

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

## DU 17 MAI 2019

Nous, D. A. Y C., vice-présidente, assistée de A. H. A., Greffier, avons rendu l'ordonnance suivante :

EN CAUSE DE:

V. R., domicilié à X,X

FGTB, dont le siège est établi à X, X,

G. L., domicilié à X, X,

PARTIES DEMANDERESSES, représentées par Me M., avocat à Mons.

M. F., domicilié à X, X

PARTIE DEMANDERESSE, comparissant en personne et assistée de Me M., avocat a Mons.

CONTRE :

NGK C E. SA, dont le siège est établi à X, X,

PARTES DEFENDERESSE, représentée par Mes L. et W., Avocats à Bruxelles.

I. Procédure

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- la citation du .10 janvier 2019 ;
- les conclusions de SA N. C. E. reçues le 22 février 2019 ;
- les conclusions des parties demanderesses faxées le 21 mars 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de SA N. C. E. reçues le 12 avril 2019 ;>
- le dossier de pièces de chacune des parties.

La cause a été introduite à l'audience du 17 janvier 2019 et remise à celle du 25 avril 2019, à laquelle les conseils des parties ont été entendus.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée,

## II. Objet de la demande

2. La demande des parties demanderesses vise, en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination :

- à entendre ordonner à la SA N. C. E. la cessation de tout acte constituant une discrimination à leur égard en ce compris In F organisme représentatif des travailleurs concernant ainsi tous ses représentants et affiliés ;
- à entendre dire pour droit qu'à défaut de respecter ce principe, une astreinte de 500 €, par fait discriminatoire sera appliqué à la SA N. C. E. chaque fois qu'un tel fait se produira ;
- à entendre ordonner la publication de la décision à intervenir au sein des locaux de la SA N. C. E. ;
- à entendre condamner la SA N. C. E. aux frais et dépens de l'instance liquidés en ce qui les concerne à la somme de 1.639,55 €,

## III. Recevabilité

### 1. Position des parties

3. Les parties demanderesses soutiennent qu'elles ont bien intérêt et qualité pour agir dans la présente cause ;

- la FGTB, en application de l'article 30, T de la loi du 10 mai 2007 ;
- Monsieur R. V. en sa qualité de Président de la FGTB qui selon ses statuts représente la FGTB vis à vis de l'extérieur en ' collaboration avec le secrétaire général ;
- Monsieur L. G. en sa qualité de secrétaire régional de la FGTB, le document produit dans leur dossier démontre qu'il agit notamment dans le cadre de la politique syndicale interprofessionnelle - en délégation d'ailleurs avec l'interprofessionnelle fédérale - ainsi qu'en tant que porte-parole politique de la régionale en accord avec les instances régionales, il est le seul - sur le plan régional - sous réserve de l'intervention directe de la FGTB, à pouvoir agir au nom de celle-ci ;
- Monsieur F. M., en sa qualité de responsable de la Centrale Professionnelle qui représente les travailleurs affiliés à la dite Centrale auprès de la partie défenderesse.

4. La SA N C. E. soutient que Messieurs R. V., L. G. et F. M. n'ont pas d'intérêt personnel et direct à agir dans la présente action et que celle-ci doit donc être déclarée irrecevable.

En ce qui concerne l'action introduite par la FGTB, elle ne peut, en application de l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, être représentée en justice que par les personnes que ses statuts désignent

Or, Monsieur V., en sa qualité de Président doit agir en collaboration avec le Secrétaire général de la FGTB qui n'est pas partie à la présente action.

Par ailleurs, il n'est pas démontré que Messieurs G. et M. ont la qualité pour représenter la FGTB.

En conséquence, » défaut d'établir le fait qu'elle agit par l'intermédiaire des personnes physiques qui ont la qualité pour ce faire, l'action de la FGTB doit être considérée comme étant irrecevable.

Surabondamment, à défaut de démontrer qu'elle a respecté le prescrit de l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 imposant au groupement d'intérêts qui agit en justice, de prouver qu'il a reçu l'accord de la victime, l'action de la FGTB doit être déclarée irrecevable.

