

Numéro de répertoire
2021/ 1330
Date de la prononciation
14/06/2021
Numéro de rôle
19/205/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le 15.06.21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur C, RN, domicilié à

DEMANDEUR – comparaisant en personne assisté de ses conseils Maîtres Stéphane ROBIDA et Lucie REYNKENS, avocats à 4100 Boncelles, route du Condroz, 61-63.

Contre :

La S.A. ELECTRABEL, inscrite à la BCE sous le numéro 0403.170.071, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, boulevard Simon Bolivar, 34.

DEFENDERESSE - ayant pour conseils Maîtres Henri-François LENAERTS et Gaëlle WILLEMS, avocats à 1160 Bruxelles, boulevard du Souverain, 280, comparaisant par Maîtres Gaëlle WILLEMS et Corentin HENRY, avocats.

Référence : 08133.1035 – HFLE/GAWI

Requête déposée au greffe le 19 juin 2019.

A l'audience publique tenue en langue française le 3 mai 2021, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 19 juin 2019 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du code judiciaire le 6 septembre 2019 ;
- pour Monsieur C. , ses conclusions principales déposées au greffe le 13 janvier 2020, ses conclusions de synthèse déposées au greffe les 22 juin 2020 et le 23 juin 2020 avec son dossier ;
- pour la S.A. ELECTRABEL, ses conclusions principales déposées au greffe le 20 novembre 2019, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 20 avril 2020, ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 20 août 2020 ;
- le procès-verbal d'assumption du 31 août 2020 ;
- les pièces reçues au greffe le 21 septembre 2020 par la S.A. ELECTRABEL conformément à l'article 769 alinéa 2 du Code judiciaire ;
- le jugement en réouverture des débats rendu par le Tribunal le 12 octobre 2020 ;
- pour Monsieur C. , ses conclusions sur réouverture des débats et son dossier déposés au greffe le 23 novembre 2020, ses conclusions de synthèse après réouverture des débats et son dossier déposés au greffe le 29 janvier 2021 ;
- pour la S.A. ELECTRABEL, ses conclusions sur réouverture des débats déposées au greffe le 4 janvier 2021, ses conclusions de synthèse après réouverture des débats déposées au greffe le 29 mars 2021 et son dossier également au greffe le 29 mars 2021 et le 6 avril 2021 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. ANTECEDENTS

1.

Pour l'énoncé des faits et de la demande, le Tribunal renvoie à son jugement du 12 octobre 2020.

Il sera seulement rappelé que :

- Monsieur C. a débuté sa carrière au sein de la S.A. ELECTRABEL (ci-dessous ELECTRABEL) le 1^{er} septembre 1983 en classe 10 et qu'il a évolué jusqu'à la classe 6 ;
- A partir de 1996, il a exercé divers mandats syndicaux et s'est finalement (sans doute à partir de l'an 2000) entièrement consacré à ses mandats syndicaux, étant entièrement libéré de ses prestations pour ELECTRABEL ;

- Il a pris sa pension anticipée le 1^{er} mars 2020 et était toujours à cette date repris en classe 6.

2.

Pour rappel, Monsieur C. demandait au terme de ses conclusions de synthèse déposées au greffe en juin 2020 la condamnation d'ELECTRABEL à lui payer :

- la somme de 49.913,52 euros brut et 1.027,91 euros net à titre de régularisation salariale, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la requête ;
- la somme de 42.678,8 euros à titre d'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la requête.

3.

Au terme de son jugement du 12 octobre 2020, en résumé :

Le Tribunal a considéré qu'il ne peut être reproché à ELECTRABEL de ne pas avoir accordé à Monsieur C. une rémunération correspondant aux classes 5 puis 4 puisque l'article 15 de la CCT du 2 mars 1989 de la CP n°326 lie la promotion à l'exercice normal et effectif des tâches qui en relèvent et que Monsieur C. ne démontre pas que dans la pratique, les travailleurs « sur le terrain » seraient automatiquement passés en classe 5 ou 4 par le simple fait de leur ancienneté.

