d'une commission paritaire une convention collective de travail prévoyant que seuls les employés syndiqués visés par une convention collective de travail précisant les barèmes et la classification des fonctions sont représentés auprès de leur employeur et peuvent participer aux élections, mais que les principes généraux de la convention collective de travail n° 5 garantissent aux « travailleurs syndiqués [le droit] 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) », que cette convention collective a pour objectif « de permettre à tout employé syndiqué d'être représenté par la délégation syndicale auprès de son employeur » et qu'une convention collective sectorielle qui, en contradiction avec ces principes et cet objectif, empêche « des employés syndiqués de bénéficier de certains avantages, tels les droits précités, qui sont pourtant normalement et légitimement liés à leur adhésion à un syndicat et [prive], dès lors, celle-ci d'une partie de son intérêt », d'une part, « constitue [...] une entrave à la liberté d'association garantie notamment par les articles 27 de la Constitution et 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que par la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association », d'autre part, en ce qu'elle « méconnaît les règles de l'égalité et de la non-discrimination », « viole les articles 10 et 11 de la Constitution en combinaison ou non avec les articles 23 et

27 de la Constitution, 14 de la Convention de sauvegarde précitée et 6 de la Charte sociale européenne ».

Pour le surplus, dès lors qu'il déduit de ce que la convention collective de travail du 6 février 1996, en ce qu'elle est en contradiction avec la convention collective de travail n° 5, viole, non cette dernière, mais les dispositions précitées, d'une part, l'arrêt n'était pas tenu de répondre aux conclusions de la demanderesse soutenant que, la convention collective de travail du 6 février 1996 étant une source de droit supérieure à la convention collective n° 5 dans la hiérarchie des sources, la demanderesse n'a pu violer cette dernière, d'autre part, le moyen, en cette branche, qui, en tant qu'il est pris de la violation de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968, ne saurait entraîner la cassation, est dénué d'intérêt.

Le moyen, en aucune de ses branches, ne peut être accueilli.

**Sur le second moyen :**

Le moyen, qui, en tant qu'il est pris de la violation de l'article 149 de la Constitution, ne précise pas en quoi l'arrêt viole cette disposition et, en tant qu'il est pris de la violation des autres dispositions légales visées au moyen, est déduit des illégalités vainement dénoncées par le premier moyen, est irrecevable.

**Par ces motifs,**

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cinq cent dix-neuf euros soixante-six centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, les présidents de section Mireille Delange et Michel Lemal, les conseillers Bruno Lietaert et Eva Van Hoorde, et prononcé en audience publique du vingt-trois mars deux mille vingt-six par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. Van Hoorde

Br. Lietaert

M. Lemal

M. Delange

E. de Formanoir

## Requête

### POURVOI EN CASSATION

**POUR :** La société anonyme ALSTOM BELGIUM, BCE 0436.195.241, dont le siège est établi à 6001 Marcinelle, rue Cambier Dupret 50-52,

**Demanderesse en cassation**, assistée et représentée par Me. Bruno Maes, avocat à la Cour de Cassation, dont le cabinet est établi à 1000 Bruxelles, rue Joseph Stevens 7, chez qui il est fait élection de domicile,

**CONTRE:** 1. La CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS, CSC, dont le siège social est établi à 1031 Bruxelles, chaussée de Haecht 579,

2. La CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS, CNE, dont le siège social est établi à 6000 Charleroi, rue Prunieu 5,

3. Monsieur J.-M. D.,

**Défendeurs en cassation,**

4. La FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, FGTB, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Haute 42,

5. La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBÉRAUX DE BELGIQUE, CGSLB, dont le siège est établi à 1070 Bruxelles, boulevard Poincarré 72-74,

6. La CONFÉDÉRATION NATIONALE DES CADRES, CNC, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, boulevard Lambertmont 171, bte 4,

7. Madame I. E.,

**Défenderesses en cassation, à tout le moins parties appelées en déclaration d'arrêt commun.**

A Mesdames et Messieurs les Premier Président et Président et Conseillers,  
composant la Cour de Cassation,

Mesdames,

Messieurs,

La demanderesse a l'honneur de déférer à la censure de Votre Cour l'arrêt, rendu le 15 mars 2019 par la première chambre de la Cour du travail de Mons (2018/AM/184).

\* \* \*

### **RETROACTES**

1. Alstom relève de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (CP 209) et de la commission paritaire 111 pour son personnel ouvrier.

Il existe quatre catégories de personnel au sein d'Alstom : les ouvriers, les employés (qui correspondent aux employés barémisés et barémisables), les cadres (qui correspondent aux employés non barémisés et non barémisables) et la direction.

Alstom dispose d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail (renouvelés lors des dernières élections sociales qui se sont tenues en mai 2016) ainsi que d'une délégation syndicale. L'élection des membres de la délégation syndicale se déroule parallèlement à l'élection des membres du conseil d'entreprise et des membres du comité pour la prévention et la protection au travail.

La délégation syndicale a été instaurée pour le personnel employé en application de la convention collective de travail du 6 février 1996 rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001 et réglant le statut des délégations syndicales du personnel « employés ».

L'article 2 de la CCT du 6 février 1996 dispose que « Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires reconnaissent que leur personnel syndiqué 'employés' est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel syndiqué de leur entreprise ».

Les partenaires sociaux de la CP209 ont défini dans la CCT du 6 février 1996 les catégories d'employés représentés par la délégation syndicale et pouvant être élus ou désignés comme délégués syndicaux. Il s'agit des employés « qui sont affiliés à une des organisations représentées à la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et visés par la convention collective de travail conclue entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés) » (article 2, §2 de la CCT du 6 février 1996).

2. A côté de la délégation syndicale instaurée en vertu de la CCT du 6 février 1996, il existe depuis 1989 au sein d'Alstom un organe indépendant représentant le personnel cadre. Il s'agit du « Groupement des ingénieurs d'Alstom Belgium Transport ».

Ce Groupement défend en toute indépendance les intérêts des cadres d'Alstom. Son fonctionnement, sa composition et ses objectifs sont déterminés par les Statuts du Groupement, rédigés par les membres du bureau du Groupement et soumis à l'approbation de l'assemblée générale des membres du Groupement.

Les statuts disposent qu'il faut entendre par Ingénieurs : « les ingénieurs civils, les ingénieurs industriels et les licenciés ainsi que les employés qui accèdent au statut d'ingénieur dans le cadre des grades attribués tous les ans par la direction ». Cette catégorie d'employés correspond en réalité aux employés non barémisés/non barémisables et à la catégorie des cadres telle qu'utilisée pour les élections sociales.

Le Groupement a pour objet « l'étude et la promotion des intérêts professionnels matériels et moraux de ses membres » et « la représentation de ses membres au sein de l'entreprises et à l'extérieur de celle-ci ».

Le Groupement est structuré en trois échelons : les membres, le comité et le bureau issu du comité. Tous les cadres peuvent devenir membres, à l'exception des cadres de direction.

Les membres du comité, appelés « délégués », sont élus par les membres du Groupement. Leurs mandats (non rémunérés) commencent à partir du jour des élections sociales et la durée des mandats est égale à la durée de la législature du conseil d'entreprise. Le comité a notamment pour mission de « défendre les intérêts des membres du Groupement, notamment au niveau de la direction ».

Le bureau, qui est constitué d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier, a notamment pour mission, « de représenter ou de faire représenter le Groupement auprès de la direction et de toute association constituée par d'autres catégories de personnel d'Alstom Belgium Transport, ainsi qu'auprès de toutes les organisations visées par l'article 4, en particulier auprès de la CNC ».

Le Groupement conclut en toute indépendance des accords d'entreprise avec la direction, garantissant ainsi le droit effectif à la négociation collective. Il s'agit d'accords négociés entre le Groupement et la direction d'Alstom dont la durée varie entre un et trois ans. Ces accords traitent de questions relatives aux conditions de travail du personnel cadre.

**3.** Par mail du 25 novembre 2015, les délégations CNE et Setca ont demandé à Alstom d'ouvrir les élections sociales 2016 aux employés « non classifiés ». Alstom afficha cependant une liste d'électeurs ne comprenant que des employés classifiés.

Le 17 mars 2016, la CSC a adressé une liste de candidats comprenant Monsieur D., employé non classifié. Alstom refusa d'afficher cette liste de candidats, l'estimant non conforme à la convention collective de travail. La CSC déposa partant, à titre conservatoire, une nouvelle liste conforme n'incluant pas Monsieur D.

Après les élections, la CSC, la CNE et Monsieur D. déposèrent une requête au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi. Ils sollicitèrent le tribunal

- de dire pour droit que, pour toute élection de la délégation syndicale du personnel employé, la liste des électeurs doit intégrer tous les employés, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, qui remplissent les conditions d'éligibilité énoncée à l'article 12, al. 1, 1° à 3° de la CCT du 6 février 1996,
- de dire pour droit que toute liste de candidats peut valablement comprendre des employés non classifiés,
- de dire pour droit que tout employé, à l'exception du personnel de direction, doit être pris en compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale du personnel employé ; en conséquence, pour les élections 2016, fixer au nombre de 6 les membres de la délégation syndicale du personnel employé,
- l'annulation des élections des délégués syndicaux du personnel employé du 12 mai 2016,

- la condamnation d'Alstom, sous peine d'astreinte, à organiser de nouvelles élections des délégués du personnel employé, l'organisation et les frais étant à sa charge,
- la condamnation d'Alstom à payer à Monsieur D. la somme de 1 EUR provisionnel à titre de réparation du préjudice subi du fait de discrimination liée à sa conviction syndicale.

La CNC et Madame E. intervinrent volontairement dans la procédure. Elles demandèrent au tribunal

- de dire pour droit que le recours des demandeurs est recevable mais non fondé,
- à titre subsidiaire, dire pour droit que la CNC pourra présenter des listes de candidats aux élections et que Madame E. pourra présenter sa candidature.