L'action doit également être déclarée irrecevable en ce que son objet n'est pas précis : il s'agit d'une répétition de la loi.

## 2. Position du Président

### A. Principes

5. L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former, selon l'article 17 du Code judiciaire.

L'intérêt requis pour l'introduction d'une demande consiste en tout avantage, matériel ou moral» effectif mais non théorique, que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme (G. de L., "Eléments de procédure civile, 2<sup>ème</sup> édition, p. 17).

L'intérêt doit être né et actuel, selon le prescrit de l'article 18, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, légitime (Cass. (14<sup>e</sup> ch.), 20 février 2009, Juridat.be), concret, personnel et direct (G. de L., op. cit., p. 18).

L'intérêt à agir s'apprécie on fonction du moment où la demande est introduite (Cass., 4 décembre 1989, Pas., 1990, p. 414; Cass. (1<sup>re</sup> ch.), 24 avril 2003, juridat.be).

« La qualité est le pouvoir en vertu duquel une personne exerce l'action en justice" (G. de L., op. cit. p. 24.).

«Il s'agit d'une exigence d'ordre public, sanctionnée par une fin de non-recevoir" (Cass., 20 mars 2002, Pas., 2002, p. 759, cité par G. de L., op. cit., p. 24), qui "peuvent—en principe - être invoquées à tout moment y compris par le juge" (G. de L., op.cit., p. 52).

6. L'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose :

«Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles.

(...)

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière, »

7. Hormis l'application des dispositions légales qui attribuent à des organisations représentatives des travailleurs, n'ayant pas la personnalité civile, la capacité d'ester en Justice en certaines matières, celles-ci, étant des associations de fait, n'ont pas qualité pour agir en justice ou pour intervenir' & la cause (notamment, Cass., 28 avril 1966, Pas., 1966,1.087 et Cass., 19 mai 2004, R.G. n° P. 04.0352.F, cité par G. de Levai, op. cit., 2<sup>im</sup> édition, 12, p. 27).

L'article 20, § 1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

« A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi ».

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

L'article 30 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

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

(...)

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

(...)

L'article 31 dispose quant à lui :

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

«En vertu de l'article 29, § 1, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines/ormes de discrimination, le Centre pour l'Egalité des Chances (Unia)' peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue, Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'article 31 dispose que l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime, il ressort des travaux préparatoires de la loi que cette condition de recevabilité n'est pas requise lorsque la discrimination concerne un nombre indéterminé de personnes, » ( Cass., 11 juin 2018, no S. 15.0072.N (NL), sommaire rédigé par Terralaboris. be).

8. L'article 703 du Code judiciaire dispose :

« Les personnes morales agissent en justice à l'intervention de leurs organes compétents. Leur identité est suffisamment relatée dans la citation et dans tout acte de procédure par l'indication de leur dénomination, de leur nature juridique et de leur siège social.

Toutefois, la partie contre laquelle est invoqué pareil acte de procédure est en droit d'exiger en tout état de cause que la personne morale indique l'identité des personnes physiques qui sont ses organes.

Il pourra être sursis au jugement de la cause tant qu'il n'aura pas été satisfait à cette demande. »

« Le défaut d'indication de l'identité des personnes physiques qui sont les organes d'une personne morale ne peut suffire à lui seul à établir que l'acte de procédure accompli au nom de la personne morale n'a pas été autorisé par celle-ci. » (Cass., 12 novembre 2008, P.08.0723JF., Pas, p.2541).

« L'avocat qui, accomplissant un acte de procédure, déclare dans cet acte agir au nom d'une personne morale, en identifiant celle-ci par l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social, est légalement présumé avoir reçu à cette fin un mandat régulier de l'organe compétent de ladite personne morale. » (Cass., 9 février 1978, Pas., p. 669).

« Les personnes morales agissent en justice à l'Intervention de leurs organes compétents ou par un avocat qui est légalement présumé mandaté à cette fin par ceux-ci.