Le Tribunal a par conséquent décidé que Monsieur C. ne peut obtenir les arriérés de salaire qu'il réclame sur base du système de promotion applicable chez ELECTRABEL (et donc sur base contractuelle) puisqu'il n'a jamais exercé de fonction correspondant à la classe 4 (ni d'ailleurs à la classe 5).

Le Tribunal a toutefois ensuite fait le constat qu'au regard des dispositions sectorielles applicables et du système de promotion tel qu'il est appliqué au sein d'ELECTRABEL, les travailleurs entièrement dispensés de prestations techniques pour se consacrer exclusivement à leurs tâches syndicales n'ont accès à aucun système de promotion tant qu'ils ne reprennent pas des activités sur le terrain.

Le Tribunal a donc constaté qu' *« Il existe donc une différence de traitement entre eux et les autres travailleurs (qu'il s'agisse de travailleurs exerçant des mandats syndicaux sans être entièrement dispensés de leurs prestations ou de travailleurs n'exerçant aucun mandat syndical) puisqu'aucun système de promotion n'est prévu en leur faveur.*

Il s'agit d'une distinction indirecte au sens de l'article 4, 8° puisque le lien entre l'exercice de la fonction supérieure et la promotion tel que défini à l'article 15 de la CCT a pour conséquence un traitement désavantageux des travailleurs qui se consacrent à temps plein à leurs activités syndicales (qui sont ipso facto privés de toute possibilité de promotion), c'est-à-dire des travailleurs qui ont des convictions syndicales.

Si la règle énoncée à l'article 15 paraît tout à fait raisonnable et justifiée puisqu'elle a pour objectif de n'octroyer une promotion pour exercice de fonctions supérieures que lorsque ces fonctions sont bel et bien exercées, ce qui pose davantage question c'est le fait qu'aucun système de promotion (qu'il soit similaire ou distinct) ne semble accessible aux travailleurs dispensés entièrement de prestations pour raisons syndicales.

Ce n'est donc pas l'article 15 en lui-même qui doit être remis en cause mais l'absence de disposition prévoyant un autre système de promotion accessible aux mandataires syndicaux entièrement dispensés de prestations pour ELECTRABEL. »

Le Tribunal a ensuite rappelé qu'« une distinction indirecte n'est toutefois pas constitutive de discrimination si elle est justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. »

Constatant que les parties ne s'étaient pas exprimées à cet égard, le Tribunal a rouvert les débats « afin que les parties fassent part de leurs observations concernant le caractère justifié ou non de la distinction indirecte qui existe entre les travailleurs qui se consacrent à temps plein à leurs activités syndicales et les autres travailleurs (qu'ils exercent ou non des mandats syndicaux) en ce que les premiers n'ont accès à aucun système de promotion, alors que les seconds y ont accès. »

Le Tribunal a ensuite constaté que Monsieur C. ne précise pas expressément le fondement de sa demande d'arriérés de salaire, a rappelé que l'article 15 de la CCT du 2 mars 1989 ne peut fonder cette demande (cf ci-dessus) et que la loi du 10 mai 2007 sur la discrimination laisse le choix au travailleur de réclamer la réparation de son préjudice réel ou une indemnité forfaitaire.

Le Tribunal a par conséquent invité Monsieur C. à préciser le fondement de sa demande d'arriérés de salaire et l'a invité, le cas échéant, à faire le choix entre une demande d'indemnisation forfaitaire et la réparation du préjudice réel conformément à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

C. DEMANDES ET POSITION DES PARTIES SUITE A LA REOUVERTURE DES DEBATS

1.

Monsieur C demande au Tribunal de :

- reconnaître qu'il disposait des compétences pour relever de la catégorie 4 ;
- reconnaître qu'il est victime d'une discrimination indirecte sur base de l'article 4, 8° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En conséquence, il demande la condamnation d'ELECTRABEL :

A titre principal, au paiement d'un montant d'un euro provisionnel à titre de préjudice subi de janvier 2011 à mars 2020 suite à la discrimination indirecte dont il est victime sur base de l'article 18 §1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de sa requête.

A titre subsidiaire, au paiement d'un montant de 49.913,52 euros brut et 1.027,91 euros net à titre de préjudice réellement subi suite à la discrimination indirecte dont il est victime pour la période d'août 2014 à mars 2020, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt sa requête.