**4.** Par jugement du 5 mai 2018, le tribunal du travail déclara la demande principale tendant à annuler les élections de la délégation syndicale et à les réorganiser en incluant les employés non classifiés non fondée et la demande subsidiaire de la CNC de présenter des listes de candidats et la demande de Madame E. de présenter sa candidature, sans objet. Le tribunal réserva à statuer quant à la demande de Monsieur D. du fait de discrimination liée à sa conviction syndicale, et renvoya la cause au rôle aux fins de communication au ministère public.

La CSC, la CNE et Monsieur D. interjetèrent appel de ce jugement. Alstom forma appel incident.

**5.** Par arrêt du 15 mars 2019, la cour du travail de Mons déclara l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé.

La cour du travail réforma le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a conclu à l'existence d'un effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution et,

- déclara recevable et fondée la demande originale de la CSC, de la CNE et de Monsieur D. tendant à l'annulation des élections de la délégation syndicale du personnel employé du 12 mai 2016 et à les réorganiser en autorisant les employés non barémisés d'Alstom à se porter candidats,
- dit pour droit que sont nuls les articles 2, al. 2, 6, al.1, 8, al. 1, 9 et 12 (à savoir les termes 'employé' et 'employés' visés dans ces deux articles) de la CCT sectorielle du 6 février 1996 en ce que ces dispositions sont constitutives de discrimination incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution,
- dit pour droit que, pour toute élection de la délégation syndicale du personnel 'employé', la liste des électeurs doit intégrer, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, tous les employés, occupés par Alstom, qui remplissent les

- conditions d'éligibilité énoncées à l'article 12, al. 1, 1° à 3°, de la CCT sectorielle du 6 février 1996,
- dit pour droit que toute liste de candidats présentée par les organisations représentatives des travailleurs peut valablement comprendre des employés 'non classifiés',
  - dit pour droit que tout employé, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007, doit être pris en compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de cette délégation syndicale ; en conséquence, pour les élections 2016, dit pour droit qu'il y a lieu de fixer au nombre de 6 les membres de cette délégation syndicale,
  - en conséquence, annule les élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale d'Alstom du 12 mai 2016 en précisant toutefois que les délégués élus lors de ces élections resteront en fonction jusqu'à l'installation de la nouvelle délégation syndicale qui sera élue à l'occasion des élections à organiser en exécution du présent arrêt,
  - ordonne à Alstom d'organiser, dans les deux mois de la signification du présent arrêt, de nouvelles élections des délégués du personnel 'employés' de la délégation syndicale qui soient conformes au dispositif de cet arrêt,
  - dit pour droit que l'organisation et les frais de la procédure de l'élection des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale seront, suite à l'annulation des élections du 12 mai 2016, à charge d'Alstom,
  - condamne Alstom au paiement d'une astreinte égale à la somme de 500 EUR par jour de retard si elle devait rester en défaut d'organiser ces élections dans les deux mois de la signification du présent arrêt.

La cour du travail déclara en outre la demande de Monsieur D. fondée et condamna Alstom à lui verser la somme de 1 EUR provisionnel à titre de réparation du préjudice subi suite à la discrimination liée à sa conviction syndicale.

La cour déclara la demande subsidiaire de la CNC et de Madame E. non fondée.

La demanderesse estime pouvoir invoquer les moyens de cassation suivants à l'encontre de cet arrêt.

### **PREMIER MOYEN DE CASSATION**

#### **Dispositions violées**

- ✓ les articles 10, 11, 23, 27, 144, 145, 149 et 159 de la Constitution,
- ✓ les articles 5, 9 et 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires,

- ✓ les articles 6, 11 et 14 de la convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 13 mai 1955 (ci-après : « CEDH »),
- ✓ l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée, signée à Strasbourg le 3 mai 1996, approuvée par ordonnance du Conseil Régional de Bruxelles-Capitale du 22 avril 1999, par décret du Conseil de la Communauté française du 5 mai 1999, par ordonnance de l'Assemblée Réunie de la Commission Communautaire Commune de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2000, par décret du Conseil de la Communauté germanophone du 25 juin 2001, par décret de l'Assemblée de la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 novembre 2002, par décret du Parlement flamand du 28 février 2003, par décret du Conseil régional wallon du 4 décembre 2003, et par loi du 15 mars 2002 (ci-après : « Charte sociale européenne révisée »),
- ✓ les articles 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association,
- ✓ les articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil, tels qu'applicables avant abrogation par l'article 73 de la loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve »,
- ✓ les articles 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001.

### **Décision attaquée**

Dans l'arrêt du 15 mars 2019, la cour du travail de Mons déclare l'appel principal de la CSC, de la CNE et de Monsieur D., formé à l'encontre du jugement, rendu le 4 mai 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, recevable et fondé et l'appel incident d'Alstom recevable mais non fondé.

La cour du travail réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a conclu à l'existence d'un effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution et, émendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire :

- déclare recevable et fondée la demande originaire de la CNC, de la CNE et de Monsieur D. tendant à l'annulation des élections de la délégation syndicale du personnel employé du 12 mai 2016 et à les réorganiser en autorisant les employés non barémisés d'Alstom à se porter candidats,
- dit pour droit que sont nuls les articles 2, al. 2, *in fine*, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 (à savoir les termes 'employé' et 'employés' visés dans ces deux articles) de la CCT sectorielle du 6 février 1996 en ce que ces dispositions sont constitutives de discrimination incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution,

- dit pour droit que, pour toute élection de la délégation syndicale du personnel 'employé', la liste des électeurs doit intégrer, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, tous les employés, occupés par Alstom, qui remplissent les conditions d'éligibilité énoncées à l'article 12, al. 1, 1° à 3° de la convention collective sectorielle du 6 février 1996,
- dit pour droit que toute liste de candidats présentée par les organisations représentatives des travailleurs peut valablement comprendre les employés 'non classifiés',
- dit pour droit que tout employé, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007, doit être pris en compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de cette délégation syndicale ; en conséquence, pour les élections 2016, dit pour droit qu'il y a lieu de fixer au nombre de 6 les membres de cette délégation syndicale ;
- en conséquence, annule les élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale d'Alstom du 12 mai 2016 en précisant toutefois que les délégués élus lors de ces élections resteront en fonction jusqu'à l'installation de la nouvelle délégation syndicale qui sera élue à l'occasion des élections à organiser en exécution du présent arrêt,
- ordonne à Alstom d'organiser, dans les deux mois de la signification du présent arrêt, de nouvelles élections des délégués du personnel 'employés' de la délégation syndicale qui soient conformes au dispositif de cet arrêt,
- dit pour droit que l'organisation et les frais de procédure de l'élection des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale seront, suite à l'annulation des élections du 12 mai 2016, à charge d'Alstom,
- condamne Alstom au paiement d'une astreinte égale à la somme de 500 EUR par jour de retard si elle devait rester en défaut d'organiser ces élections dans les deux mois de la signification de l'arrêt.

La cour du travail fonde ces décisions sur les motifs dans l'arrêt (qui sont ici considérés comme intégralement repris) et plus particulièrement sur les motifs suivants :

**« II. Position du problème »**

*Les élections de la délégation syndicale 'employés' ont été organisées le 12/05/2016 par Alstom en application des règles prévues par la CCT du 06/02/1996 relative au statut de la délégation syndicale du personnel employé.*

*Ces règles limitent les électeurs, les candidats potentiels et le nombre d'employés à prendre en considération pour déterminer le nombre de membres de la délégation, aux employés « barémisés ou barémisables ».*

*Les employés dits « non classifiés » en sont donc exclus.*

*Alstom prétend, ainsi, que leurs intérêts seraient défendus par le « Groupement des ingénieurs », organe informel auquel ils sont, toutefois, libres d'adhérer ou non.*

*Les dispositions de la CCT du 06/02/1996 incriminées sont les suivants (en gras) :*

Art. 2. Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires reconnaissent que leur personnel syndiqué 'employés' est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel syndiqué de leur entreprise.

Aux termes de la présente convention, on entend par 'employés syndiqués' ceux qui sont affiliés à une des organisations représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques **et sont visés par la convention collective signée entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés).**

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir lesdites délégations et à ne pas entraver le bon fonctionnement de celles-ci dans leur entreprise.

Art. 6. Dans les établissements occupant plus de 50 employés **visés par la convention collective applicable aux employés de l'industrie des fabrications métalliques (barèmes et classification des employés)**, il sera institué une délégation syndicale d'employés si l'établissement comprend au moins 25 p.c. de ces employés affiliés aux organisations syndicales signataires et si la demande écrite et datée en est formulée par les représentants des intéressés. (...)

Art. 8. Le nombre de délégués effectifs est fixé en fonction du nombre d'employés **barémisés et barémisables** occupés par l'entreprise :

jusqu'à 124 employés	2 à 3 délégués
de 125 à 249 employés	4 délégués
de 250 à 499 employés	5 délégués
500 employés et plus	6 délégués

En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, de fixer un nombre plus important de délégués.

Art. 9. Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel « **employés** » doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgé d'au moins 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de la pension ;
- 2) avoir travaillé dans l'industrie en Belgique trois ans au moins et avoir un an au moins de travail effectif dans l'entreprise ;
- 3) ne pas être en période de préavis ;

4) être affiliés à une les organisations syndicales représentées.

Art. 12. Pour pouvoir participer à l'élection, un **employé** doit :

- 1) être âgé d'au moins 18 ans ;
- 2) avoir au moins six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection ;
- 3) ne pas être privé de ses droits civils et politiques ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur ;
- 4) être visé par la présente convention.

Comme la délégation syndicale du personnel « **employés** » ne représente que le personnel syndiqué, seuls participent aux élections les employés syndiqués.