Lorsqu'un avocat représente une personne morale, l'art. 703, al, 3, C. Jud. accorde à l'a partie défenderesse le droit d'exiger que cette personne morale lui Indique l'identité des personnes physiques qui sont ses organes ; cette Information qui vise à satisfaire l'intérêt légitime de la partie défenderesse,

n'est pas une condition de recevabilité de l'action et elle n'est ni substantielle ni prescrite à peine de nullité,

La surséance au jugement de la cause tant qu'il n'aura pas été satisfait à la demande de la partie défenderesse d'identifier les personnes physiques qui constituent les organes de la personne morale agissant en Justice (art. 703, al. 4) n'est pas de droit mais est laissée à l'appréciation du juge. (Cass. S février 2014, P. 13.1636.F,Pas.P.372.)

B. En l'espèce '

B1, Recevabilité de la demande en ce qui concerne la FGTB

9. L'action en cessation prévue à l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination peut être introduite par " la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts (...) l'auditorat du travail ».

La FGTB étant une organisations représentatives des travailleurs visée l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, est l'un des groupements d'intérêts au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La FGTB, en sa qualité d'organisation représentative des travailleurs, peut se prévaloir d'une personnalité Juridique limitée pour introduire une action dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'action introduite par la FGTB est recevable dans la mesure où la loi du 10 mai 2007, lui attribue la capacité d'ester en justice en cette matière et elle est valablement représentée par son avocat, nonobstant, le prescrit de l'article 4, dernier alinéa de la loi du 5 décembre 1968 sur (es conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

En effet, l'indication de l'identité des personnes physiques qui sont ses organes n'est pas une condition de recevabilité de l'action et la surséance à statuer sur ce sujet n'est pas demandée par la SA N. C. E. (Voyez article 704 du Code judiciaire et jurisprudence citée).

Enfin, la discrimination invoquée concernant un nombre indéterminé de personnes, L'action de la FGTB est recevable même si elle n'est pas en mesure de déposer l'accord des 'victimes".

Pour le reste, si l'objet de la demande est formulé de manière générale, cet élément n'est pas suffisant pour dire qu'il y a défaut d'intérêt mais pourrait constituer un élément pour dire que la demande n'est pas fondée,

B2. Recevabilité de la demande en ce qui concerne les autres parties demanderesses

10. L'action en cessation prévue à l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne peut être introduite que par les personnes limitativement énumérées dans cette disposition, à savoir, comme exposé, ci-dessus; "la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, (...) l'auditorat du travail ' "

Les parties « 'V., G. et M. »' ne peuvent se prévaloir de cette disposition car elles ne sont pas les victimes des actes invoqués et ne sont pas un groupement d'intérêts au sens de la loi.

Elles n'ont par ailleurs pas un intérêt propre à agir dans la présente action dès lors qu'elles ne sont ni membre du personnel de la SA N. C. E. , ni victime personnellement des actes de discrimination invoqués.

A leur égard l'action doit être déclarée irrecevable.

#### IV. Fondement de la demande

##### I. Position des parties

11 La FGTB soutient qu'elle invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions syndicales et qu'il appartient donc à la SA N. C. E. de démontrer l'absence de discrimination ; ce qu'elle ne fait pas.

La SA N. C. E. conteste l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions syndicales. En tout état de cause, les faits invoqués ne constituent pas des faits pertinents pour permettre le renversement de la charge de la preuve instituée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,

Les faits invoqués par la FGTB sont les suivants ;

##### 1°) Les problèmes rencontrés au moment de la répartition des primes syndicales en mars 2016

Selon la FGTB on 2016, les opérations qui ont conduit à la répartition des primes syndicales se sont très mal déroulées amenant la CSC à prendre une série de prime syndicale qui devait revenir à la FGTB et la Direction informée de ces faits n'aurait pas réagi. Sa pièce 3 démontrerait d'ailleurs la faute qu'avait commise la Direction en remettant l'intégralité des primes syndicales à l'organisation CSC.