A titre infiniment subsidiaire, au paiement d'un montant de 42.678,08 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 §2 2° de la loi du 10 mai 2007 tentant à lutter contre certaines formes de discrimination à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de sa requête.

Il réclame également le paiement des dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.320 euros, soit 1.300 euros d'indemnité de procédure et 20 euros de contribution BAJ.

Enfin, Monsieur C sollicite que le Tribunal ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

2.

ELECTRABEL demande :

A titre principal que les nouvelles demandes de Monsieur C formulées après réouverture des débats soient déclarées irrecevables et que l'ensemble de ses demandes soient en tout état de cause, déclarées non fondées.

Elle demande qu'il soit condamné aux dépens liquidés à la somme de 1.440 euros à titre d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle demande que l'indemnité forfaitaire pour discrimination soit limitée à 38.082,80 euros brut.

Elle sollicite la compensation des dépens et l'écartement de l'exécution provisoire du jugement à intervenir ou à titre infiniment subsidiaire, de pouvoir cantonner les fonds qu'elle serait condamnée à payer.

ELECTRABEL considère que par ses conclusions en réouverture des débats, Monsieur C a excédé le cadre déterminé par le Tribunal de céans et viole dès lors le jugement intervenu car :

- il expose avoir eu les compétences pour relever de la catégorie 4 alors que le Tribunal a définitivement tranché ce point.
- il indique maintenant que le début de son préjudice remonte à l'année 2011 alors que dans ses conclusions de synthèse du 22 juin 2020 il n'évoquait qu'un préjudice remontant au mois d'août 2014. Ce faisant, il modifie sa demande initiale et dépasse par conséquent le cadre de la réouverture des débats.

ELECTRABEL soutient ensuite, en résumé, que Monsieur C n'a pas fait l'objet d'une discrimination car :

- il y a des délégués ou représentants syndicaux dans les deux groupes distincts envisagés par le Tribunal dans son jugement du 12 octobre 2020 (représentants syndicaux dispensés entièrement de prestations et les autres travailleurs (qu'ils soient représentants syndicaux ou non)) de sorte que la différence de traitement invoquée ne repose pas sur le critère protégé de la conviction syndicale ;
- cette différence de traitement repose sur le critère de l'absence totale de prestations techniques et cette situation affecte tant les représentants syndicaux dispensés entièrement de prestations que des travailleurs qui sont en crédit-temps, en congé de maternité, en congé sans solde, en incapacité de travail de longue durée, etc.
- Monsieur C ne démontre pas que l'absence d'octroi de promotion aux travailleurs qui n'effectuent pas de prestations techniques touche statistiquement plus les mandataires syndicaux.
- en tout état de cause, cette différence de traitement est justifiée par un objectif légitime au sens de la loi du 10 mai 2007 (assurer l'égalité entre les travailleurs dans l'accès à la promotion, s'assurer que les fonctions sont exercées par des personnes disposant des compétences nécessaires, ce qui est indispensable au vu de la nature des activités exercées par ELECTRABEL et des exigences de sécurité qui y sont liées) et est appropriée et nécessaire (le fait de se consacrer à 100% aux activités syndicales constitue un choix du travailleur sur lequel il peut toujours revenir ; la possibilité de s'investir à 100% dans ses mandats syndicaux constitue une facilité octroyée par ELECTRABEL et non une obligation; les

mandataires syndicaux qui exercent encore des fonctions techniques ont accès au système de promotion).

D. EXAMEN DE LA DEMANDE

1. Reconnaissance de la classe 4

A. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 807 du Code judiciaire, « *La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.* »

Concernant la réouverture des débats, l'article 775 mentionne que « *Si la réouverture des débats est ordonnée, le juge invite les parties à s'échanger et à lui remettre, dans les délais qu'il fixe et sous peine d'être écartées d'office des débats, leurs conclusions sur le moyen ou la défense justifiant celle-ci.(...)* »

A cet égard, la Cour de cassation a jugé qu' « *Après réouverture des débats, une demande nouvelle est irrecevable si elle est étrangère à l'objet de cette réouverture, tel que le juge l'a déterminé* »¹ et encore que « *Si la réouverture des débats est ordonnée, ils ne peuvent porter que sur l'objet déterminé par le juge; aucune nouvelle demande ne peut être introduite; les demandes existantes qui ne font pas partie de l'objet déterminé ne peuvent être ni étendues ni modifiées (...)* »².