*Aux articles 9 et 12, ce sont les termes « employé » et « employés » au sens de l'article 2, alinéa 2, qui sont critiqués.*

**III. Quant au caractère discriminatoire de la CCT sectorielle du 6/12/1996 et quant à la demande d'annulation des élections pour la constitution de la délégation syndicale des employés**

**III.1) Position des (défendeurs)**

*Les (défendeurs) estiment que la CCT du 06/02/1996 et plus particulièrement ses articles 2, alinéa 2, 6, alinéa 1, 8, alinéa 1 ainsi que les articles 9 et 12 (pour ces articles seuls les termes « employés » et « employé » sont visés) doivent être déclarés nuls conformément à l'article 9 de la loi du 05/12/1968 (...) en ce que ces dispositions violent les articles 10 et 11 de la Constitution.*

*(...)*

**III.2) Position d'Alstom**

*C'est à tort que, dans son examen du caractère prétendument discriminatoire de la CCT du 06/02/1996, le premier juge a implicitement reconnu un effet horizontal direct aux articles 10 et 11 de la Constitution, sans toutefois s'en expliquer. Le premier juge a, ainsi, procédé au contrôle de conformité des dispositions*

*litigieuses de la CCT du 06/02/1996 aux articles 10 et 11 de la Constitution, leur reconnaissant par là un effet horizontal direct.*

*Alstom postule qu'il n'y a pas lieu de déclarer les dispositions précitées nulles en application de l'article 9 de la Loi du 05/12/1968 en ce que les normes supérieures au regard desquelles le contrôle de conformité doit être opéré (i.e. les articles 10 et 11 de la Constitution combinés ou non aux articles 23 et 27 de la Constitution, à l'article 6 de la Charte sociale européenne, aux articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme) n'ont pas d'effet direct horizontal dans l'ordre juridique belge. Le caractère « horizontal » signifie que la disposition est susceptible d'être invoquée par un citoyen (dans notre cas, un travailleur), non pas à l'encontre de l'État (effet vertical) mais à l'égard d'un autre citoyen (dans notre cas, un employeur).*

*Il n'est, en effet, pas contesté que les articles 10 et 11 de la Constitution ont un effet direct vertical dans l'ordre juridique belge et créent des obligations dans les rapports entre l'État et ses citoyens.*

*Par contre, relève Alstom, s'agissant de l'effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour de Cassation, par son arrêt du 29/03/2010, a estimé que les articles 10 et 11 de la Constitution étaient dénués de tout effet horizontal de telle sorte qu'ils n'ont pas vocation à s'appliquer dans les rapports entre l'État et ses citoyens.*

*Alstom forme, dès lors, un appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a implicitement reconnu un effet horizontal direct aux articles 10 et 11 de la Constitution.*

*(Les défendeurs) estiment, quant à eux, que cet arrêt manque de toute pertinence car il ne concerne pas le contrôle de légalité incident que la Cour doit opérer dans le présent litige : en effet, s'agissant de la demande portant sur l'annulation des élections, ce n'est pas une pratique directement discriminatoire d'Alstom qui est en jeu mais, au contraire, la validité de certaines dispositions d'une norme collective sectorielle invoquée par Alstom pour faire notamment obstacle à la candidature initiale de Monsieur D.*

### **III.3) Position de la cour de céans**

*L'examen du fondement de l'appel incident d'Alstom est indissociable de la problématique du contrôle effectif de légalité de la norme incriminée que la cour de céans est invitée à opérer dans le cadre de ce litige.*

*Par arrêt prononcé le 19/05/1993 (arrêt n° 37/93), la Cour constitutionnelle (à l'époque Cour d'Arbitrage) a considéré que la base juridique de contrôle de légalité des conventions collectives trouvait son fondement dans les articles 9.1 et 10 de la loi du 05/12/1968 et, plus généralement, l'article 159 de la Constitution dès lors que son caractère réglementaire était établi (« En confiant, ainsi, la constatation de la nullité d'une convention collective de travail à des juridictions qui sont composées de manière spécifique, paritaire, à savoir les juridictions du travail, le législateur a réaffirmé le contrôle de légalité qui, en vertu de l'article 107 de la Constitution (devenu 159) revient aux Cours et Tribunaux »).*

*Sur base de cet enseignement dispensé par la Cour Constitutionnelle, J. Clesse et F. Kefer considèrent, ainsi, que « c'est aux juridictions de l'ordre juridique que revient la compétence de contrôler la légalité des conventions collectives. Il ne s'agit pas d'un contrôle ayant pour objet directement et exclusivement la régularité de l'acte mais un contrôle incident, exercé à l'occasion d'une contestation portant sur un droit subjectif tiré de la convention collective. La décision constatant l'illégalité n'a qu'une valeur relative ; ses effets sont limités aux parties au litige ; elle ne fait pas disparaître la convention de l'ordonnancement juridique comme l'annulation « erga omnes ». (...) Pour le surplus, le contrôle de légalité est aussi étendu que celui qu'aurait pu exercer le Conseil d'État : contrôle de légalité externe : la compétence des auteurs de la convention, les règles de forme et de procédure ; contrôle de légalité interne : essentiellement la conformité du contenu de la convention collective aux règles hiérarchiquement supérieures » (...).*

*En réalité, la doctrine s'accorde à considérer que l'ensemble des normes émanant de l'ordre étatique (par opposition aux règles de l'ordre professionnel) priment sur les conventions collectives (...).*

*Cela signifie, dès lors, que les conventions collectives doivent être conformes à l'ensemble des dispositions impératives de l'ordre étatique et que, partant, elles ne peuvent être contraires à une norme de droit international avec effet direct et pas davantage à la Constitution, à une loi, à un décret ou à une ordonnance ni violer un acte réglementaire émanant d'une autorité (...)*

**III.3)1) Analyse du caractère discriminatoire de la CCT sectorielle du 06/02/1996 allégué par les (défendeurs) et de leur demande corrélative d'annulation des élections pour la constitution de la délégation syndicale « employés »**

*En l'espèce, il est demandé de juger du caractère discriminatoire de la convention sectorielle du 06/02/1996.*

*Comme le soulignent avec pertinence (les défendeurs), ce raisonnement lié à la hiérarchie des normes applicables en droit du travail consiste, en réalité, à déterminer les règles générales et abstraites applicables au présent litige.*

*Pour ce faire, il s'impose au préalable de vérifier si ces règles sont conformes aux normes qui leur sont supérieures et, dans la négative, d'en écarter les dispositions contraires. C'est là, de manière classique, la première étape du travail judiciaire qui s'opère sans tenir compte des faits de la cause. L'opération d'application de la norme n'intervient toujours que dans un second temps.*

*En mêlant le cas particulier d'Alstom Belgium à cette question préalable de régularité de la norme sectorielle à appliquer en matière de délégation syndicale, le tribunal du travail a méconnu de manière flagrante les règles gouvernant tout contrôle de légalité tel que celui organisé par les articles 9 et 51 de la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.*

*La situation particulière d'une entreprise telle Alstom Belgium ne peut évidemment mener à apprécier autrement la question préalable du caractère discriminatoire des normes sectorielles applicables.*

*Il en est d'autant plus ainsi que la pratique d'Alstom Belgium consistant à mettre en avant le « Groupement des ingénieurs » est justement liée au champ d'application de la convention collective de travail sectorielle du 06/02/1996 car l'existence de ce groupement constitue une conséquence du champ d'application de ladite CCT sectorielle.*

*En effet, ce « groupement » ne peut être qu'une simple organisation de travailleurs qui sont affiliés et non un organe de concertation sociale ne disposant, du reste, pas de la moindre personnalité juridique, situation qui l'empêche de signer des accords contraignants avec la direction.*

*a) Comparabilité des catégories de personnes concernées par la différence de traitement*

*Comme indiqué supra, ce contrôle de légalité préalable ne peut, en aucune façon, être influencé par la pratique d'entreprise d'Alstom et donc par l'existence du « Groupement des Ingénieurs ».*

*Il s'agit, ainsi, de comparer :*

*- d'une part, des employés classifiés sans référence à la pratique d'Alstom ;*

- et, d'autre part, des employés « non classifiés » sans référence à la pratique d'Alstom.

*La règle de l'égalité des Belges devant la loi contenue dans l'article 10 de la Constitution et celle de non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges inscrite dans l'article 11 de la Constitution impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Le principe d'égalité est également violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé (...).*

*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 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, par la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail. En vertu de l'alinéa 2 du même article, seules les modalités d'application de ces principes doivent être précisées par des conventions conclues au niveau des commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires ou encore, à leur défaut, au niveau des entreprises (pour la CP 209, il s'agit de la CCT du 06/02/1996).*

*Aux termes de l'article 6 de la CCT n°5 du 24/05/1971, « 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 ». Il ressort de cette disposition qu'en tout état de cause, 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 commission paritaire le prévoit.*

*La convention collective du 06/02/1996 conclue au sein de la CP 209 (dont fait partie Alstom) prévoit, quant à elle, que seuls les employés syndiqués visés par la convention collective de travail précisant les barèmes et la classification des fonctions sont représentés auprès de leur employeur et peuvent participer aux élections.*

*Cette convention du 06/02/1996 aboutit ainsi à priver une partie des employés syndiqués de leur droit d'être représenté par la délégation syndicale et de leur droit de participer à son élection, en contradiction avec les principes mentionnés par la convention cadre du 24/05/1971 (...)*

*Empêcher des employés syndiqués de bénéficier de certains avantages, tels les droits précités, qui sont pourtant normalement et légitimement liés à leur adhésion à un syndicat et priver, dès lors, celle-ci d'une partie de son intérêt - ce qui peut peser sur la liberté du choix de ces travailleurs (...) - constitue également une entrave à la liberté d'association garantie notamment par les articles 27 de la Constitution et 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que par la loi du 24/05/1921.*

*Il convient ainsi de rappeler que l'article 2, alinéa 3, la convention collective n° 5 énonce que les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise (...).*

*Par ailleurs, comme la délégation syndicale a aussi pour mission de mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise (art. 11, 2°, C.C.T. n° 5 et art. 5, C.C.T. 06/02/996) - qui ne sont, au demeurant, pas limités à la problématique des rémunérations -, l'impossibilité pour un certain nombre d'employés syndiqués de choisir leurs représentants ou d'être choisis comme délégué ne permet pas d'assurer une représentativité syndicale complète, objective et impartiale, condition préalable nécessaire au respect du droit de négociation collective consacré entre autres par les articles 23 de la Constitution et 6 de la Charte sociale européenne révisée, et porte ainsi atteinte à ce droit (...).*

