

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE DU 11 MARS 2025

Division Namur

Chambre 6A

EN CAUSE :

Monsieur J.-F. N. , RRN (...), domicilié à (...),
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Monsieur N.
comparaissant par Maître Laurence RASE, avocate à 4020 LIÈGE

La CSC E., inscrite à la BCE sous le n° (...), dont les bureaux sont établis à (...),
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après la CSC
comparaissant par Maître Laurence RASE, avocate à 4020 LIÈGE

CONTRE:

W. B. E., inscrit à la BCE sous le n° (...), dont les bureaux sont établis à (...),
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après WBE
comparaissant par Maître Laurane FERON loc^o Maître Rodrigue CAPART, avocat à 4020 LIÈGE

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 septembre 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e chambre (R.G. n° 22/457/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 31 janvier 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 2 février 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 mars 2024 ;
- l'ordonnance du 19 mars 2024 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2025 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 16 avril et 12 août 2024 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 16 avril 2024 ;
- les conclusions des parties appelantes déposées au greffe de la cour le 17 juin 2024 ;
- le dossier de pièces des parties appelantes déposé au greffe de la cour le 30 décembre 2024 ;
- le courrier de l'auditorat général du 10 février 2025 en lequel celui-ci indique que, pour des motifs de convenance, il décide de ne pas émettre d'avis.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 février 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une citation introductive d'instance du 10 mai 2022, les parties appelantes à titre principal ont sollicité :

- qu'il soit dit pour droit que Monsieur N. et la CSC ont été victimes d'une discrimination directe prohibée par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;
- la condamnation de WBE à verser à Monsieur N. une indemnité forfaitaire d'un montant équivalent à 6 mois de rémunération brute, somme évaluée provisionnellement à 1 € et à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater de la citation et des intérêts judiciaires;
- la condamnation de WBE à verser à la CSC une indemnité forfaitaire d'un montant fixé provisionnellement à 1 € et à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater de la citation et des intérêts judiciaires;
- la condamnation de WBE aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 26 septembre 2023, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- en dénonçant des dysfonctionnements au sein de l'Athénée royal de T., Monsieur N., qui a en outre agi en concertation avec son organisation syndicale, a exprimé, à tout le moins en partie, ses convictions syndicales ;
- la sanction disciplinaire apparaissant effectivement liée à ces dénonciations à caractère syndical, il appartient à WBE d'établir l'absence de discrimination ou une éventuelle cause de justification ;
- ce ne sont pas les dénonciations syndicales en tant que telles qui ont motivé le changement d'affectation disciplinaire, mais le fait que celles-ci ont été adressées à des parlementaires et non à la hiérarchie, avec les conséquences néfastes qui en ont résulté au sein de l'Athénée royal de T., de sorte que la discrimination alléguée n'est pas établie.

Le tribunal a dès lors :

- dit les demandes recevables et non fondées ;
- condamné la CSC et Monsieur N. aux dépens liquidés à 3 000 € ainsi qu'à la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par leur appel, Monsieur N. et la CSC demandent :

- qu'il soit dit pour droit que Monsieur N. et la CSC ont été victimes d'une discrimination directe prohibée par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- la condamnation de WBE à verser à Monsieur N. une indemnité forfaitaire d'un montant équivalent à six mois de rémunération brute, somme évaluée provisionnellement à 25 881,18 €, somme à majorer des intérêts judiciaires depuis la citation ;
- la condamnation de WBE à verser à la CSC une indemnité forfaitaire d'un montant fixé provisionnellement à 5 000 €, somme à majorer des intérêts judiciaires depuis la Citation;
- la condamnation de WBE aux dépens.

WBE, qui a formé un appel incident par ses conclusions du 16 avril 2024 à l'encontre du jugement du 26 septembre 2023 en ce que le tribunal du travail a considéré que Monsieur N. a agi dans le cadre de sa qualité de représentant syndical, demande pour sa part que la demande de Monsieur N. et de la CSC soit déclarée non fondée, et leur condamnation aux dépens.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification. L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Monsieur N. est professeur de sciences dans l'enseignement secondaire au sein du réseau officiel de WBE, auparavant organisé par Communauté française, où il est nommé à titre définitif, et a exercé ses fonctions principalement à l'Athénée royal de T..

Depuis l'année 2013, il est en outre délégué syndical de la CSC.

Monsieur N. expose que ce dernier rôle a donné lieu à des tensions avec le préfet des études de l'Athénée royal de T., Monsieur L., à l'encontre duquel il a introduit une demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention - aspects psychosociaux (SPMT-ARISTA), qui a donné lieu à l'établissement le 27 mars 2016 d'un rapport formulant une série de recommandations.

Le 8 septembre 2016, Monsieur N. et Monsieur S. (également délégué syndical de la CSC au sein de l'Athénée royal de T.) adressent au directeur général adjoint de WBE, Monsieur L., un courriel en lequel ils dénoncent :

- la publicité orale, faite par Monsieur L. lors d'une assemblée générale, de l'activité commerciale accessoire exercée par Monsieur D. , membre du personnel, et la publicité d'un évènement organisé par ce dernier dans l'établissement (valves et écran d'affichage), qu'il estime en contradiction avec l'interdiction de toute activité commerciale dans les écoles ;
- des propos religieux adressés par une professeure de religion.