2.

En vertu de l'article 19, alinéas 1 et 2, du Code judiciaire,

« *Le jugement est définitif dans la mesure où il épuise la juridiction du juge sur une question litigieuse, sauf les recours prévus par la loi.*

Le juge qui a épuisé sa juridiction sur une question litigieuse ne peut plus en être saisi sauf exceptions prévues par le présent Code. »

La doctrine enseigne que « *La règle est d'ordre public. La méconnaissance de la règle du dessaisissement est constitutive d'un excès de pouvoir qui est commis par le juge qui statue sur une question litigieuse, dès lors qu'il a définitivement jugé celle-ci dans la même cause et entre les parties.* »³

¹ Cass. RG C.94.407.F, 29 juin 1995 (Faniel / El Bidadi)

² Cass. (2e ch.) RG P.03.0832.N, 28 octobre 2003 (G.R. / H.N.)

³ G. de LEVAL, *Éléments de procédure civile*, 2^e édition, coll. De la faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, pp. 228 et 229.

B. Application dans les faits

1.

Au terme de ses conclusions après réouverture des débats, Monsieur C. demande qu'il soit reconnu qu'il avait les compétences pour relever de la catégorie 4.

Il avance à cet égard de nouveaux arguments, jamais évoqués avant la réouverture des débats (mise en place à partir de l'an 2000 du programme « NUC21 » puis du programme « Transform 2003 » visant à modifier l'organisation structurelle des sites nucléaires et création de nouveaux statuts pour les travailleurs engagés après 2003, création de nouvelles fonctions préparatoires (p53c6 et p53c7) pour suppléer aux anciennes fonctions de classe 5 et 4 et évolution rapide des travailleurs en classe 6 de l'ancienne organisation vers les classes 5 et 4).

Monsieur C. considère sur base de ces nouveaux arguments que *« c'est donc de façon erronée que le Tribunal a indiqué : il ne pouvait donc être question pour Monsieur C. , dans le système de promotion existante, d'accéder à la classe 5 ou 4 puisque précisément, il n'a pas acquis l'expérience professionnelle correspondant à ces classes. »* (c'est le Tribunal qui souligne).

2.

Or dans son jugement du 12 octobre 2020, le Tribunal a décidé de façon définitive que Monsieur C. *« ne peut obtenir ces arriérés de salaire sur base du système de promotion applicable chez ELECTRABEL (et donc sur base contractuelle) puisqu'il n'a jamais exercé de fonction correspondant à la classe 4 (ni d'ailleurs à la classe 5) »*.

Ainsi que le soulève à juste titre ELECTRABEL, le Tribunal ne peut se prononcer de nouveau sur cette question puisqu'il l'a déjà définitivement tranchée.

La demande de Monsieur C. de se voir reconnaître le droit à la classe 4, alors que le Tribunal a déjà statué sur cette question, est contraire au principe du dessaisissement prévu à l'article 19 alinéas 1 et 2, ainsi qu'à l'article 775 du Code judiciaire qui circonscrit les contours de la réouverture des débats.

La seule possibilité de contester une décision judiciaire consiste à exercer les voies de recours prévues.

Le Tribunal n'examinera donc pas les nouveaux arguments développés par Monsieur C. puisqu'il a déjà définitivement tranché la question.

Le Tribunal ne suit du reste pas Monsieur C. [...] lorsqu'il indique qu'il n'aurait eu d'autres choix que de demander au Tribunal de revoir sa position parce que, dans le cadre du dépôt de pièces ordonné par le Tribunal sur pied de l'article 769, alinéa 2 du Code Judiciaire, ELECTRABEL a déposé des descriptifs de fonctions I15ETI et I15MTI des classes 5 et 4 alors qu'il prétend, quant à lui, relever des fonctions P53C6 et P53C7.