*La distinction qui est opérée entre les employés syndiqués selon que leur fonction est ou non reprise dans une classification qui détermine elle-même un niveau de barème méconnaît les règles de l'égalité et de la non-discrimination rappelées ci-dessus (...).*

*Les employés « barémisés et barémisables », d'une part, et les employés non « barémisés », d'autre part, constituent des « catégories d'employés » comparables.*

*En effet, les deux catégories regroupent chacune des travailleurs qui exercent des tâches principalement intellectuelles sous l'autorité des mêmes employeurs ; par ailleurs, au sein des deux catégories, il y a des fonctions et des niveaux de responsabilité différents.*

*Le critère retenu pour n'autoriser qu'une partie des employés syndiqués à participer, comme électeur ou candidat, à l'élection de la délégation syndicale ou pour fixer le nombre de délégués n'apparaît pas non plus susceptible de justification objective et raisonnable.*

*L'objectif de la convention-cadre de 1971, qui sert de « référence et de base légale à la convention collective de travail du 06/02/1996 » qui n'en est que « l'application », est de permettre à tout employé syndiqué d'être représenté par la délégation syndicale auprès de son employeur.*

*Ce droit d'être représenté ne dépend ni du mode de fixation de la rémunération (application ou non d'un barème), ni de la fonction précise exercée sauf si, l'employé fait partie du personnel de direction au sens de la loi du 04/12/2007 : dans ce cas, en effet, il y a une incompatibilité naturelle car ainsi que le relève Emmanuel Plasschaert et Catherine Mairy, ce personnel « n'est, par définition, pas représenté par la délégation syndicale ; il en est, au contraire, l'interlocuteur » (...).*

*En limitant son champ d'application aux employés qui bénéficient de barèmes, certaines des dispositions de la convention collective du 06/02/1996 (de même que l'arrêté royal qui la rend obligatoire) viole les articles 10 et 11 de la Constitution en combinaison ou non avec les articles 23 et 27 de la Constitution, 14 la convention de sauvegarde précitée et 6 de la Charte sociale européenne révisée.*

*Le critère retenu est, en effet, discriminatoire et sans rapport raisonnable avec l'institution du délégation syndicale pour les employés.*

*Pour exclure les employés « non-classifiés », dont Monsieur D., des listes électorales et des listes de candidats, Alstom fait application de la CCT sectorielle du 06/02/1996 dont certaines dispositions sont discriminatoires.*

*Les dispositions sectorielles litigieuses dont Alstom fait application sont toutefois entachées de nullité partielle en ce qu'elles limitent, sans la moindre justification, leur champ d'application aux seuls employés qui sont visés par les conventions collectives de travail signées en matière de barèmes et de classification de fonction.*

*Il s'agit de l'article 2, alinéa 2, de la convention collective de travail sectorielle du 06/02/1996 en ce qu'il prévoit que cette convention n'est applicable qu'aux employés qui « sont visés par la convention collective signée entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés) ».*

*De même, l'article 8 de cette convention ne tient compte mais de manière erronée que des employés « barémisés et barémisables » pour fixer le nombre de membres de la délégation syndicale.*

*Cette partie l'article 8 est nulle.*

*Il en va, également, de même de l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, en ce qu'il vise les employés barémisés.*

*Les articles 9 et 12 de cette convention sont également nuls en ce que, d'après ces dispositions, seuls peuvent être électeurs et candidats aux élections les employés dits « classifiés ».*

*Les dispositions sectorielles précisées violent manifestement les dispositions constitutionnelles et supranationales susvisées qui garantissent, sans discrimination, la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.*

**III.3)2) Quant au fondement de l'appel incident d'Alstom en ce qu'il est fait grief au jugement dont appel d'avoir implicitement reconnu un effet horizontal direct aux articles 10 et 11 de la Constitution.**

*Alstom invoque un arrêt de la Cour de Cassation prononcée le 29/03/2010 (...) pour contester l'effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution.*

*Aux termes de cet arrêt, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :*

*« Le principe de l'égalité consacré à l'article 10 de la Constitution et le principe de la non-discrimination consacré à l'article 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens. Ils n'impliquent aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont pas directement applicables aux relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs ».*

*Le pourvoi était dirigé contre un arrêt de la Cour de travail de Bruxelles du 06/06/2008 (...) qui avait notamment considéré que les faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 25/02/2003 ne pouvaient pas être invoqués comme violation de la loi anti-discrimination, dès lors les articles 10 et 11 de la Constitution n'avaient pas d'effet horizontal.*

*Le demandeur en cassation faisait valoir dans son pourvoi qu'à tout le moins depuis l'entrée en vigueur de la directive n° 2000/78/EG du 27/11/2000 instituant*

*un cadre général pour un traitement égalitaire dans les relations de travail, une institution publique était tenue de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination figurant aux articles 10 et 11 de la Constitution envers un citoyen (...).*

*La Cour de cassation a décidé que ce moyen manquait en droit. Ce faisant, la Cour de cassation a refusé de reconnaître un effet horizontal aux articles 10 et 11 de la Constitution.*

*Dans cette affaire, le demandeur en cassation reprochait à un employeur public (en l'occurrence l'agence pour le commerce extérieur) un acte discriminatoire résultant d'un transfert et d'un prétendu harcèlement : les articles 10 et 11 de la Constitution n'étaient pas invoqués en vue de critiquer la légalité d'une norme applicable au litige.*

*Or, en l'espèce, s'agissant du premier volet de la demande des (défendeurs) portant sur l'annulation des élections, il n'est pas pertinent d'invoquer l'arrêt de cassation précité du 29/03/2010, dès lors qu'en l'espèce ce n'est pas une pratique directement discriminatoire d'Alstom qui est en jeu.*

*En réalité, comme le relèvent fort opportunément (les défendeurs), ce qui est en débat, c'est la validité de certaines dispositions d'une norme collective sectorielle invoquée par Alstom pour faire notamment obstacle à la candidature initiale de Monsieur D.*

*Les articles 10 et 11 de la Constitution sont, dans ce cadre, invoqués comme un moyen de défense à l'encontre de la position d'Alstom consistant à se réfugier derrière certaines dispositions discriminatoires de cette norme sectorielle et, ainsi, en revendiquer son application intégrale. Comme déjà précisé ci-avant, ce n'est pas l'invocation d'un tel argument qui était au centre de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt précité du 29/03/2010.*

*Comme la doctrine l'a bien exprimé, il s'agit davantage d'une forme d'effet horizontal indirect puisque les articles 10 et 11 de la Constitution sont en l'espèce invoqués pour déterminer au préalable quelle norme sectorielle doit être appliquée pour apprécier la régularité des élections de mai 2016. Cet effet est indirect dans la mesure où il est invoqué, non pas à l'encontre d'un acte d'un employeur, mais à l'encontre d'une norme qui doit respecter la Constitution comme règle hiérarchiquement supérieure (...) : les pouvoirs publics qui sont seuls débiteurs juridiques directs des droits fondamentaux se voient, néanmoins, imposer des obligations positives de réalisation des droits fondamentaux et de protection de ceux-ci dans les rapports noués entre particuliers.*

*Le moyen d'Alstom consistant à invoquer l'absence d'effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution est dépourvu de tout fondement.*

*Partant de ce constat, l'appel incident d'Alstom est non fondé » (arrêt, pp. 12-22).*

## **Griefs**

1. La convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001, dispose

- en son article 2 :

« Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires reconnaissent que leur personnel syndiqué "employés" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel syndiqué de leur entreprise.

Aux termes de la présente convention, on entend par "employés syndiqués" ceux qui sont affiliés à une des organisations représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et visés par la convention collective de travail conclue entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés).

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir lesdites délégations et à ne pas entraver le bon fonctionnement de celles-ci dans leur entreprise » ;

- en son article 6 (dont le second alinéa fut remplacé par convention collective de travail du 24 septembre 2007, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 septembre 2008):

« Dans les établissements occupant plus de 50 employés visés par la convention collective applicable aux employés de l'industrie des fabrications métalliques (barèmes et classification des employés), il sera institué une délégation syndicale d'employés si l'établissement comprend au moins 25 p.c. de ces employés affiliés aux organisations syndicales signataires et si la demande écrite et datée en est formulée par les représentants des intéressés.

Toutefois, dans les entreprises occupant habituellement de 20 à 50 employés, visés par la présente convention collective de travail, une délégation syndicale sera instaurée si au moins la moitié des employés, visés par la présente

convention collective de travail, le demande. Cette demande est faite par lettre recommandée adressée à l'entreprise. En cas de désaccord quant à savoir si la majorité des employés ont effectivement demandé l'institution d'une délégation syndicale, il sera demandé au président du bureau de conciliation régional de constater si une majorité est réellement atteinte parmi les employés de l'entreprise. Si nécessaire, il pourra organiser parmi les employés un vote secret dans le mois suivant la demande » ;

- en son article 8 :

« Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés syndiqués occupés par l'entreprise :

jusqu'à 124: 2 ou 3 délégués

125 à 249: 4 délégués

250 à 499: 5 délégués

500 et plus: 6 délégués » ;

- en son article 9 :

« Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel "employés" doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés d'au moins 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de la pension;
- 2) avoir travaillé dans l'industrie en Belgique trois ans au moins et avoir un an au moins de travail effectif dans l'entreprise;
- 3) ne pas être en période de préavis;
- 4) être affiliés à une des organisations syndicales représentées » ;

- en son article 12:

« Pour pouvoir participer à l'élection, un employé doit :

- 1) être âgé d'au moins 18 ans;
- 2) avoir au moins six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection;
- 3) ne pas être privé de ses droits civils et politiques ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur;
- 4) être visé par la présente convention.

Comme la délégation syndicale du personnel "employés" ne représente que le personnel syndiqué, seuls participent aux élections les employés syndiqués ».