La SA N. C. E. conteste que sa direction aurait remis l'intégralité des fiches à la CSC et soutient qu'elle ne peut être tenue pour responsable de la répartition des primes, l'organisation du versement étant aux mains des organisations syndicales elles-mêmes, à l'exclusion de l'employeur afin de garantir une certaine confidentialité relative à l'identité des travailleurs syndiqués.

En tout état de cause, le problème relaté concerne un incident isolé qui s'est produit entre la FGTB et la CSC et ne lui est pas imputable. Il n'y a donc pas eu le moindre acte de discrimination de la part de la société ou de sa direction envers la FGTB ou ses affiliés.

##### 2°) Le remplacement d'un délégué syndical

Le problème s'est posé après les élections sociales, suite à la démission d'un membre suppléant (FGTB) de la délégation syndicale.

Dans un courrier du 13 octobre 2016, la FGTB a demandé que ce membre suppléant (Monsieur G.) démissionnaire soit remplacé par Monsieur Z. ; ce qui n'a pas posé de problème.

En revanche, suite au courrier de la FGTB du 22 mars 2017, demandant le remplacement d'un autre membre suppléant (Monsieur F.) démissionnaire par Monsieur B., la SA N. C. E. a refusé ce remplacement par courrier du 30 mars 2017 pour les motifs suivants :

« Nous ne pouvons cependant accepter ce remplacement dans la mesure où, conformément à la procédure électorale pour le CE et le CPPT, appliquée ici par analogie, le délégué suppléant qui démissionne doit être remplacé par un travailleur figurant sur la liste des candidats non élus, en respectant l'ordre de non élection. Le remplaçant de Monsieur C. F. en qualité de délégué syndical suppléant devrait par conséquent être Monsieur O. B. et non une personne tierce. Cette modification sera communiquée en interne, "dans les prochains jours, afin de modifier les annexes de nos règlements de travail. »

Par e-mail du 4 avril 2017, la FGTB a répondu à ce courrier comme suit :

« Nous sommes très négativement surpris du courrier que vous nous avez envoyé concernant la DS. Il y a véritablement une cabale qui est menée contre la FGTB dans cette entreprise. La délégation syndicale est fixée par chaque organisation syndicale même si l'on est passé par un vote. Il n'y a aucune application de la procédure électorale CE et CPPT par analogie » selon votre formule, Concrètement notre organisation syndicale peut modifier à tout moment les membres de la DS et vous le savez pertinemment bien. Nous attendons donc votre confirmation sous huitaine. Dans le cas contraire, nous demanderons la tenue d'un bureau de Conciliation au niveau de la commission paritaire. C'est pourquoi nous mettons déjà notre Secrétaire fédéral en copie, »

Cette contestation déboucha sur la tenue d'une réunion au sein de la commission paritaire de l'industrie céramique dont le procès-verbal du 12 mai 2017 conclut au constat d'Une impossibilité de dégager un avis unanime et termina ses travaux sur un procès-verbal de carence.

Pour la FGTB le fait d'écrire dans ses conclusions que ' la CSC a également indiqué qu'il convenait, s'agissant d'élections, de respecter l'ordre des résultats des votes (listes et ordres des candidats) et a dès lors également refusé la demande de la FGTB" alors qu'aucun document ne fait état d'un tel fait, Confirme la complicité habituelle que la SA N ; C. E. pratique avec ladite organisation syndicale.

Elle souligne que le problème de fond sera examiné sur le plan judiciaire et elle constate qu'effectivement il n'appartient pas à la juridiction présentement saisie de statuer à cet égard.

Cependant, la FGTB soutient qu'il y a une ambiguïté formelle dans le cadre de la présentation d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise.

La FGTB reproche à la SA N. C. E. de s'être une fois de plus enfermée dans une forme d'autisme qui manifestement participe de sa façon d'entretenir les relations avec la FGTB et les personnes qui la représente.

Toujours selon la FGTB, le résultat de l'obstination - en, dehors de toute volonté réelle de conciliation malgré les affirmations de la Direction - a finalement abouti à la circonstance que l'organisation syndicale FGTB fonctionne à l'heure actuelle avec 3 délégués syndicaux et non 4 et ce pur refus du remplacement d'un des délégués.