En effet, suite à ce dépôt de pièces, et constatant que les descriptifs de fonction déposés ne correspondaient pas à sa revendication, Monsieur C. [...] aurait pu solliciter une réouverture des débats en cours de délibéré sur pied de l'article 772 du Code Judiciaire. Monsieur C. [...] pouvait (et peut toujours) également interjeter appel du jugement du 12 octobre 2020 puisqu'il s'agit d'un jugement mixte (comportant à la fois des dispositions définitives et des mesures avant-dire-droit).

Le Tribunal relève surabondamment que dans le courrier d'ELECTRABEL du 13 février 2019 en réponse aux revendications de Monsieur C. [...] les fonctions I15E TI et P53C7 étaient évoquées comme correspondant aux classes 5 et 4. Si la distinction entre ces deux types de fonction était décisive pour la solution du litige, Monsieur C. [...] aurait pu l'évoquer dans le cadre de la mise en état de la procédure.

2. Discrimination

A. Rappel des principes

Les dispositions pertinentes de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations ont été rappelées dans le jugement du 12 octobre 2020.

Le Tribunal se permet d'y renvoyer.

Il sera seulement rappelé que :

1.

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination mais que la discrimination est définie par référence à certains critères précisés par la loi, appelés les critères protégés.

Constitue notamment un critère protégé au sens de la loi « *la conviction syndicale* ».

2.

En vertu de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 :

- La distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

En ce qui concerne les distinctions indirectes, le titre II (article 9) précise que :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,*
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »*

3.

La loi du 10 mai 2007 transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il est donc intéressant d'avoir égard à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne pour préciser la notion de discrimination indirecte.

La Cour de Justice de l'Union européenne met en lumière deux manières d'identifier les mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent en pratique un traitement défavorable de personnes caractérisées par un critère protégé.

La première consiste à montrer que la mesure litigieuse aboutit en pratique à désavantager **un nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées par un motif protégé** que d'autres personnes⁴.

« Cette approche se caractérise par le fait qu'elle nécessite une analyse statistique pour établir que la mesure contestée a un « impact disproportionné » sur un groupe protégé, autrement dit qu'elle pénalise un pourcentage

⁴ C.J.C.E., 13 octobre 1986, Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz, C-170/84, §29 et C.J.C.E. 7 février 1991, Helga Nomz c. Freie und Hansestadt Hamburg, C-184/89, §12, rendus en matière de discrimination indirecte des femmes par rapport aux hommes en lien avec l'exercice du travail à temps partiel.

significativement plus élevé de membres de ce groupe (...) que de personnes extérieures à ce groupe (...) »⁵

La deuxième se fonde sur l'idée que certaines mesures sont, **par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser** les personnes présentant tel critère protégé⁶.

4.

L'article 28 prévoit un régime de preuve allégé pour le justiciable qui se prétend victime d'une discrimination. *Ainsi, 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.*

Il précise concernant la discrimination indirecte que :

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

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou*
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »*

B. Application dans les faits

1.

Au terme de son jugement du 12 octobre 2020, le Tribunal a considéré que ce n'est pas le système de promotion mis en place par l'article 15 de la CCT du 2 mars 1989 qui interpelle mais bien l'absence de tout système de promotion accessible aux mandataires syndicaux entièrement dispensés de prestations pour ELECTRABEL.

Le Tribunal s'interrogeait sur l'existence d'une discrimination indirecte des travailleurs ayant des convictions syndicales en ce qu'ils se trouvent exclus de tout système de promotion lorsqu'ils sont entièrement dispensés de prestations.

2.

A juste titre, ELECTRABEL indique que les deux groupes comparés par le Tribunal (les représentants syndicaux entièrement dispensés de prestations et

⁵ J. RINGELHEIM, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, vol. 184, Anthémis, 2018, p. 46.

⁶ J. RINGELHEIM, *o.c.*, p. 45 et s.

les autres travailleurs) comprennent tous deux des représentants syndicaux (ceux du premier groupe qui sont entièrement dispensés de prestations et ceux qui exercent encore des prestations techniques et qui font par conséquent partie du deuxième groupe).