La ministre de l'Éducation envisage par ailleurs, au début de l'année scolaire 2016-2017, un changement d'affectation par mesure d'ordre de Monsieur N. et de Monsieur S., dans le but d'apaiser la situation avec le préfet des études.

Il sera finalement renoncé à cette procédure, à laquelle se sont opposés Monsieur N. et Monsieur S. lors d'une audition le 4 octobre 2016.

Le 7 novembre 2016, la ministre de l'Éducation décide que soit organisée entre Monsieur N. et le chef d'établissement une conciliation, le SPMT-ARISTA étant chargé de cette mission.

Cette mesure n'aboutira pas, Monsieur L. ayant refusé d'y participer.

Le 24 mars 2017, une réunion syndicale se tient entre les délégués syndicaux CSC de l'Athénée royal de T. (Monsieur N. et Monsieur S.) et les délégués syndicaux permanents de la CSC-Enseignement, au sujet de la situation au sein de cet établissement.

Le 21 avril 2017, Monsieur N. et Monsieur S. transmettent à divers membres de la commission de l'éducation du Parlement de la Communauté française, en vue que soit éventuellement posée une question parlementaire à la ministre de l'Éducation, un dossier comprenant diverses pièces, et notamment :

- une note relative à l'absence de suites réservées à la procédure de conciliation ordonnée par la ministre;
- un relevé de manquements qui seraient constitutifs de faux, d'un manque de rigueur dans la signature des documents, de missions mal réalisées par les services d'inspection et la direction générale;
- des documents relatifs à « des dysfonctionnements probables dans la gestion comptable de l'Athénée royal de T. » et plus précisément des infractions relatives à la loi sur les marchés publics lors des marchés de Noël 2015 et 2016.

Le même jour, un des députés du Parlement de la Communauté française retransmet ce courriel et ses annexes à Monsieur L. .

La presse se fera l'écho de la transmission de ce dossier aux parlementaires les 27 et 28 avril 2017.

Le 27 avril 2017, Monsieur L. décide d'annuler les journées portes ouvertes qui devaient être organisées dans les semaines suivantes et de suspendre toute autre activité de ce type au sein de l'école.

Les 28 avril et 2 mai 2017, des membres du personnel enseignant de l'Athénée royal de T. entament un arrêt de travail afin de protester contre le climat délétère au sein de l'école, et le 2 mai 2017, un courrier collectif de membres du personnel est adressé à un conseiller de la ministre et à Monsieur L. par lequel il est demandé que le conflit entre les délégués syndicaux et le chef d'établissement soit résolu.

Le 1^{er} mai 2017, des parents d'un élève ont également adressé à WBE un courrier en lequel ils font état des problèmes posés par le conflit interne entre le directeur de l'établissement et les délégués de la CSC au sein de celui-ci.

Le 2 mai 2017, Monsieur B., préfet coordinateur, a en outre été envoyé en mission au sein de l'Athénée royal de T. par WBE, à qui il adressera en date du 11 mai 2017 le compte rendu suivant de sa mission :

« Le mardi 2 mai 2017 vers 10 h j'ai été contacté par Monsieur D., conseiller WBE au cabinet de Madame la Ministre Les membres du personnel de l'AR de T. étaient en arrêt de travail suite à la parution dans la presse d'un article salissant, une fois de plus, leur école.

Les MDP souhaitaient attirer l'attention des autorités sur cette situation nuisible pour le bon fonctionnement de leur école. L'article en question (La Nouvelle Gazette - Entre Sambre et Meuse, ven. 28 avr. 2017, page 4 : Athénée de T. : nouvelles accusations) mentionnait que certains députés wallons avaient été interpellés par deux MDP de l'AR T., Messieurs S. et N. Ces derniers dénonçaient des infractions relatives à la loi sur les marchés publics.

Ma mission consistait à informer la presse et l'ensemble des MDP qu'une procédure disciplinaire allait être entamée à l'encontre des auteurs de troubles à savoir, Messieurs S. et N. Je devais aussi les informer, presse et MDP, que, suite à cette dénonciation, une enquête parallèle serait menée pour s'assurer que la loi sur les marchés publics était bien respectée par la Direction.

À mon arrivée, la presse n'était plus là. J'ai donc rencontré le chef d'établissement qui a organisé une assemblée générale au cours de laquelle j'ai pu informer les MDP de la décision de notre PO. Les MDP ont continué leur réunion. Je devais attendre la fin de celle-ci pour connaître leurs intentions pour le lendemain (poursuite de la grève ou reprise du travail) et en informer Monsieur D.

En fin de journée, j'ai pu les rencontrer, j'ai écouté leurs revendications : faire stopper les sorties intempestives dans la presse qui nuisent au fonctionnement de leur école et assurer une ambiance de travail épanouissante pour tous, MDP et élèves. Nous avons eu quelques échanges et ils ont rédigé un courrier à l'attention du cabinet de Madame la Ministre envoyé par mail à Monsieur D. Ils étaient contents d'avoir été écoutés et m'ont informé qu'ils reprendraient le travail le lendemain. Les cours ont effectivement repris, dans le calme, le mercredi 3 mai au matin. »

Enfin, le 2 mai 2017 encore, Madame Q., membre du personnel de l'Athénée royal de T., se plaindra par courriel auprès de Monsieur D., conseiller de la ministre, de la présence et du comportement des permanents syndicaux régionaux au sein de l'établissement le même jour.