La SA N. C. E. soutient qu'elle n'a pas traité la FGTB ni/ou ses représentants d'une quelconque autre manière qu'elle ne l'aurait fait avec une autre organisation syndicale dans une situation semblable.

Tout au long de ce dossier, elle a maintenu sa position, qui est de se référer à sa décision du 7 novembre 2014 du Tribunal du travail et de respecter le choix des travailleurs exprimé au travers de leurs votes pour la désignation des membres de la délégation syndicale.

La FGTB ne démontre pas en quoi sa position - qu'elle estime légale - serait discriminatoire.

Pour le reste, la question de la composition de la délégation syndicale fait l'objet d'une procédure judiciaire spécifique qui a été introduite par la FGTB, et ne peut donc, compte tenu notamment de l'objet limité de l'action en cessation, faire l'objet d'une analyse et décision par le juge de la cessation,

3°) L'application de la loi du 12 avril 1965 relative au. sort réservé au paiement de la rémunération en cas de retard.

La règle inscrite dans le règlement de travail de la SA N. C. E. relative aux arrivées tardives a été contestée par la FGTB en 2018,

La FGTB considérant que le non-paiement des minutes prestées au cours du premier quart d'heure de retard constituait Une amende au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection

de la rémunération des travailleurs et de l'article 19 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, a saisi les services de l'inspection sociale.

Suite à l'action de la FGTB, l'inspection sociale a décidé que cette pratique constituait un non-paiement de rémunération pour les minutes prestées à l'arrivée du travailleur avant le quart d'heure qui suit son arrivée et a invité la SA N. C. E. à régulariser la situation des travailleurs à partir de 2017.

La SA N. C. E. a donc modifié sa pratique et a régularisé la situation depuis 2017 pour tous les travailleurs concernés.

Pour la FGTB c'est précisément eu égard à son activisme au sein de la SA N. C. E. , qu'elle va être considérée d'une manière tout à fait négative par l'employeur et que tous les autres actes qui s'inscriront dans sa manière de faire à l'égard de cette organisation syndicale découlent évidemment de ce qu'elle constitue en quelque sorte une forme de « caillou dans la chaussure de l'employeur » chaque fois que celui-ci ne respecte pas les procédures qu'il est tenu d'appliquer.

La SA N. C. E. soutient que la position de la FGTB sur ce point est difficile à comprendre dans la présente action en cessation.

Cet événement qui constitue une divergence de point de vue a donné lieu à l'intervention de l'inspection sociale et à ses recommandations auxquelles elle s'est entièrement conformée.

Il n'y est pas fait mention d'une quelconque discrimination dans le traitement de cette situation.

D'ailleurs, cette pratique avait été appliquée indifféremment à tous les travailleurs et la régularisation s'est également faite de la même manière pour tous les travailleurs.

Elle souligne qu'elle a agi en toute transparence, évoquant l'inspection sociale lors de deux réunions du conseil d'entreprise et allant jusqu'à convier l'inspecteur social, Monsieur B., à la réunion du 24 mai 2018 afin que tous les représentants des travailleurs puissent l'interroger sur les conclusions de l'inspection.

Il n'est donc pas question pour ce point d'un quelconque fait de discrimination envers les demandeurs.

4°) Faits de harcèlements à l'égard de délégués et d'affiliés de la FGTB.

A. A l'égard de Monsieur B., délégué FGTB

Selon la FGTB, différents éléments permettraient de considérer qu'une forme de harcèlement s'est instaurée à l'égard de Monsieur B. :

- en mai 2014, Monsieur B. aurait reçu un avertissement ;
- en septembre 2017, Monsieur S. l'aurait traité de menteur devant plusieurs personnes et notamment une partie des employés du service du personnel. Par courrier du 11 septembre 2017, il a été demandé à Monsieur S. de s'excuser et d'adopter une attitude positive et constructive à son encontre ;
- en juin 2017, lors d'une réunion, la Direction aurait dit que Monsieur B. connaîtrait des problèmes d'ordre personnel alors qu'il était juste malade ;
- Monsieur S. s'est emporté à l'encontre de Monsieur B. lors d'une autre réunion.