En outre, il n'est pas contesté que les représentants syndicaux entièrement dispensés de prestations qui n'ont, de ce fait, pas accès au système de promotion, ne sont pas seuls à subir cette situation. Il en est de même des travailleurs qui sont en maladie de longue durée, qui sont en crédit-temps, interruption de carrière, congé de maternité, etc.

C'est la raison pour laquelle le Tribunal a indiqué que l'on se trouve face à une distinction indirecte définie par la loi du 10 mai 2007 comme étant « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés*; » (c'est le Tribunal qui souligne).

En l'espèce, le critère de distinction neutre entre les deux groupes précités est celui de l'exercice effectif ou non des fonctions : il existe un système de promotion pour ceux qui exercent effectivement les fonctions ; il n'en existe pas pour ceux qui n'exercent pas effectivement les fonctions.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne évoquée ci-dessus, afin de déterminer si ce critère apparemment neutre est de nature à créer une discrimination indirecte en défaveur des travailleurs syndiqués, **il y a lieu de se demander si ce critère touche en pratique un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs qui exercent des mandats syndicaux que d'autres travailleurs.**

3.

Compte tenu de la répartition de la charge de la preuve prévue par la loi du 10 mai 2007 telle que rappelée ci-dessus, il appartient à Monsieur C de faire la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé.

Si tel est le cas, il appartient à ELECTRABEL de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination.

Conformément à l'article 28 §3 de la loi du 10 mai 2007, constituent notamment des faits de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte les statistiques qui révèlent un traitement défavorable.

En l'espèce, comme l'indique à juste titre ELECTRABEL, Monsieur C n'apporte pas le moindre élément statistique de nature à démontrer que les représentants syndicaux seraient les travailleurs les plus touchés par la privation de promotion en raison de l'absence de tout exercice effectif des fonctions.

Ainsi, il ne produit pas :

- Le pourcentage des travailleurs qui n'exercent pas effectivement leurs fonctions parce qu'ils en sont dispensés entièrement en raison de l'exercice de mandats syndicaux par rapport au nombre total des travailleurs qui n'exercent pas effectivement leurs fonctions (en ce compris donc les malades de longue durée, les travailleurs en crédit-temps, interruption de carrière, congé de maternité, etc.) ;
- Le pourcentage des mandataires syndicaux qui sont entièrement dispensés de prestations par rapport au nombre total de mandataires syndicaux.

Au contraire, le Tribunal estime que les éléments qu'il avance témoignent davantage du caractère marginal de l'impact sur les représentants syndicaux, à tout le moins après 2012 puisqu'il indique qu'après 2012, il était le seul représentant syndical à s'investir à 100% dans ses mandats syndicaux.

Il n'apporte pas d'autre élément de nature à démontrer qu'il subit une discrimination en raison de sa conviction syndicale.

En effet, le simple fait qu'il ait été privé de la promotion parce qu'il était entièrement libéré de prestations pour exercer un mandat syndical n'est pas suffisant pour démontrer qu'il est discriminé en raison de ses convictions syndicales puisque :

- les représentants syndicaux qui exercent effectivement en tout ou en partie leurs fonctions (et qui par définition répondent au critère protégé de la conviction syndicale) ont accès au système de promotion.
- d'autres travailleurs que des mandataires syndicaux sont privés de promotion en raison de l'absence d'exercice effectif des fonctions (travailleurs en crédit-temps, congé de maternité, etc.).

Le critère de l'exercice effectif des fonctions n'est donc pas, par nature, intrinsèquement suspect. Il ne vise pas par nature les travailleurs qui ont une conviction syndicale.

Du reste, de son côté ELECTRABEL a démontré, ainsi que le Tribunal l'indiquait déjà sans son jugement du 12 octobre 2020, que le système de promotion mis en place, qui implique nécessairement l'exercice normal et effectif des fonctions, a été adopté pour des motifs légitimes (notamment veiller à l'exercice des fonctions par des personnes ayant les compétences nécessaires et donc répondre aux exigences de sécurité de l'activité exploitée par ELECTRABEL).

Le Tribunal a estimé, dans son jugement du 12 octobre 2020 que l'utilisation de ce critère est raisonnable et justifié.

4.

Le Tribunal ne partage pas l'avis de Monsieur C, qui considère que lui appliquer le même traitement qu'un travailleur qui est en maladie de longue durée est discriminatoire.