Le 9 mai 2017, lors d'une séance de la commission de l'éducation du Parlement de la Communauté française, deux parlementaires, dans le cadre de questions orales formalisées dans le cadre de l'article 81 du règlement du Parlement, interpellent la ministre de l'Éducation au sujet de la situation au sein de l'Athénée royal de T., qui répond notamment :

« Je n'ai pas non plus souhaité prendre de sanction à l'égard du préfet à la suite de son refus [de conciliation]. L'ensemble des plaintes à l'encontre du directeur ont par ailleurs été analysées soit par l'Inspection générale, soit par le service de vérification comptable. Cette analyse n'a débouché sur aucune irrégularité.

Par contre, les agissements de deux membres du personnel à la fin du mois d'avril sont potentiellement répréhensibles et nécessitent des éclairages supplémentaires. C'est pourquoi j'ai demandé la mise en place d'une procédure de suspension préventive à leur encontre. Cette suspension permettra de rétablir un climat plus serein au sein de l'établissement scolaire durant tout le temps que dure l'enquête disciplinaire.

En parallèle, j'ai demandé une nouvelle enquête du service de vérification comptable concernant les derniers faits relatés dans la presse, à savoir le non-respect d'une procédure de marché public. »

Par arrêté ministériel du 12 mai 2017, Monsieur N. a été écarté sur le champ de ses fonctions au sein de l'Athénée royal de T., sur pied de l'article 157bis, § 4 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Le 19 mai 2017, Monsieur N. est convoqué à une audition le 29 mai 2017, préalable à une éventuelle mesure administrative de suspension préventive en application de l'article 157bis, § 2° de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Par arrêté ministériel du 8 juin 2017, Monsieur N. a été suspendu préventivement de ses fonctions au sein de l'Athénée royal de T. dans l'intérêt du service et de l'enseignement, sur pied de l'article 157bis, § 2° de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Le 22 août 2017, Monsieur N. est convoqué à une audition le 5 septembre 2017, préalable à une éventuelle confirmation de la mesure administrative de suspension préventive dont il faisait l'objet, en application de l'article 157bis, § 2°, et § 6 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Par arrêté ministériel du 12 septembre 2017, la mesure de suspension préventive de Monsieur N. a été confirmée pour une nouvelle durée de 3 mois, sur pied de l'article 157bis, § 2°, et § 6 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Monsieur N. a introduit un recours en annulation à l'encontre de ces arrêtés ministériels, que le Conseil d'État a rejeté par des arrêts datés des 11 septembre 2019 et 30 octobre 2020.

Entretemps, les 15 et 16 juin 2017, le directeur général adjoint de WBE, Monsieur L., charge deux préfets coordinateurs de zones de procéder à une enquête disciplinaire à charge et à décharge de Monsieur N.

Le 15 juin 2017, le rapport sur la vérification comptable opérée au sein de l'Athénée royal de T., à la demande de la ministre, est établi. L'on peut y lire que :

«En réponse à l'ordre de mission référencé ci-dessus, le contrôle porte sur l'exécution de marché public lors de l'évènement "Marché de Noël".

Depuis l'année 2015, les évènements (marché de Noël, journée porte ouverte...) sont gérés, à la demande du préfet, Monsieur L. , par Monsieur L. D. , membre du personnel PAPO (opérateur technicien).

Monsieur L. D. exerce une activité complémentaire, sous le nom de "Playsound Events", celui-ci propose des services d'organisation d'évènements.

Le frère de Monsieur L. D. gère également une société sous le nom de "DP Marketing & Communication SPRL" spécialisée dans la communication et la publicité. En effet, la procédure concernant les marchés publics n'a pas été entièrement respectée comme prévu dans la circulaire 4395 du 24/04/2013 "Procédure d'achat de fournitures, de travaux et de services pour les établissements du réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles".

Cependant, certains achats ont fait l'objet de demande de prix auprès de différents fournisseurs:

- La location d'un écran géant LED a fait l'objet d'une offre de prix auprès d'un fournisseur (voir annexe 1). La société Led Connect proposait un tarif de 650 C par jour. L'établissement est passé par la société DP Marketing et communication SPRL pour la location d'un écran LED pendant 2 jours pour un montant de 609,84 €.
- L'achat de tente canopy également fait l'objet d'une offre de prix auprès de deux autres fournisseurs (voir annexe 2). L'achat de ces tentes a finalement eu lieu par l'intermédiaire de la société Playsound Events gérée par Monsieur L. D. . Monsieur D. bénéficiait d'une remise de 10 % alors que l'école, en passant directement par le même fournisseur, bénéficiait d'une remise de 7 %.

Les autres achats en relation avec le marché de Noël n'ont pas fait l'objet de demande de prix auprès d'autres fournisseurs.

Pour exemple, plusieurs bâches publicitaires, montant total de 4 285,14 €, sont achetées directement à la société DP Marketing & Communication et à la société Playsound Events, appartenant respectivement à Messieurs P. et L. D. . (Voir annexe 3)

La location de matériels d'éclairage et de son est facturée par la société Playsound Events pour un montant de 1 844 C. (Voir annexe 4)

La fourniture d'un feu d'artifice d'un montant de 440 est également facturée par l'intermédiaire de la société Playsound Events. (Voir annexe 5)

L'achat de 4U00 jetons de plastique gravés est facturé par la société Orakel pour un montant total de 427,74 €. (Voir annexe 6)

Monsieur L. D. a géré cet évènement au sein de l'établissement comme s'il l'avait fait pour sa propre société, en ayant l'habitude de passer chez certains fournisseurs.»