Pour la FGTB ces faits constituent bien un harcèlement mais toujours à l'encontre de la même organisation syndicale victime à cet égard d'une réelle, discrimination tant envers elle-même qu'envers les personnes qu'elle a l'obligation de protéger.

La SA N. C. E. rappelle que dans son courrier du 26 octobre 2017, elle s'est longuement expliquée et excusée pour les deux derniers faits invoqués mais a toutefois rappelé les obligations qui incombaient aux délégués syndicaux, estimant que Monsieur B. n'accomplissait pas de manière sérieuse ses prestations de travail.

Par ailleurs, elle rappelle qu'elle a accepté d'organiser une réunion en présence de Monsieur M..

B . L'affaire de Monsieur L. F..

Par un courrier du 23 décembre 2017, le délégué CSC, Monsieur S. s'est plaint auprès de la SA N. C. E. de faits de harcèlement dont lui-même et d'autres membres du personnel étaient la cible de la part de Monsieur L. F..

La position de Monsieur S. a été appuyée par la CSC dans un courrier du 27 décembre 2017.

Sur ces bases, la SA N. C. E. a décidé de faire intervenir le service externe M. en sa qualité de service de prévention et de protection au travail.

I

Selon la FGTB, une telle attitude démontrerait que la SA N. C. E. n'accorde pas le même crédit à la FGTB qu'à la CSC.

Ainsi, Monsieur L. F. a fait l'objet d'une sanction disciplinaire contestée devant le Tribunal du travail.

La SA N. C. E. rappelle que cette mise à pied a été donnée après plusieurs avertissements faits à Monsieur L. F. et suite aux recommandations du service de prévention.

Pour elle, il n'y a pas eu harcèlement de la part de la Direction sur cette personne, s'agissant plutôt de conflits collectifs et de mauvaises ententes entre les travailleurs et plus particulièrement entre les représentants des travailleurs qui ne se comporteraient pas de manière respectueuse ou adopteraient des comportements inadéquats ; elle se réfère ainsi au rapport du conseiller en prévention.

C) Mises à pied de Monsieur B. et de Monsieur G.

Ces sanctions font l'objet de constatations devant le Tribunal du travail.

5°) Faits relatifs à des pressions sur d'autres délégués. Monsieur B. et de Monsieur P..

Ces deux délégués ont été rencontrés de manière inopinée par la Direction sans la présence du permanent de la FGTB.

Pour la FGTB, Il s'agit de tentatives pour déstabiliser les délégués qui ont échouées mais posent quand même des problèmes sur la manière d'exécuter le management au sein de l'entreprise quand on s'en réfère à de telles manières de procéder.

6°) Quant à la « communication » de la Direction.

Suite aux différents problèmes qui existaient au sein de l'entreprise, un préavis de grève a été déposé.

La FGTB reproche à la SA N. C. E. d'y avoir répondu par une communication qui fut affichée au sein de l'entreprise dans lequel il est précisé que "Le comportement immature répétitif de plusieurs affiliés/délégués FGTB méritent des sanctions".

Pour elle, la lecture du communiqué affiché dans l'entreprise démontre la profondeur du ressentiment de la Direction à l'égard de la FGTB qui a sans doute le tort de continuer à remplir au sein de l'entreprise la mission syndicale qui est la sienne.

Elle ajoute que de multiples délégués qui subissent les pressions comme Messieurs B., R. ou B. travaillent dans l'entreprise depuis des dizaines d'années, sont délégués depuis de nombreuses années et n'avaient jamais, jusqu'à présent, connu de problème ni dans le cadre de leur travail ni dans l'exercice de leur mandat.

C'est seulement depuis deux ans que les critiques se sont abattues sur eux avec des courriers et des sanctions qui, comme il est expressément indiqué ci-dessus, n'ont d'autre buts que de priver de moyens d'action des personnes exerçant dans le cadre de leur mission syndicale leurs justes prérogatives au sein de l'entreprise.