Pour rappel, Monsieur C fonde sa demande sur la loi du 10 mai 2007 et en particulier sur le critère protégé de la conviction syndicale.

Toute discrimination quelle qu'elle soit ne suffit pas pour obtenir le bénéfice de cette loi. Seule la discrimination telle que définie par cette loi y donne droit.

En soutenant qu'il est discriminatoire de le traiter comme un travailleur en maladie de longue durée, Monsieur C soutient qu'il ne peut être traité de la même façon qu'une personne qui n'est pas dans la même situation que lui.

Ce type de discrimination n'est pas visé par la loi du 10 mai 2007, laquelle ne vise que le traitement défavorable d'une personne qui présente un critère protégé par rapport à celles qui ne présentent pas ce critère (article 4, 6° à 9° de la loi).

5.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il n'est pas démontré que l'application du critère neutre de « l'exercice effectif des fonctions » entraîne en pratique et statistiquement un traitement défavorable des travailleurs qui ont des convictions syndicales par rapport aux autres travailleurs.

Il n'y a donc pas lieu d'aller plus loin dans l'analyse des objectifs poursuivis et du caractère proportionné de la mesure.

Aucune discrimination n'est établie.

Monsieur C est donc débouté de sa demande.

6.

Surabondamment, le Tribunal tient à préciser que dans l'hypothèse où il aurait considéré que l'absence de système de promotion accessible aux représentants syndicaux qui se consacrent entièrement à leurs mandats, crée une discrimination en défaveur de ceux-ci, encore n'aurait-il pu constater d'emblée que c'est ELECTRABEL qui en est responsable et qui donc est redevable des indemnités prévues à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

En effet, les systèmes de promotion sont bien souvent instaurés par les partenaires sociaux (employeurs et représentants syndicaux) que ce soit au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

Tel est d'ailleurs le cas du système de promotion lié à l'exercice effectif des fonctions puisqu'il a été instauré par CCT sectorielle du 2 mars 1989 conclue au sein de la CP n°326.

Les organisations syndicales représentées au sein de la CP n°326 ou au sein d'ELECTRABEL sont donc *a priori* également responsables de l'absence de tout système de promotion adapté aux délégués syndicaux entièrement dispensés de prestations (système qui existe manifestement dans certains secteurs et/ou entreprises, comme Monsieur C, le rappelle d'ailleurs).

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Dit la demande non fondée.

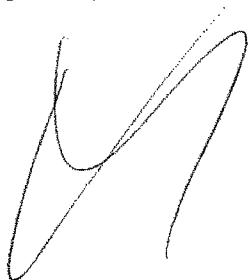
Condamne Monsieur C aux dépens, soit en faveur de la S.A. ELECTRABEL :

- l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.440,00 €.

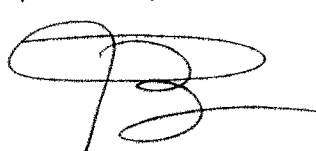
Ainsi jugé et signé avant la prononciation par :

Madame Stéphanie BAR, juge, président la présente chambre ;
Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
qui ont assisté aux débats de la cause, et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,



La présidente,

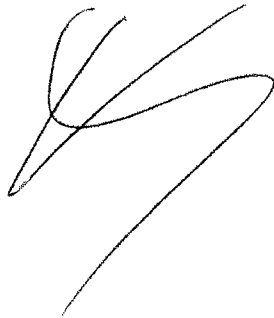


Les juges sociaux,

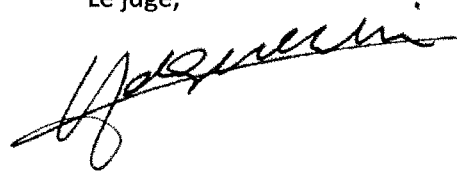


Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI QUATORZE JUIN DEUX-MILLE-VINGT-ET-UN par Madame Valérie JACQUEMIN, juge, assistée de Frédéric GILLET, greffier, Madame Stéphanie BAR, juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 3 juin 2021 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping tail.

Le juge,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jacquemin', written in a cursive style with a prominent initial 'J'.