Ce rapport a été notifié à Monsieur L. le 8 novembre 2017 par la Directrice générale de WBE, qui relève en son transmis que :

« La note confirme que L. D. , membre du PAPO de l'A.R. de T. et gérant à titre complémentaire de la société Playsound Events (société qui organise des évènements), a fait appel à sa société, ainsi qu'à celle de son frère pour l'organisation du marché de Noël de l'athénée susmentionné entraînant de ce fait un conflit d'intérêts avéré et répréhensible »

Le rapport de la mission d'enquête disciplinaire a été remis le 20 novembre 2017, et à la même date, Monsieur N. a été convoqué à une audition disciplinaire sur pied de l'article 131 de l'arrêté royal du 22 mars 1969, qui s'est tenue le 28 novembre 2017.

Le 5 décembre 2017, WBE notifie à Monsieur N. une proposition de sanction disciplinaire de déplacement disciplinaire, en application de l'article 122, 4° de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Le 6 décembre 2017, Monsieur N. est convoqué à une audition le 11 décembre 2017, préalable à une éventuelle confirmation de la mesure administrative de suspension préventive dont il faisait l'objet, en application de l'article 157bis, § 1er, 2°, et § 6 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Par arrêté ministériel du 12 décembre 2017, la mesure de suspension préventive de Monsieur N. a été confirmée pour une nouvelle durée de 3 mois, sur pied de l'article 157bis, § 2°, et § 6 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Le 19 décembre 2017, Monsieur N. a introduit un recours auprès de la Chambre de recours des membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, à l'égard de la proposition de sanction disciplinaire de déplacement disciplinaire formulée à son encontre le 5 décembre 2017.

Le 6 février 2018, ladite Chambre de recours a été d'avis que les faits reprochés à Monsieur N. n'étaient pas de nature disciplinaire, sur base de la motivation suivante :

«Considérant qu'au mois d'avril 2015, une mission d'enquête a été effectuée par Messieurs C. et C., préfets coordinateurs de zone, sur l'ambiance de travail au sein de l'Athénée royal de T. ;
Considérant que les 14 et 29 janvier 2016, Me C. a averti l'administration de ce qu'une plainte avait été introduite au pénal contre M. L. pour calomnie et harcèlement ; Considérant que le 2 mars 2016, Madame H. demande qu'il soit procédé à une vérification comptable portant sur l'examen des comptes de l'Amicale et le fait que M. L. aurait fait effectuer des travaux dans son domicile par un élève ;
Considérant que le 24 mars 2016, Monsieur L. et Monsieur M. ont été chargés d'effectuer une mission d'enquête ayant pour objet la plainte pour harcèlement introduite par Messieurs N. et S. contre M. L. ;
Considérant que le 4 octobre 2016, Monsieur N. a été entendu dans le cadre d'une procédure de changement d'affectation par mesure d'ordre;
Considérant que, suite à la proposition de changement d'affectation par mesure d'ordre formulée pour Monsieur N., Mme la Ministre a, en date du 7 novembre 2016, décidé qu'il était préférable de mettre en oeuvre une procédure de conciliation entre Monsieur N. et M. L. et qu'elle a confié la mission de gérer cette procédure de conciliation au SPMT-Arista ;
Considérant que cette procédure de conciliation n'a pas été mise en oeuvre suite au refus de M. L. d'y participer ;
Considérant qu'en date du 8 septembre 2016, Messieurs N. et S. ont envoyé un courriel à M. D. L. Directeur général adjoint du Service général de l'Enseignement organisé par la Communauté française, pour lui signaler des faits démontrant une activité commerciale au sein de l'Athénée royal de T. ;
Considérant tout ce qui précède et plus particulièrement le fait que Monsieur N. avait informé ses supérieurs hiérarchiques d'irrégularités en date du 8 septembre 2016, mais que, si ce n'est une demande de conciliation et une audition de M. L. , il n'y a pas eu de réaction de la part du pouvoir organisateur et que, dès lors, on ne peut reprocher à un membre du personnel d'avoir fait appel à des représentants élus pour qu'une suite soit donnée à ses interpellations. »

Par arrêté du 7 mars 2018, le gouvernement de la Communauté française a infligé à Monsieur N. la sanction disciplinaire de déplacement disciplinaire, de l'Athénée royal de T. vers l'Institut technique Félicien Rops à Namur.

Monsieur N. a introduit un recours en annulation à l'encontre de cet arrêté le 4 mai 2018.

À l'initiative de la CSC. UNIA a dressé le 1er avril 2021 un avis concernant les mesures disciplinaires prises à l'encontre de Monsieur N., et a conclu en substance que les faits constituaient une distinction directe sur base de la conviction syndicale, et que s'agissant des éléments de justification mis en avant, essentiellement en lien avec le devoir de loyauté et de réserve, un juge pourrait considérer que le

traitement défavorable, à savoir la décision disciplinaire dont il est question, n'était pas proportionné en l'espèce dans la mesure où les autres intérêts essentiels en présence, à savoir la protection des délégués, leur liberté d'expression ainsi que le rôle de lanceur d'alerte de ces derniers, n'ont pas été suffisamment pris en considération par rapport au devoir de loyauté et de réserve.