2. La cour du travail dit pour droit que les articles 2, al. 2, in fine, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la CCT sectorielle du 6 février 1996 sont nuls en ce que ces dispositions sont constitutives de discrimination incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

La cour du travail dit pour droit que, contrairement à ce qui ressort des dispositions de la CCT du 6 février 1996,

- pour toute élection de la délégation syndicale du personnel 'employé', la liste des électeurs doit intégrer, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, tous les employés occupés par Alstom qui remplissent les conditions d'éligibilité énoncées à l'article 12, al. 1, 1° à 3° de la CCT du 6 février 1996,
- toute liste de candidats présentée par les organisations représentatives des travailleurs peut valablement comprendre des employés 'non classifiés',
- tout employé, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007, doit être pris en compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de cette délégation syndicale.

La cour du travail annule les élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale d'Alstom du 12 mai 2016 (qui furent organisées conformément aux dispositions de la CCT du 6 février 1996) et ordonne à Alstom d'organiser de nouvelles élections des délégués du personnel 'employés' de la délégation syndicale qui soient conformes au dispositif de l'arrêt.

### **Première branche**

3. L'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose :

“Sont nulles les dispositions d'une convention :

1. contraires aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique;
2. qui confient le règlement de litiges individuels à des arbitres”.

En application de cet article 9.1 de la loi du 5 décembre 1968, la cour du travail décide que les articles 2, al. 2, in fine, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la CCT sectorielle du 6 février 1996 sont contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution et sont partants nuls.

4. L'article 10 de la Constitution dispose :

« Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie ».

L'article 11 de la Constitution dispose :

« La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques ».

Ces articles 10 et 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens. Ils ont un *effet vertical* dans l'ordre juridique belge.

Ces dispositions n'ont pas d'effet horizontal. Elles n'impliquent aucune obligation directe entre les citoyens et ne sont pas directement applicables aux relations de travail.

5. L'article 159 de la Constitution dispose que « les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois ».

Cette disposition ne s'applique pas aux convention collectives de travail.

6. Le juge, qui doit, en vertu des articles 144 et 145 de la Constitution, se prononcer sur les droits subjectifs des parties en litige peut, en application de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, effectuer un contrôle de conformité de la convention collective de travail à la Constitution, mais ce contrôle se limite aux dispositions effectivement applicables aux parties en litige.

Les articles 10 et 11 de la Constitution, qui n'ont pas d'effet horizontal, ne s'appliquent pas aux parties en litige. Le juge ne peut, partant, pas déclarer nulles, dans ce litige entre employeur, employé et syndicats, les dispositions d'une convention collective de travail aux motifs qu'elles sont contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Eu égard à la nature subjective du contentieux, le contrôle de légalité pouvant être effectué sur la base de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 se limite aux dispositions effectivement applicables aux parties au litige. En décider autrement conduit à dénier à la CCT son caractère conventionnel (article 5 de la loi du 5

décembre 1968) et à lui attribuer à tort un caractère fondamentalement réglementaire.

**7.** Deux types d'effet horizontal (des droits fondamentaux résultant des articles 10 et 11 de la Constitution) peuvent être distingués :

- l'effet horizontal *direct* : qui implique qu'un organe juridictionnel peut déduire des droits fondamentaux les effets juridiques qui s'appliquent directement à un rapport juridique de droit privé ; les particuliers doivent par conséquent respecter ces droits fondamentaux sans qu'il faille une intermédiation législative ;
- l'effet horizontal *indirect* : il s'agit de l'application des droits fondamentaux en droit privé par les catégories traditionnelles du droit privé. La revendication du respect de ces droits entre particuliers doit être fondée sur une règle de droit privé, elle-même appliquée et interprétée par le juge à la lumière des droits fondamentaux. Dans cette hypothèse, les droits fondamentaux influencent les litiges privés, sans directement les gouverner ou les contrôler.

L'effet horizontal indirect suppose l'application des articles 10 et 11 de la Constitution à travers le prisme d'un concept de droit privé, telle que la notion d'ordre public, l'obligation de prudence ou la théorie de l'abus de droit. L'on interprète alors ce mécanisme de droit privé à la lumière des articles 10 et 11 de la Constitution. La CCT sectorielle du 6 février 1996 ne peut en tant que telle pas être considérée comme un mécanisme de droit privé au sens où l'entend la notion d'effet horizontal indirect.

**8.** La CSC, la CNE et Monsieur D. sollicitèrent devant la cour du travail d'annuler les élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale du 12 mai 2016, parce que les dispositions de la CCT du 6 février 1996 appliquées pour l'organisation de ces élections sociales violent les articles 10 et 11 de la Constitution et sont nulles. Ils affirment qu'Alstom a organisé les élections sociales conformément aux dispositions de la CCT du 6 février 1996, qui violent les articles 10 et 11 de la Constitution et sont partants nulles et qu'elle a refusé d'organiser les élections de manière non discriminatoire pour le personnel employé non classifié.

En faisant droit à la demande d'annulation des élections sociales à la délégation syndicale, organisée de façon prétendument discriminatoire, et en ordonnant l'organisation de nouvelles élections syndicales parce que les dispositions de la CCT du 6 février 1996 sont contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution, la cour du travail fait une application horizontale (directe) des articles 10 et 11 de la Constitution à l'encontre d'Alstom.

La cour du travail décide que :

- l'examen du fondement de l'appel incident d'Alstom est indissociable de la problématique du contrôle effectif de légalité de la norme incriminée,
- la base juridique de contrôle de légalité des conventions collectives de travail trouve son fondement dans l'article 9.1 de la loi du 5 décembre 1968 et, plus généralement, l'article 159 de la Constitution dès lors que son caractère réglementaire est établi,
- les conventions collectives de travail doivent être conformes à l'ensemble des dispositions impératives de l'ordre étatique et elles ne peuvent, partant, pas être contraires à une norme de droit international avec effet direct et pas davantage à la Constitution, à une loi, à un décret ou une ordonnance, ni violer un acte réglementaire émanant d'une autorité (arrêt, pp. 15-16).

La cour du travail réforme le jugement dont appel « sauf en ce qu'il a conclu à l'existence d'un effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution » (arrêt, p. 42, *in medio*).

En reconnaissant un effet *direct horizontal* aux articles 10 et 11 de la Constitution, l'arrêt entrepris viole ces dispositions constitutionnelles ainsi que les articles 5 et 9 de la loi du 5 décembre 1968 et 144 et 145 de la Constitution.

**9.** L'arrêt n'est pas légalement justifié sur base de l'article 159 de la Constitution, qui dispose que les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois. Cet article 159 de la Constitution ne permet pas de déclarer nulle une convention collective de travail qui ne serait pas conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution.

L'arrêt entrepris viole ainsi l'article 159 de la Constitution.

**10.** L'arrêt entrepris viole également les articles 10 et 11 de la Constitution et les articles 5 et 9 de la loi du 5 décembre 1968, en ce qu'il prétend accorder à ces dispositions constitutionnelles un effet horizontal indirect (arrêt, pp. 21-22).

Comme exposé, l'effet horizontal indirect suppose l'application des articles 10 et 11 de la Constitution à travers le prisme d'un concept de droit privé, et ce mécanisme est alors interprété à la lumière de ces articles 10 et 11.

Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce, puisque la CCT sectorielle du 6 février 1996 ne peut être considérée comme un mécanisme de droit privé au sens où l'entend la notion d'effet horizontal indirect.

Les articles 10 et 11 de la Constitution sont en l'espèce, à tort, appliqués de la même manière à l'égard d'Alstom (et des organisations signataires d'une CCT sectorielle)

que s'ils avaient été invoqués et appliqués dans le contexte de l'examen du caractère discriminatoire d'une norme législative adoptée par les autorités publiques.

La décision de la cour du travail méconnaît ainsi la particularité du contexte de droit privé, en particulier la liberté contractuelle des parties. En acceptant qu'une convention collective de travail peut être contrôlée directement via l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, à la lumière de normes (les articles 10 et 11 de la Constitution) qui n'ont pas d'effet horizontal, a pour effet de donner à ces normes verticales un effet horizontal direct dans les rapports entre les particuliers.

La décision de la cour du travail implique en effet que les lois anti-discrimination deviennent superflues dans l'ensemble des matières qui sont réglées par une convention collective de travail et qu'un travailleur peut fonder toute demande à l'égard de l'employeur sur les articles 10 et 11 de la Constitution pour tout aspect réglé dans une convention collective de travail.

La cour du travail n'effectue ainsi pas un contrôle de légalité de la CCT autorisé par l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, mais applique les articles 10 et 11 de la Constitution pour annuler (de façon rétroactive) les élections sociales et ordonner l'organisation de nouvelles élections, ce qui implique qu'Alstom aurait elle-même dû tenir compte des articles 10 et 11 de la Constitution lors de l'organisation des élections sociales 2016 et aurait, en d'autres termes, dû appliquer directement ces dispositions pour accepter la candidature de Monsieur D.

L'arrêt entrepris viole ainsi les articles 10 et 11 de la Constitution et 5 et 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et les articles 144 et 145 de la Constitution.

### **Seconde branche**

11. Pour conclure à une pratique discriminatoire par Alstom vis-à-vis de Monsieur D. (vis-à-vis des employés non barémisés/non barémisables) et des syndicats, la cour du travail décide que les dispositions de la CCT du 6 février 1996 violent les articles 10 et 11 de la Constitution et, en outre, violent des dispositions constitutionnelles et supranationales qui garantissent, sans discrimination, la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. La cour se réfère aux articles 23 et 27 de la Constitution, 6, 11 et 14 de la CEDH, l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée, et à la loi du 24 mai 1921.

Pour l'évaluation du caractère discriminatoire de (et l'évaluation de la violation des dispositions constitutionnelles et supranationales par) la CCT du 6 février 1996 et l'évaluation de la demande d'annulation des élections sociales, la cour du travail

décide qu'il faut comparer, d'une part, les employés 'classifiés' sans référence à la pratique d'Alstom et les employés 'non classifiés', sans référence à la pratique d'Alstom (arrêt, pp. 16-17).

La cour du travail refuse ainsi de tenir compte du fait allégué par Alstom qu'il existe en son sein un organe représentatif des intérêts des employés 'non classifiés', le « Groupement des ingénieurs », qui a été créé par les cadres pour défendre leurs intérêts vis-à-vis de la direction et que le droit à la négociation collective, qui ne constitue pas une compétence exclusive de la délégation syndicale, est ainsi garanti.