7°) Licenciement pour motif grave de Monsieur S. D.

Par courrier du 5 octobre 2018, la SA N. C. E. a notifié à Monsieur S. D. son licenciement pour motif grave.

Pour la FGTB, une fois de plus c'est un de ses membres qui serait à l'origine d'un problème rencontré dans l'entreprise dont la réalité d'un sabotage n'a par ailleurs pas été démontrée en soi.

Ce litige est pendant devant Tribunal du travail.

8°) Discrimination dans la participation des délégués k des réunions.

A titre d'exemples, la FGTB donne :

1) une réunion du personnel de l'inspection du 4 septembre 2018 concernant le « non stop » où 3 délégués syndicaux de la CSC étaient présents tant à 13 h qu'à 15h et aucun de la FGTB.

2) la convocation par le manager d'un affilié de la CSC, le mardi 18 septembre 2018, qui a pu être assisté par un délégué de la CSC,

3) le problème du "sabotage" où deux ouvriers CSC purent être assistés de leur délégués syndicaux (la délégation CSC ayant été prévenue le 17 septembre), celui de la FGTB ne le pu (la délégation FGTB n'ayant pas été prévenue).

Le motif invoqué étant qu'il s'agissait d'un intérimaire et que la SA N. C. E. n'était donc pas son employeur.

4) le cas de Monsieur A. B. M. évoqué ci-dessus. Il résulte des pièces qu'il a été convoqué avec le délégué principal, Monsieur B. et qu'il a été tenté de trouver une date pour permettre à Monsieur M. de participer à l'entrevue,

5) le cas de Monsieur F. a bien reçu un traitement favorable suite à l'interpellation de la Direction par la FGTB puisque ses heures lui ont bien été payées.

9°) Représentation des employés affiliés à la FGTB par la délégation syndicale

Dans la mesure où dans la délégation syndicale des employés, il n'y avait pas de représentant affilié à la FGTB, celle-ci a demandé que les employés affiliés à la FGTB puissent être représentés par un membre de la délégation syndicale ouvrier, puis suite au refus de la SA N. C. E. , par un permanent syndicale ; ce qui a également été refusé par la société.

La position de la SA N. C. E. se fonde sur des considérations juridiques inhérentes au statut et à la compétence de la délégation syndicale.

Elle constate que la FGTB n'a jamais contesté la composition de la délégation syndicale-employés (composée de deux délégués syndicaux CNE) qui a été négociée entre les organisations syndicales elles-mêmes, et n'est donc pas de son fait.

Cette composition n'est d'ailleurs pas contestée en terme de conclusions par la FGTB.

Il n'y a donc aucune raison pour que les affiliés employés de la FGTB soient représentés, non pas par la délégation syndicale valablement en place, mais bien par son permanent, Monsieur M.. Accepter une telle demande reviendrait à créer un système de représentation hybride, où les employés affiliés de la CSC et de la CGSLB seraient représentés par la délégation syndicale-employés en place, mais les employés affiliés de la FGTB seraient représentés par un permanent externe. Cela reviendrait, dans (es faits, à « contourner » la délégation syndicale en place et qui a, jusqu'à présent, toujours représenté, sans problème, l'ensemble des employés.

Elle ne peut accepter que les employés disposent d'un système de représentation différent selon leur couleur syndicale ; il y aurait justement la discrimination.

## 2. Position du Président

### A. Principes

12. Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver (article 1315 du Code civil) mais chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue (article 870 du Code judiciaire).

Cependant, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

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

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

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

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

Il ne s'agit pas d'un renversement complet de la charge de la preuve puisque la victime doit, dans un premier temps, établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Il y a lieu d'entendre par critères protégés entre autres, la conviction syndicale, selon l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

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

L'article 20, § 1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

«A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de» l'auditorat du travail le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi ».