Par un arrêt du 1er juillet 2021, le Conseil d'État a rejeté le recours de Monsieur N. à l'encontre de la sanction disciplinaire du 8 mars 2018.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

La position de Monsieur N. et de la CSC

Monsieur N. et la CSC font valoir en substance que :

- les arrêts de rejet du Conseil d'État n'ont pas d'autorité de chose jugée vis-à-vis du juge judiciaire ;
- à partir du moment où il a été investi d'un mandat syndical, Monsieur N. a été victime de discrimination en raison des actions menées dans le cadre de ses activités syndicales, d'abord de la part du préfet des études, puis de la hiérarchie;
- ces comportements ont atteint leur apogée lorsque des procédures successives ont été initiées contre Monsieur N. et ont mené à l'écartement de ses fonctions en raison d'une démarche proactive, décidée avec l'appui de son organisation syndicale et dans le cadre du mandat syndical, visant à aviser les membres de la Commission de l'éducation du Parlement de la Communauté française de situations répréhensibles et préjudiciables à l'enseignement et pouvant mener à ce qu'une question parlementaire soit posée à la ministre de l'Éducation, soit en l'espèce :
 - l'existence potentielle d'infractions à la législation en matière de marchés publics;
 - la situation conflictuelle vécue au sein de l'établissement ;
- cette saisine des parlementaires rentre dans le champ d'application de l'article 16 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, étant effectuée tant dans l'intérêt particulier de certains membres du personnel que dans l'intérêt collectif du personnel, étant précisé que le bon usage des moyens financiers n'est pas étranger aux intérêts des enseignants et relève bien des prérogatives syndicales ;
- l'article 87 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974, qui interdit qu'une mesure de suspension préventive ou qu'une procédure disciplinaire soit diligentée à l'égard d'un membre du personnel délégué syndical qui agit dans le cadre de sa mission syndicale, n'a dès lors pas été respecté ;
- les mesures par lesquelles WBE a écarté Monsieur N. de ses fonctions au sein de l'Athénée royal de T. en raison de l'exercice de ses prérogatives de délégué syndical constituent une différence de traitement directement basée sur le critère protégé de la conviction syndicale qui, n'étant pas objectivement justifiée, est discriminatoire;
- les devoirs de réserve et de loyauté doivent être conciliés avec le droit fondamental à la liberté d'expression des fonctionnaires, ainsi qu'avec le droit à la liberté syndicale dont relève le droit d'exercer des prérogatives syndicales ;
- en signalant les faits dont il est question ci-avant à certains parlementaires membres de la Commission de l'Éducation du Parlement de la Communauté française, Monsieur N. n'a pas manqué à son devoir de réserve et de loyauté, mais a valablement exercé ses prérogatives de délégué syndical, qui l'autorisent à intervenir auprès des autorités dans l'intérêt collectif du personnel qu'elles représentent ou dans l'intérêt particulier d'un agent ;
- considérer qu'il ne lui était pas permis d'interpeller de la sorte des parlementaires reviendrait à lui dénier le droit d'exercer ses prérogatives de délégué syndical et son droit à la liberté

- d'expression tel qu'il s'inscrit dans le cadre de ce mandat, alors que cette manière de procéder est régulièrement usitée ;
- en interpellant les élus parlementaires sur les potentielles infractions à la législation en matière de marché public, les délégués syndicaux ont agi en qualité de lanceurs d'alerte, et cette intervention a eu pour but de préserver les intérêts de l'établissement et du pouvoir organisateur;
 - en ce qui concerne la situation relationnelle, la Communauté française a contribué à créer la situation dont elle se plaint (l'envenimement des tensions entre le préfet des études et les représentants des organisations syndicales) en s'abstenant de réserver les suites qui s'imposaient à la situation, et la démarche des délégués syndicaux a été réalisée dans l'intérêt de l'ensemble des membres du personnel de l'établissement à retrouver une certaine sérénité dans l'exercice de leurs fonctions ;
 - Monsieur N. a communiqué par courriel à un nombre limité de parlementaires — soit ceux qui étaient membres de la Commission de l'Éducation du Parlement — des informations destinées à faciliter une intervention auprès de son pouvoir organisateur, et il n'est pas responsable du fait que les documents aient été immédiatement transmis à son directeur par l'un des parlementaires, ni du fait que la presse ait été informée de la situation ;
 - plusieurs éléments confirment que c'est l'activité syndicale, « jugée dérangeante » par le pouvoir organisateur, qui a conduit à l'écartement de Monsieur N., qui démontre en outre la récurrence de comportements discriminatoires à son encontre, et la différence de traitement ainsi dénoncée basée sur la conviction syndicale de Monsieur N. ne repose sur aucune justification légitime et constitue une discrimination directe, prohibée par le décret précité du 12 décembre 2008 ;
 - cette discrimination a également directement porté préjudice à l'objet statutaire de l'organisation syndicale, ayant conduit à la disparition de la délégation syndicale de la CSC-Enseignement de l'Athénée royal de T..