**12.** L'intervention des juridictions du travail en matière de convention collective de travail s'insère dans la mission première du pouvoir judiciaire qui est de trancher les contestations ayant pour objet des droits civils et d'ainsi dire le droit dans des cas litigieux.

Les tribunaux sont, en vertu des articles 144 et 145 de la Constitution, en charge d'un contentieux des droits subjectifs. Ils se prononcent sur les droits respectifs des parties en litige.

Les tribunaux ne sont pas en charge d'un contentieux objectif au centre duquel se trouvent un acte, un règlement, ou une loi, dont il incombe à la juridiction de décider s'ils doivent être maintenus dans l'ordre juridique ou en être éliminés.

La cour du travail, qui devait se prononcer sur les droits subjectifs des parties en litige, devait apprécier si Monsieur D. et/ou les syndicats CSC-CNE subissent dans les faits une discrimination étant donné que la CCT du 6 février 1996 ne permet pas aux employés non barémisés/non barémisables (plus particulièrement Monsieur D.) de se présenter (et d'être désignés) comme délégué syndical.

Puisqu'il ne s'agit pas d'un contentieux objectif, le contrôle de légalité doit être opéré eu égard à la situation particulière d'Alstom, de Monsieur D. et/ou de son organisation syndicale.

Le contrôle de légalité conformément à l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 implique ainsi que le juge vérifie si, dans les circonstances du cas concret qui lui est présenté, les dispositions de la CCT litigieuse donnent lieu à une situation discriminatoire qui serait contraire aux normes supérieures.

En refusant d'effectuer le contrôle de légalité en ayant égard à la pratique d'entreprise d'Alstom, et plus particulièrement à l'existence du Groupement des ingénieurs, et en décidant ainsi que les dispositions de la CCT du 6 février 1996 violent les articles 10 et 11 de la Constitution (ainsi que des dispositions

constitutionnelles et supranationales garantissant, sans discrimination, la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective) et en concluant à l'annulation des élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale du 12 mai 2016 et en ordonnant de réaliser de nouvelles élections, l'arrêt entrepris méconnaît les articles 10, 11, 23, 27, 144 et 145 de la Constitution, l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, les articles 6, 11 et 14 de la CEDH, l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée et les articles 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921.

### **Troisième branche**

**13.** Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie selon certaines catégories de personnes qui se trouvent dans des situations comparables, pour autant que cette différence de traitement repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'opérer à la lumière du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause. Le principe de l'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

La cour du travail décide que les dispositions litigieuses de la CCT du 6 février 1996 sont incompatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution puisque les employés « barémisés et barémisables », d'une part, et les employés « non barémisés », d'autre part, constituent des catégories d'employés comparables et que le critère retenu pour n'autoriser qu'une partie des employés syndiqués à participer à l'élection de la délégation syndicale n'est pas susceptible de justification objective et raisonnable, sans cependant répondre à la défense développée par Alstom en ses « conclusions de synthèse d'appel » aux termes de laquelle la mesure prise (la différence de traitement des employés « barémisés et barémisables » et des employés « non barémisés ») est proportionnelle au but visé puisque :

- la différence de traitement entre les deux catégories permet une représentation adéquate des deux catégories,
- les cadres peuvent en effet être représentés par des groupements ad hoc, distincts au sein de l'entreprise,
- tel est le cas chez Alstom où les cadres sont représentés par le Groupement des ingénieurs qui défend leurs intérêts à l'instar de la délégation syndicale qui défend les intérêts des autres employés.

Alstom argumenta en effet comme suit :

#### **« proportionnalité**

*82. Enfin, Alstom considère que la mesure prise est proportionnelle au but visé. En effet, la différence de traitement entre ces deux catégories de personnes, à*

*considérer qu'elles soient comparables - quod non - est une mesure proportionnelle qui permet une représentation adéquate de ces deux catégories.*

*Ainsi, les cadres dont les différences avec les autres employés ont été reconnues par le législateur et par la Cour constitutionnelle peuvent être représentés par des groupements ad hoc, distincts au sein des entreprises comme c'est le cas au sein d'Alstom où les cadres sont représentés par le Groupement qui défend leurs intérêts à l'instar de la délégation syndicale qui défend les intérêts des autres employés.*

*83. Par ailleurs, Alstom tient à noter que c'est à tort que les Appelants prétendent que le fait qu'Alstom ne traite qu'avec le Groupement dans le cadre de la négociation collective pour les employés cadres serait inadmissible.*

*Comme Alstom l'élabora ci-dessous (voy. le point 119 des présentes conclusions), les comités compétents pour la surveillance du droit à la négociation collective - ce droit étant protégé par les normes internationales applicables en la matière - ont confirmé à plusieurs reprises que ce droit n'implique pas une obligation pour l'employeur de traiter avec plus d'une organisation syndicale.*

*84. Dans le cas d'espèce, et comme Alstom l'explique plus avant dans le cadre de son troisième moyen, sa pratique d'entreprise ne s'inscrit pas en violation du droit à la négociation collective ou de la liberté syndicale.*

*Ce simple constat - à savoir, l'absence de violation du droit à la négociation collective et à la liberté syndicale - permet en tant que tel de conclure à l'absence de discrimination, puisqu'il conforte l'idée selon laquelle la mesure prise est en tout cas proportionnelle au but poursuivi.*

*Bien qu'Alstom ait choisi de contrer les arguments des Appelants sous la forme de deux moyens, ceux-ci sont toutefois intimement liés. L'on peut même considérer qu'ils ne font qu'un : exclure l'existence d'une violation du droit de négociation collective ou de la liberté syndicale, permet ainsi d'exclure l'existence d'une discrimination, et inversement. Conclure à l'absence de discrimination revient également à conclure à l'absence de violation du droit de négociation collective ou de la liberté syndicale des cadres chez Alstom.*

#### *Conclusion*

*85. Compte tenu de ce qui précède, Alstom considère qu'il n'y a pas de violation des articles 10 et 11 de la Constitution de sorte que toutes les demandes des Appelants doivent être déclarées recevables mais non fondées »*

(conclusions de synthèse d'appel, pp. 26-27).

L'arrêt, par lequel la cour du travail ne répond pas à ces moyens précis et pertinents développés en les conclusions de synthèse d'appel d'Alstom, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

#### **Quatrième branche**

**14.** La cour du travail décide que les dispositions litigieuses de la CCT du 6 février 1996 violent le droit à la liberté syndicale et d'association et le droit de négociation collective.

Alstom argumenta en ses conclusions de synthèse d'appel (pp. 27-29) que l'article 11 CEDH a un effet direct horizontal dans l'ordre juridique de sorte que cette disposition peut être invoquée dans un litige entre particuliers, mais qu'il n'y a en l'espèce pas de violation de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective de Monsieur D. et/ou de son organisation syndicale.

La question de savoir s'il y a violation du droit à la négociation collective et/ou à la liberté syndicale et d'association dans le chef de Monsieur D. et/ou de son organisation syndicale doit en effet s'apprécier in concreto en tenant compte des circonstances de la cause, en ce compris la réalité de la concertation spéciale qui existe au sein d'Alstom.

Alstom exposa que le droit à la négociation collective n'est pas violé en ce que le droit à la négociation collective des cadres s'exerce à travers le Groupement des ingénieurs et que ce Groupement est entièrement indépendant d'Alstom.

Alstom argumenta (conclusions de synthèse d'appel, pp. 29 et s.) ainsi que

- le droit à la négociation collective ne constitue pas une compétence exclusive de la délégation syndicale,
- le Groupement est tout autant que la délégation syndicale compétent pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs et est habilité à conclure et signer des accords contraignants avec la direction,
- le Groupement est pleinement en mesure d'exercer des moyens de pression collectifs et l'a démontré dans le passé ; l'action collective n'est pas de la compétence exclusive des délégués syndicaux et des travailleurs syndiqués qu'ils représentent,
- le Groupement est indépendant de la direction ; il a été créé par les cadres eux-mêmes afin de défendre leurs intérêts vis-à-vis de la direction.

- le Groupement est une association de fait, dénuée de personnalité juridique mais qui a néanmoins la capacité de conclure des contrats avec des tiers et que, dans ce cas, ce sont les membres qui sont titulaires des droits et obligations nés des contrats conclus par l'association de fait,
- l'article 10 des Statuts du Groupement prévoit : 'Le Bureau a pour mission de représenter ou de faire représenter le Groupement auprès de la Direction et de toute association constituée par d'autres catégories de personnel de Alstom Belgium Transport, ainsi qu'auprès de toutes les organisations visées par l'article 4, en particulier auprès de la CNC. Cette représentation ne peut cependant engager le Groupement que si deux membres du Bureau au moins, mandatés par la majorité du Bureau, en font partie. A priori, le Bureau est représenté par le Président et par le Vice-Président. En cas de nécessité, le bureau peut se faire accompagner de spécialistes',
- pour autant que le Groupement soit valablement représenté conformément aux règles édictées dans les Statuts, il n'y a pas d'obstacle juridique qui s'oppose à ce que le Groupement puisse conclure des accords contraignants avec la direction d'Alstom,
- de tels accords bénéficient de la valeur juridiquement contraignante des conventions en vertu de l'article 1134 du Code civil,
- le droit effectif à la négociation collective n'est pas le monopole de la délégation syndicale, qui n'est qu'une des formules qui existe pour organiser le dialogue avec les cadres.

La cour du travail conclut que les dispositions litigieuses de la CCT du 6 février 1996 violent les dispositions constitutionnelles et supranationales garantissant, sans discrimination, la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, sans, en réponse aux conclusions d'Alstom, tenir compte de ce que le droit à la négociation collective n'est pas le monopole de la délégation syndicale, et sans avoir égard à l'existence au sein d'Alstom du Groupement des ingénieurs garantissant le droit à la négociation collective, à la liberté syndicale et d'association des employés non barémisés/non barémisables d'Alstom. L'arrêt viole, partant, l'article 149 de la Constitution.