Cette action vise à faire cesser un acte ou un comportement illégal et qui constitue l'objet principal de l'action en cessation (Chr. D. et S. U., Vers et pour une théorie générale de "comme en référé": le point sur les questions transversales de compétence et de procédure", in "Les nouvelles lois luttant contre la discrimination" > La Charte 2008, p. 33 ; G. C.-M. et J-Fr. v. D.,;L 'action en cessation en matière de discrimination", in "Les nouvelles lois luttant contre la discrimination" ', La Charte 2008, p. 371).

Si pour faire droit à cette demande, le Président du tribunal du travail doit constater l'existence d'actes constituant des comportements illégaux, il ne peut se limiter à interdire en des termes généraux car la compétence du juge de la cessation est restrictive : 'il convient de préciser cet ordre de cessation qui doit être décrit avec précision" (G. C.-M. et J-Fr. van D., Op. Cit., points 24 et 25, p. 372).

De même, l'ordre de cessation ne peut concerner que des faits en cours au moment où l'ordre est donné ou susceptibles de se reproduire par la suite (voir notamment (C.T. Bruxelles, 5 janvier 2017, R.G. 2016VAB/4S4, terralaboris.be et jurisprudence et doctrine citées).

« L'action en cessation en matière de discrimination poursuit la cessation d'un acte ou d'un comportement considéré comme illégal.

(...)

le caractère restrictif de la compétence du président du tribunal siégeant comme en référé s'oppose également à ce que celui-ci puisse prendre position de manière abstraite sur l'existence éventuelle d'une violation de la loi anti-discrimination. La mesure principale qui peut être prise par lui est un ordre de cessation de l'acte discriminatoire)) (C.T, Bruxelles, 6 mars 2014, KG. 2012/CB/15, terralaboris.be).

## B. En l'espèce

13. Il ne peut être fait droit à la demande de la FGTB qui vise "à entendre ordonner à la SA N. C. E. la cessation de tout acte constituant une discrimination à leur égard" ' parce que les faits invoqués par elle pour permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions syndicales ne sont plus en cours<sup>1</sup> ou font l'objet d'une procédure devant le Tribunal du travail<sup>2</sup>, mais surtout parce que le juge de la cessation ne peut se limiter à interdire en des termes généraux.

Or, en demandant d'ordonner la cessation de "tout acte" constituant une discrimination, la FGTB ne spécifie pas quel acte ou comportement illégal elle entend faire cesser mais demande bien une interdiction en des termes généraux.

En conséquence, ce chef de demande tel que libellé n'est pas fondé.

Il en découle que les autres chefs de demande ne sont pas fondés.

## V. Les dépens

---

<sup>1</sup> Les problèmes rencontrés au moment de la répartition des primes syndicales en mars 2016 ou l'application de la loi du 12 avril 1965 relative au, sort réservé au paiement de la rémunération en cas de retard.

<sup>2</sup> Le remplacement d'un délégué syndical ou les mises à pied de Monsieur B. et de Monsieur G. ou le licenciement pour motif grave de Monsieur S. D.

14. «A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte:

- de la capacité financière de la partie succombant, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. ».

15. En l'espèce, s'il est exact que les parties demanderesses ont succombé, rien ne justifie que le montant de l'indemnité de base soit augmenté'.

L'indemnité de procédure est donc fixée au montant de base égal à 1.440 € relatif aux affaires non évaluables en argent de la compétence du Tribunal du travail.

PAR CES MOTIFS,

Nous, D. A. Y C., Vice-présidente du Tribunal du Travail du H., siégeant comme en référé,  
Statuant contradictoirement

Disons la demande introduite par Monsieur R. V., Monsieur L. G. et Monsieur F. M., en leurs qualités respectives, irrecevable ;

Disons la demande introduite par la FGTB recevable mais non fondée et l'en déboutons ;

Condamnons les parties demanderesses aux frais et dépens de l'instance réduits au montant de base de l'indemnité de procédure, soit la somme de 1.440,00 € ;

Condamnons également les parties demanderesses à la contribution de 20,00 € (loi du 19/3/2017);

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, nonobstant tous recours et sans caution ;

La présente ordonnance est prononcée à l'audience publique du 17 mai 2019. ,

Le Greffier  
A. H.

La Vice-présidente  
D. A. Y C.