La position de WBE

WBE fait valoir en substance que :

- Monsieur N. n'a pas agi dans le cadre de sa qualité de représentant syndical, ses agissements n'étant pas directement liés aux prérogatives visées aux articles 16 et 17 de la loi du 19 décembre 1974 : informer le Parlement de problèmes relationnels entre le chef d'établissement et deux délégués syndicaux et, accessoirement, d'éventuelles infractions à la législation des marchés publics, ne constitue pas une intervention dans l'intérêt des membres du personnel au sens de ce texte ;
- Monsieur N., qui disposait d'autres moyens pour attirer l'attention de la communauté française sur la situation de l'Athénée royal de T., a volontairement conféré une publicité à ses critiques en décidant de les formuler publiquement, à destination de parlementaires, en faisant abstraction de tous les supérieurs hiérarchiques compétents et en induisant la médiatisation de la situation, cette manière de procéder ayant discrédité l'administration dont il est l'agent;
- la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, qui n'existait pas à l'époque, n'est pas applicable au présent litige ;
- le Conseil d'État a suivi à deux reprises la position de la Communauté française concernant les mêmes agissements de Monsieur N. ;
- la démarche de Monsieur N. n'entrant pas dans le cadre des prérogatives d'un délégué syndical, elle n'est pas protégée par l'article 87 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, et la circonstance que Monsieur N. ait agi en qualité de délégué syndical ou que son intervention auprès du Parlement ait eu lieu en concertation et en accord « avec la hiérarchie syndicale » n'énerve en rien ce constat ;
- la mesure disciplinaire est régulière et adéquate, la sanction étant motivée, justifiée au regard des devoirs de loyauté et de réserve de l'agent et proportionnée aux manquements constatés ;
- Monsieur N. n'est pas victime d'une discrimination en raison de sa conviction syndicale:
 - les faits qu'il invoque ne sont nullement établis et ne permettent pas de présumer l'existence d'une discrimination ;

- ils ne révèlent aucune récurrence de traitement défavorable ;
- il n'existe aucune différence de traitement entre Monsieur N. et les autres enseignants, qui seraient sanctionnés également s'ils avaient agi de la même manière;
- le rapport d'UNIA se fonde sur une présentation unilatérale et subjective des faits ou sur des faits non démontrés et étrangers à la sanction disciplinaire adoptée le 7 mars 2018.

La décision de la cour du travail

Textes et principes

À la suite du Fédéral et de la Région wallonne, la Communauté française a transposé à son tour pour les matières qui lui sont dévolues, avec une grande similarité avec les textes fédéraux et régionaux déjà adoptés, les directives européennes « anti-discrimination » en un décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Ce texte crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ou disciplinaires, un système de partage du fardeau de la preuve ainsi qu'un large champ d'application défini par son article 4.

Le principe de l'interdiction de discrimination qu'il contient s'applique notamment aux relations d'emploi, entendues comme les relations d'emploi statutaires et contractuelles que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et des articles 127 et 128 de la Constitution, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les conditions d'accès à la fonction, y compris en matière de promotion, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties.

Les articles 2 et 3, 1° du décret ont instauré une liste « fermée » de motifs de discrimination envisagés comme des critères protégés : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale; l'état civil, la naissance, les responsabilités familiales, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, l'état de santé, une caractéristique physique ou génétique.

La notion de conviction syndicale n'est pas définie par le décret.

La cour relève à cet égard que l'exposé des motifs¹ de la loi du 31 décembre 2009 portant des dispositions diverses, qui a ajouté ce critère à ceux listés par la loi du 10 mai 2007 à la suite de l'arrêt n° 2009/64 du 2 avril 2009 de la Cour constitutionnelle, précise que l'insertion de ce critère permet « que les discriminations basées sur l'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale ou sur l'activité syndicale soient couvertes par ces articles. Ceci s'explique par le fait que l'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale, ainsi que l'activité menée dans le cadre d'une telle organisation, doivent être considérées comme l'expression de l'opinion syndicale de la personne concernée ».

Le législateur s'est fait là l'écho de la Cour constitutionnelle qui au point B.8.3 de son arrêt n° 2009/64 du 2 avril 2009, indique que :

« L'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité menée dans le cadre d'une telle organisation doivent être considérées comme des manifestations de l'opinion syndicale de la personne concernée. La victime d'une discrimination sur la base de son affiliation, de son appartenance ou de son activité syndicale est dès lors également victime d'une discrimination sur la base de ses convictions en

¹ Doc. Parl., Ch., Doc 52, n° 2299/001, p. 75

matière syndicale, de sorte que les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de/o conviction syndicale. »

L'affiliation, l'appartenance à un syndicat et les activités syndicales sont donc comprises dans la notion de conviction syndicale, en tant qu'elles sont les manifestations externes des convictions syndicales des travailleurs.

La doctrine², à laquelle la cour de céans se rallie, considère que :

« [La conviction syndicale] peut être définie comme l'opinion privée du travailleur sur la manière dont doivent s'organiser les relations de travail entre le patronat et la masse des travailleurs dans une économie de marché, et plus près de lui, dans son entreprise. Tout travailleur, en tant qu'acteur dans l'économie de marché, o, en principe, une opinion syndicale. Cette opinion peut se traduire par des manifestations extérieures telles que, mais pas exclusivement, l'expression orale ou par voie de tribune écrite, de son opinion ; l'affiliation ou non à un syndicat, l'appartenance à une organisation syndicale et la participation aux activités menées dans le cadre d'une telle organisation, comme les réunions, manifestations, grèves, etc. Tout comme les opinions politiques, les opinions syndicales du travailleur peuvent pousser celui-ci à s'engager au sein des mouvements syndicaux ou dans la représentation des membres du personnel de son entreprise.