Alors que l'on se trouve dans un contentieux subjectif, portant sur des droits subjectifs de particuliers, l'arrêt conclut que les dispositions litigieuses de la CCT du 6 février 1996 violent les dispositions constitutionnelles et supranationales garantissant, sans discrimination, la jouissance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, sans tenir compte de la situation concrète des employés non barémisés/non barémisables d'Alstom et plus particulièrement de l'existence d'un organe, le Groupement des ingénieurs, garantissant, tel la délégation syndicale pour les des employés barémisés/barémisables, le droit à la négociation collective, à la liberté syndicale et d'association. L'arrêt viole, partant, les articles 144 et 145 de la Constitution, ainsi que les articles 10, 11, 23, 27 de la Constitution, l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968, les articles 6, 11 et 14 de la CEDH, l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée et les articles 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921.

#### **Cinquième branche**

**15.** L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises dispose que *« les organisations signataires déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.*

*Les modalités d'application de ces principes seront précisées par les 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 ».*

L'article 6 de cette convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 dispose que *« 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 décide qu'il ressort de ces dispositions que les travailleurs syndiqués sont assurés d'être représentés par une délégation syndicale auprès de leur employeur, que la convention collective du 6 février 1996 conclue au sein de la commission paritaire 209 prévoit que seuls les employés syndiqués visés par la convention collective de travail précisant les barèmes et la classification des fonctions sont représentés auprès de l'employeur et peuvent participer aux élections et que cette convention du 6 février 1996 aboutit ainsi à priver une partie des employés syndiqués de leur droit être représenté par la délégation syndicale et de leur droit de participer à son élection, en contradiction avec les principes mentionnés par la convention-cadre du 24 mai 1971.

**16.** La CCT n° 5 est une convention-cadre, non rendue obligatoire par arrêté royal, qui énonce les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales. Les modalités d'application de ces principes sont précisées par les conventions collectives de travail conclues au niveau des commissions ou des sous-commissions paritaires. La CCT n° 5 prévoit ainsi la possibilité de tenir compte des conditions particulières aux divers branches d'activité ainsi qu'aux entreprises, et de ne viser que des catégories du personnel.

La convention collective du travail du 6 février 1996 a précisé ces modalités pour la commission paritaire 209 et a prévu qu'une délégation syndicale pour les employés

barémisés et barémisables peut être instaurée au sein des entreprises qui relèvent de la commission paritaire 209. Ainsi, lorsqu'il existe une délégation syndicale au sein d'une entreprise en application d'une convention collective de travail sectoriel, le personnel syndiqué est représenté par la délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Le personnel syndiqué barémisé/barémisable d'Alstom est représenté par la délégation syndicale « employé ».

Par contre, en l'absence de convention collective de travail sectoriel, aucun texte légal n'impose à un employeur d'instaurer une délégation syndicale. En l'absence de délégation syndicale des employés non barémisés/barémisables, il ne peut y avoir de violation de l'article 6 de la CCT n° 5 qui ne s'applique que lorsqu'une délégation syndicale a été instituée en application d'une convention collective sectorielle.

L'arrêt entrepris, aux termes duquel la CCT sectorielle du 6 février 1996 prive une partie des employés syndiqués de leur droit d'être représenté par la délégation syndicale et de leur droit de participer à son élection en contraction avec les principes mentionnés par la convention cadre du 24 mai 1971, n'est partant pas légalement justifié. La cour du travail décide en effet que la CCT n° 5 du 24 mai 1971 interdit de conclure au sein d'une commission paritaire une CCT (telle la CCT du 6 février 1996 conclue au sein de la CP 209) prévoyant que seuls les employés syndiqués visés par une convention collective de travail précisant les barèmes et la classification des fonctions sont représentés auprès de leur employeur et peuvent participer aux élections, et la cour du travail décide ainsi que la CCT n° 5 du 24 mai 1971 comprend une interdiction qui n'y figure pas. L'arrêt entrepris viole partant les articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil, tels qu'applicables avant abrogation par l'article 73 de la loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve ».

**17.** La CCT n° 5 du 24 mai 1971 n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal.

L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires établit comme suit la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs:

- « 1. la loi dans ses dispositions impératives;
2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - °c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant:
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;

- b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
  - d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;
4. la convention individuelle écrite;
  5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;
  6. le règlement de travail;
  7. la loi dans ses dispositions supplétives;
  8. la convention individuelle verbale;
  9. l'usage ».

Dans cette hiérarchie, la CCT n° 5 se trouve à l'article 51.3.a de la loi du 5 décembre 1968 parmi les conventions conclues au sein du conseil national du travail non rendues obligatoires. La CCT du 6 février 1996 est une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal tel que visée à l'article 51.2.b. La CCT du 6 février 1996 se trouve partant plus haut dans la hiérarchie des sources que la CCT n° 5 du 24 mai 1971.

Alstom argumenta ainsi, en ses conclusions de synthèse d'appel (p. 38, n°s 130-132) que, la CCT du 6 février 1996 étant une source de droit supérieure à la CCT n° 5 dans la hiérarchie des sources, elle a fait une application correcte de la CCT du 6 février 1996 et n'a pu violer la CCT n° 5.

L'arrêt entrepris, par lequel la cour du travail ne répond pas à ce moyen de défense fondé sur la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs prévue à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968, n'est pas régulièrement motivé et viole l'article 149 de la Constitution.

En décidant que la CCT du 6 février 1996 prive une partie des employés syndiqués de leur droit d'être représenté par la délégation syndicale et de leur droit de participer à son élection en contradiction avec les principes mentionnés par la convention cadre du 24 mai 1971, l'arrêt entrepris viole en outre l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968.

## **SECOND MOYEN DE CASSATION**

### **Dispositions violées**

- ✓ les articles 10, 11, 23, 27, 144, 145, 149 et 159 de la Constitution,

- ✓ les articles 5, 9 et 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires,
- ✓ les articles 6, 11 et 14 de la convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 et approuvée par la loi du 13 mai 1955 (ci-après : « CEDH »),
- ✓ l'article 6 de la Charte sociale européenne révisée, signée à Strasbourg le 3 mai 1996, approuvée par ordonnance du Conseil Régional de Bruxelles-Capitale du 22 avril 1999, par décret du Conseil de la Communauté française du 5 mai 1999, par ordonnance de l'Assemblée Réunie de la Commission Communautaire Commune de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2000, par décret du Conseil de la Communauté germanophone du 25 juin 2001, par décret de l'Assemblée de la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 novembre 2002, par décret du Parlement flamand du 28 février 2003, par décret du Conseil régional wallon du 4 décembre 2003, et par loi du 15 mars 2002 (ci-après : « Charte sociale européenne révisée »),
- ✓ les articles 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association,
- ✓ les articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil, tels qu'applicables avant abrogation par l'article 73 de la loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve »,
- ✓ les articles 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001,
- ✓ les articles 3, 4, 5, 7, 9, 14 et 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

### **Décision attaquée**

Dans l'arrêt du 15 mars 2019, la cour du travail de Mons déclare l'appel principal de la CSC, de la CNE et de Monsieur D., formé à l'encontre du jugement, rendu le 4 mai 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, recevable et fondé et l'appel incident d'Alstom recevable mais non fondé.

La cour du travail réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a conclu à l'existence d'un effet direct horizontal des articles 10 et 11 de la Constitution et, émendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire :

- déclare recevable et fondée la demande originaire de la CNC, de la CNE et de Monsieur D. tendant à l'annulation des élections de la délégation syndicale du personnel employé du 12 mai 2016 et à les réorganiser en autorisant les employés non barémisés d'Alstom à se porter candidats,
- dit pour droit que sont nuls les articles 2, al. 2, *in fine*, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 (à savoir les termes 'employé' et 'employés' visés dans ces deux articles)

de la CCT sectorielle du 6 février 1996 en ce que ces dispositions sont constitutives de discrimination incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution,

- dit pour droit que, pour toute élection de la délégation syndicale du personnel 'employé', la liste des électeurs doit intégrer, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, tous les employés, occupés par Alstom, qui remplissent les conditions d'éligibilité énoncées à l'article 12, al. 1, 1° à 3° de la convention collective sectorielle du 6 février 1996,
- dit pour droit que toute liste de candidats présentée par les organisations représentatives des travailleurs peut valablement comprendre les employés 'non classifiés',
- dit pour droit que tout employé, à l'exception du personnel de direction au sens de l'article 4,4° de la loi du 4 décembre 2007, doit être pris en compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de cette délégation syndicale ; en conséquence, pour les élections 2016, dit pour droit qu'il y a lieu de fixer au nombre de 6 les membres de cette délégation syndicale ;
- en conséquence, annule les élections des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale d'Alstom du 12 mai 2016 en précisant toutefois que les délégués élus lors de ces élections resteront en fonction jusqu'à l'installation de la nouvelle délégation syndicale qui sera élue à l'occasion des élections à organiser en exécution du présent arrêt,
- ordonne à Alstom d'organiser, dans les deux mois de la signification du présent arrêt, de nouvelles élections des délégués du personnel 'employés' de la délégation syndicale qui soient conformes au dispositif de cet arrêt,
- dit pour droit que l'organisation et les frais de procédure de l'élection des délégués du personnel 'employés' à la délégation syndicale seront, suite à l'annulation des élections du 12 mai 2016, à charge d'Alstom,
- condamne Alstom au paiement d'une astreinte égale à la somme de 500 EUR par jour de retard si elle devait rester en défaut d'organiser ces élections dans les deux mois de la signification de l'arrêt.

La cour du travail déclare en outre fondée la demande d'indemnisation de Monsieur D. du chef de discrimination liée à sa conviction syndicale, condamne Alstom à verser à Monsieur D. la somme de 1 EUR provisionnel à titre de réparation du préjudice subi suite à la discrimination liée à sa conviction syndicale, à majorer des intérêts légaux.

La cour du travail fonde ces décisions sur les motifs dans l'arrêt, qui sont ici considérés comme intégralement repris. Quant à la demande de Monsieur D. portant sur la discrimination sur la base de sa conviction syndicale, la cour du travail décide plus particulièrement :

« a) Position des parties »

*Monsieur D. estime qu'il a été discriminé en raison de sa conviction syndicale et réclame sur cette base une indemnité d'un montant de 1 euro provisionnel, à majorer des intérêts légaux. Toute discrimination fondée sur la conviction syndicale est bien entendu interdite comme le prévoit notamment la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

*Les (défendeurs) font état de certains éléments qui selon eux, constituent des faits constitutifs de discrimination à l'encontre de Monsieur D. en raison de sa conviction syndicale.*

*Pour sa part, Alstom considère que Monsieur D. ne subit aucune différence de traitement constitutive d'une discrimination en raison de sa conviction syndicale.*

*Alstom souligne que Monsieur D. appartient à la catégorie des employés non barémisés/non barémisables. Or, la CCT du 06/02/1996 ne prévoit pas l'instauration d'une délégation syndicale pour cette catégorie d'employés. Comme développé ci-avant, cette différence de traitement n'est pas discriminatoire. Alstom déclare avoir appliqué la CCT du 06/02/1996 qui s'impose à elle comme à toute entreprise relevant de la commission paritaire 209 et qui a été conclue par les organisations représentatives.*

*Alstom estime que Monsieur D. n'apporte aucun élément permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur sa conviction syndicale. En degré d'appel, Monsieur D. reste en défaut d'établir la réalité, la nature ou l'étendue d'un quelconque préjudice qu'il subirait.*

#### *b) Position de la cour de céans*

*Les (défendeurs) formulent ainsi, une demande distincte du litige principal fondée sur la loi du 10/05/2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (articles 3, 14 et 28 de la loi du 10/05/2007).*

*En cas de discrimination, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice, correspondant, au choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée par la loi, soit au dommage réellement subi à charge pour la victime de prouver l'étendue de celui-ci (cf. article 18 de la loi du 10/05/2007).*

*L'article 28 de la loi du 10/05/2007 précise enfin ce qui suit, quant à la charge de la preuve:*

*§1<sup>er</sup> : Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer*

*l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il 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 des personnes partageant un critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès d'Unia 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.*

*La doctrine et la jurisprudence précise par ailleurs ce qui suit quant à cette disposition :*

- il s'agit non pas d'un renversement de la charge de la preuve mais d'un simple partage de la charge de la preuve (...).*
- Ainsi, il ne saurait être question de 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 (...).*

*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 (...).*

*Il appartient donc à la partie qui se prétend victime d'une discrimination d'invoquer et, a fortiori, de prouver des comportements et/ou des faits précis et concrets au vu desquels l'existence d'une discrimination peut-être présumée (...).*

*Quant au premier fait allégué par Monsieur D. : refus d'admission de sa candidature.*

*Il est clair que le rejet de la candidature de Monsieur D. de la liste des employés pour la constitution d'une délégation syndicale 'employés' est fondée sur des motifs illicites à savoir l'application de la CCT sectorielle du 06/02/1996 en ses dispositions discriminatoires qui a exclu de la délégation syndicale « employé » et du processus électoral y lié les employés non classifiés au sens de cette CCT, le privant, ainsi, du droit potentiel de mener des négociations collectives avec*

*Alstom revêtu du mandat de délégué syndical membre d'une organisation représentative des travailleurs visée par la CCT n°5 du 24/05/1971.*

*Or, parallèlement à ce refus d'accepter la candidature de Monsieur D. sous prétexte qu'il était un employé non barémisé, Alstom a accepté en qualité de 'délégués' informels des représentants des cadres en leur qualité de membres du 'Groupement des ingénieurs'.*

*Il s'agit d'une situation clairement constitutive de discrimination fondée sur la conviction syndicale d'un travailleur (droit pour tout travailleur d'être présenté par une organisation représentative pour briguer un des mandats de délégués syndicaux réservés aux organisations représentatives de travailleurs signataires de la CCT n° 5 du 24/05/1971).*

(...)

*En conclusion, la cour de céans constate que Monsieur D. n'a été victime que d'un seul comportement constitutif de discrimination lié à sa conviction syndicale, à savoir, le refus manifesté par Alstom d'accepter sa 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 Alstom, revêtu du mandat de délégué syndical membre d'une organisation représentative des travailleurs visée par la CCT n° 5 du 24/05/1971.*

*Monsieur D. est, dès lors, en droit de prétendre à charge d'Alstom à une indemnité fixée à 1€ provisionnel en réparation du préjudice consécutif à la discrimination fondée sur sa conviction syndicale.*

*Ce chef de demande doit être déclaré fondé »*

(arrêt, pp. 29-32 et p. 36).

### **Griefs**

1. L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que, dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi - dont les relations de travail et l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs (article 5 de la loi du 10 mai 2007) - toute forme de discrimination est interdite. Par discrimination est entendu, entre autres la discrimination directe et indirecte fondée sur l'un des critères protégés, dont la conviction syndicale (articles 3, 4, 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007). En cas de discrimination, la victime peut, en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, réclamer une indemnisation de son préjudice.

**2.** La cour du travail décide que Monsieur D. a été victime d'un comportement constitutif de discrimination liée à sa conviction syndicale et condamne Alstom à lui payer une indemnité fixée à 1 EUR en réparation du préjudice consécutif à cette discrimination.

La discrimination est déduite du refus par Alstom d'accepter la candidature de Monsieur D. sur la liste des employés pour la constitution d'une délégation syndicale. Ce refus est, selon la cour, fondé sur des motifs illicites, à savoir l'application de la CCT sectorielle du 6 février 1996 en ses dispositions discriminatoires.

**3.** Il résulte des griefs formulés dans le premier moyen de cassation - qui sont ici intégralement repris - que la décision de la cour du travail selon laquelle les articles 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la CCT du 6 février 1996 sont constitutifs de discrimination et sont partants nuls, n'est pas légalement justifiée.

Il résulte partant de ces griefs que la cour du travail n'a pas légalement pu décider que le refus d'accepter la candidature de Monsieur D. sur la liste des employés pour la constitution d'une délégation syndicale, fondé sur l'application de la CCT du 6 février 1996, est fondé sur des motifs illicites et que, partant, Monsieur D. est victime d'une discrimination sur la base de sa conviction syndicale (violation des articles 3, 4, 5, 7, 9, 14 et 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et des articles 10, 11, 23, 27, 144, 145, 149 et 159 de la Constitution, 5, 9 et 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, 6, 11 et 14 de la CEDH, 6 de la Charte sociale européenne révisée, 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, 1319, 1320 et 1322 du Code civil (tels qu'applicables avant abrogation par l'article 73 de la loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve »), 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001).

**4.** Il résulte des articles 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la CCT du 6 février 1996 que seuls les employés « barémisés/barémisables » peuvent participer à l'élection de la délégation syndicale. Comme la cour du travail le constate (arrêt, p. 7), la candidature de Monsieur D. pour la délégation syndicale pour le personnel employé a été refusée parce qu'il ne fait pas partie du personnel employé « barémisés/barémisables ».

La candidature de Monsieur D. a ainsi été refusée sur la base des dispositions de la CCT du 6 février 1996 (dont, pour rappel, la cour du travail décide à tort qu'elles sont nulles) et sur la base du fait que Monsieur D. ne fait pas partie du personnel « barémisés/barémisables ».

La cour du travail n'a partant pas légalement pu conclure à l'existence d'une discrimination de Monsieur D. *sur la base de sa conviction syndicale*.

La cour du travail n'a pas davantage légalement pu conclure à une discrimination de Monsieur D. sur la base de sa conviction syndicale au motif que, parallèlement au refus d'accepter sa candidature pour la délégation syndicale au prétexte qu'il était un employé non barémisé, Alstom a accepté des représentants des cadres, membres du « Groupement des ingénieurs », *non pas en qualité de membre de la délégation syndicale*, mais en qualité de « délégués informels » des représentants des cadres. La circonstance qu'Alstom accepte les membres du Groupement des ingénieurs en qualité de *délégués informels* ne permet pas de conclure qu'en refusant la candidature de Monsieur D. lors des élections de la *délégation syndicale*, Monsieur D. est victime d'une discrimination sur la base de sa conviction syndicale.

L'arrêt entrepris, qui conclut à une discrimination de Monsieur D. sur la base de sa conviction syndicale et condamne Alstom à lui payer 1 EUR provisionnel à titre de réparation du préjudice y résultant, viole partant les articles 3, 4, 5, 7, 9, 14 et 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et, pour autant que besoin, les articles 10, 11, 23, 27, 144, 145, 149 et 159 de la Constitution, 5, 9 et 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, 6, 11 et 14 de la CEDH, 6 de la Charte sociale européenne révisée, 1 à 5 de la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, 1319, 1320 et 1322 du Code civil (tels qu'applicables avant abrogation par l'article 73 de la loi du 13 avril 2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve »), 2, al. 2, 6, al. 1, 8, al. 1, 9 et 12 de la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001.

**5.** La décision de la cour du travail implique qu'Alstom aurait dû accepter la candidature de Monsieur D. pour les élections de la délégation syndicale, en violation des dispositions de la CCT du 6 février 1996 parce que ces dispositions violent les articles 10 et 11 de la Constitution et sont discriminatoires.

La cour du travail applique ainsi les articles 10 et 11 de la Constitution dans les relations entre Alstom et Monsieur D. et reconnaît à tort un effet horizontal à ces dispositions.

Il résulte des griefs formulés dans le premier moyen de cassation (et plus particulièrement des griefs formulés dans la première branche de ce moyen) – griefs qui sont ici intégralement repris - que l'arrêt viole ainsi les articles 10 et 11 de la Constitution et, pour autant que de besoin, les articles 144, 145 et 159 de la Constitution, 5 et 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de

travail et les commissions paritaires et les articles 3, 4, 5, 7, 9, 14 et 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

**PAR CES CONSIDERATIONS,**

L'avocat à la Cour de Cassation soussigné conclut pour la demanderesse à ce qu'il Vous plaise, Mesdames et Messieurs, casser l'arrêt entrepris, renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail, dépens comme de droit.

Bruxelles, le 24 juillet 2019

Pour la demanderesse en cassation,  
Son conseil

Bruno Maes

COPIE NON CORRIGÉE