La Cour constitutionnelle, dans son arrêt 64/2009 du 2 avril 2009, o délibérément opté pour "le critère de conviction syndicale' du fait de son acceptation généraliste, qui permet d'englober des comportements bien plus larges que ceux qui auraient pu être visés par la loi si les critères qui étaient initialement considérés comme lacunaires par/es requérants ("l'affiliation à une organisation syndicale, la conviction syndicale et l'activité syndicale") avaient été retenus. Ces trois critères sont englobés sous la dénomination générique de "conviction syndicale" et considérés, à juste titre, comme une simple manifestation de cette dernière. »

Le décret distingue deux notions : la distinction — notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée. La discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'article 3, 2° du décret définit la distinction directe comme la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

L'article 3, 3° du décret définit en substance la discrimination directe comme étant la distinction directe qui ne peut être objectivement justifiée, lorsque le décret le prévoit expressément (ce qui est le cas s'agissant de la conviction syndicale, en vertu de son article 9), par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'article 3, 4° du décret définit la distinction indirecte comme 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 ou plusieurs des critères protégés.

L'article 3, 5° du décret définit la discrimination indirecte comme étant la distinction indirecte, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Le décret organise un système de mesures de protection, dont dans le cadre des relations d'emploi en vertu de son article 46, la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute ou à une indemnité qui couvre la réalité du

² S. BEN AMAR, « Convictions syndicales et protection contre la discrimination », Chron. D.S., 2018, n° 1, p. 10.

préjudice, à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue. L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à 3 mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

L'article 42 du décret organise un partage du fardeau de la preuve proche du système existant en matière de harcèlement :

«Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

La Cour Constitutionnelle³ a précisé s'agissant de la loi anti-discrimination de 2007 qui contient un mécanisme similaire que :

« (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. 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 (...) »

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination.

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peut être rapportée par toutes voies de droit.

L'article 42 du décret énonce à titre non exhaustif des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination :

« 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 des organes visés à l'article 37 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.

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 généra/e; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

Application

Ainsi qu'exposé ci-dessus, la conviction syndicale est une notion susceptible de recevoir une interprétation large, permettant de faire tomber sous le coup de la qualification de « discrimination »

³ Cour constitutionnelle, 12/02/2009, n°17/2009,

une gamme variée de comportements, en matière notamment de recrutement, rémunération, d'affectation, de déroulement de carrière, ou, comme en l'espèce, de discipline.

Ce sont ces convictions syndicales des travailleurs au sens large que protège le décret, et non les prérogatives syndicales visées à l'article 16 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (le contrôle du respect de l'article 87 de ce texte, qui interdit notamment l'application des dispositions qui concernent le régime et les sanctions disciplinaires aux délégués syndicaux pour les actes qu'ils accomplissent en cette qualité et qui sont directement liés aux prérogatives qu'ils exercent, ayant en l'espèce été exercé par le Conseil d'État).

À l'estime de la cour, relève de cette notion de conviction syndicale, en ce qu'il s'agit d'une manifestation externe de celle-ci, le fait, qui est celui du cas d'espèce, pour un enseignant, délégué syndical, d'adresser à des parlementaires, en accord avec son organisation syndicale, un dossier de pièces relatif à des problèmes relationnels entre le chef d'établissement et deux délégués syndicaux ainsi qu'à d'éventuelles infractions à la législation des marchés publics au sein de cet établissement, afin que ceux-ci puissent, le cas échéant, poser une question parlementaire à la ministre de l'Éducation.

Il est par ailleurs établi que ce fait est à l'origine de la sanction de déplacement disciplinaire qui a été infligée à Monsieur N. le 7 mars 2018 par WBE.

La cour relève encore que le 2 mai 2017, Monsieur B., préfet coordinateur, a été envoyé en mission au sein de l'Athénée royal de T. par un conseiller de la ministre de l'Éducation afin de, selon ses propres écrits, «informer la presse et l'ensemble des MDP qu'une procédure disciplinaire allait être entamée à l'encontre des fauteurs de troubles à savoir, Messieurs S. et N. », ce qui démontre à l'estime de la cour de céans que cette procédure disciplinaire est intervenue en représailles à l'égard de travailleurs dont l'activité syndicale était jugée dérangeante.

La cour estime dès lors que Monsieur N. démontre l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe sur la base de ses convictions syndicales.

Il appartient dès lors à WBE d'apporter la preuve, qui lui incombe, soit de l'absence de discrimination, soit d'une cause de justification.

S'agissant de l'absence de discrimination, WBE invoque :

- l'absence de récurrence de traitement défavorable : or, ainsi que déjà dit ci-dessus, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont certes compris les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé, mais pas exclusivement, ainsi que le précise l'article 42 du décret du 12 décembre 2008. En outre, la cour observe que, si certes elle n'a pas été mise en œuvre, la mesure d'ordre de changement d'affectation envisagée par la ministre de l'Éducation au début de l'année scolaire 2016-2017 dans le but d'apaiser la situation avec le préfet des études aurait pu être prise en considération à ce titre ;
- l'absence de différence de traitement entre Monsieur N. et les autres enseignants, qui seraient sanctionnés également s'ils avaient agi de la même manière : il s'agit là d'une simple affirmation de la part de WBE, qui n'est corroborée par aucun élément produit aux débats, alors qu'en revanche Monsieur N. démontre par son dossier de pièces que des parlementaires ont interpellé la ministre de l'Éducation en commission de l'éducation du Parlement de la Communauté française, sur des questions relatives à des faits dénoncés respectivement par des membres du personnel enseignant de l'Athénée royal de Huy et par un membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française en disponibilité, les 19 décembre 2017 et 22 février 2022, sans qu'il soit prétendu par WBE que ceux-ci aient fait l'objet de procédures disciplinaires.

S'agissant de la question de l'existence d'une justification légalement admise au sens où l'entend le décret du 12 décembre 2008 (soit un but légitime et des moyens aptes à réaliser ce but appropriés et nécessaires), WBE invoque en substance que la mesure disciplinaire est justifiée au regard des devoirs de loyauté et de réserve de l'agent et proportionnée aux manquements constatés, compte tenu de ce que Monsieur N., qui disposait d'autres moyens pour attirer l'attention de la communauté française sur la situation de l'Athénée royal de T., a volontairement conféré une publicité à ses critiques en décidant de les formuler publiquement, à destination de parlementaires, en faisant abstraction de tous les supérieurs hiérarchiques compétents et en induisant la médiatisation de la situation, cette manière de procéder ayant discrédité l'administration dont il est l'agent.

La cour relève à cet égard que :

- Monsieur N. et Monsieur S., en leur qualité de délégué syndical, se sont adressés sans succès et à plusieurs reprises à leur ligne hiérarchique, à la fois concernant les potentielles infractions à la législation en matière de marché public et concernant la situation conflictuelle vécue au sein de l'Athénée royal de T. : outre le courrier du 8 septembre 2016 dont question ci-dessus, peuvent notamment être mentionnés un courrier du 8 mars 2017 adressé au Directeur général adjoint des personnels de l'enseignement de la Communauté française, et un courrier du 27 mars 2017 adressé au cabinet de la ministre;
- il ne peut dès lors à l'estime de la cour être considéré que Monsieur N. a manqué à son devoir de réserve et de loyauté et fait reproche à celui-ci de s'être adressé, comme n'importe quel citoyen est en droit de le faire, à des membres du Parlement de la Communauté française, dont l'une des missions est le contrôle de l'exécutif dans l'exercice de ses fonctions, aux fins de voir posée à la ministre une question parlementaire, et ce d'autant plus que le règlement du Parlement de la Communauté française contient des dispositions⁴ de nature à garantir que celle-ci soit relative à un cas digne d'intérêt et non à un cas d'intérêt particulier ou personnel;
- il ne ressort d'aucun élément du dossier que Monsieur N. a joué le moindre rôle en ce qui concerne la médiatisation de la situation. En revanche, dès le 2 mai 2017, plusieurs organes de presse ont relayé l'information qu'une procédure disciplinaire allait être engagée à l'encontre des délégués syndicaux de la CSC de l'Athénée royal de T.. Cette information, qui ne peut provenir que de la hiérarchie de Monsieur N., n'a donné lieu à aucune procédure disciplinaire.

Pour le surplus, la cour relève que WBE ne prétend pas que la sanction disciplinaire aurait également été adoptée en l'absence de discrimination et ne demande pas qu'il soit fait application de la sanction minimale de 3 mois de rémunération prévue par l'article 46 du décret précité.

Monsieur N. peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute qu'il réclame, et dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

WBE sera également condamné à payer à la CSC une somme de 1 € symbolique à titre de dédommagement, la cour estimant à cet égard que le fait que, conformément aux dispositions de l'article 39 du décret, la CSC a, compte tenu de sa qualité d'organisation représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le droit d'ester en justice et a un intérêt à intervenir dans le cadre de la présente procédure en vue d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination sur la base des convictions syndicales, est insuffisant à justifier la demande d'obtention d'un montant de 5 000 €, à défaut de démontrer l'existence d'un préjudice et son étendue.

En conclusion et en synthèse, l'appel principal est donc fondé, et l'appel incident non fondé.

Les dépens

⁴ Articles 80 à 82 du règlement du Parlement de la Communauté française.

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, WBE sera donc condamné aux dépens des deux instances de Monsieur N. et de la CSC, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,
LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et fondé, et l'appel incident recevable et non fondé; Réforme le jugement dont appel ;

Dit pour droit que Monsieur N. a été la victime d'une violation par WBE de la protection contre la discrimination fondée sur la conviction syndicale du décret du 12 décembre

2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;

Par conséquent, condamne WBE à payer :

- à Monsieur N. la somme brute de 25 881,18 € à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur l'article 46 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10 mai 2022 ;
- à la CSC, la somme de 1. € fixée symboliquement à titre de dommages et intérêts pour violation par WBE de la protection contre la discrimination fondée sur la conviction syndicale du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

Condamne VVBE à payer à Monsieur N. et à la CSC les dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- frais de citation :	163,33 €
- indemnité de procédure d'instance :	3 000,00 €
- indemnité de procédure d'appel :	3 000,00 €
Total:	6 163,33 €

Condamne WBE à la somme de 46 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
Philippe DELBASCOURT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffière

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le 11 mars 2025, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Christelle DELHAISE, greffière