

## **COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 17 JUILLET 2025**

Deuxième chambre

G. B. SA, BCE (...), dont le siège est établi à (...),  
partie appelante représentée par Maître C. J. et Maître D , avocats à 1160 AUDERGHEM,

contre

CSC, BCE (...), dont le siège est établi à (...),  
CSC BIE, BCE (...), dont le siège est établi (...),  
CNE, BCE (...), dont le siège est établi à (...),  
parties intimées représentées par R. S., avocate à 1050 BRUXELLES,

### **I. Les faits**

GSK B. est une entreprise pharmaceutique établie à (...) et occupant plus de 8.000 travailleurs en Belgique.

GSK B. relève des commissions paritaires n°116 « Industrie chimique» compétente pour les ouvriers et n° 207 « Employés de l'industrie chimique » compétente pour les employés.

La CSC est une des trois organisations représentatives des travailleurs interprofessionnelles et constituées sur le plan national, visées par l'article 3.1 de la loi du 5 décembre 1968. La CSC BIE et la CNE sont des organisations professionnelles faisant partie de la CSC, visées par l'article 3.2 de la loi du 5 décembre 1968. Pour faciliter la lecture du présent arrêt, la CSC et ses deux centrales CSC BIE et CNE y seront désignées ensemble sous le vocable « la CSC ».

GSK B. est dotée d'un conseil d'entreprise (CE), d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), d'une délégation syndicale « employés » (DSE) et d'une délégation syndicale « ouvriers » (DSO).

Après les élections sociales de 2020, la DSE et la DSO ont été composées chacune de 10 délégués, dont 9 présentés par la FGTB, 1 présenté par la CSC et aucun délégué présenté par la CGSLB. Un litige est pendant devant le tribunal du travail du Brabant wallon quant à la composition des délégations syndicales depuis les élections sociales de 2024, de sorte que le nombre de délégués syndicaux de chaque organisation syndicale n'est pas encore connu ; il est cependant clair que la FGTB reste très largement majoritaire.

Depuis les élections sociales de 2020 au moins, les réunions entre la direction et chaque délégation syndicale (DSE et DSO) ont lieu de manière séparée avec les délégués de chaque organisation syndicale ; des réunions distinctes sont ainsi tenues entre la direction et le délégué CSC d'une part, et entre la direction et les délégués FGTB d'autre part.

Plusieurs incidents ont eu lieu entre GSK B. et la CSC au sujet des activités syndicales de membres du personnel, « militants » de la CSC mais non mandataires au sein de l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils ne détiennent pas de mandat au sein du CE, du CPPT ni de la délégation syndicale).

Dans de nombreux courriers adressés à GSK B.<sup>1</sup>, la CSC lui reproche de favoriser les délégués syndicaux FGTB au détriment des délégués syndicaux CSC dans la tenue de la concertation sociale au sein de l'entreprise, au travers de diverses pratiques telles que la tenue de réunions séparées de la délégation syndicale, l'exclusion de la CSC de la négociation collective, l'information donnée prioritairement aux délégués FGTB, les entraves aux activités syndicales des militants CSC non mandataires, le favoritisme envers la FGTB dans l'accueil des nouveaux travailleurs.

GSK B. conteste formellement ces reproches et impute les difficultés de concertation sociale au sein de l'entreprise à des conflits interpersonnels entre des délégués syndicaux FGTB et CSC et leur refus de s'asseoir à la même table.

Les bureaux de conciliation des deux commissions paritaires dont relève l'entreprise ont été saisis et chacun a rendu un procès-verbal de carence.

La CSC, la CSC BIE et la CNE ont saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, le 11 mai 2023 par une requête en cessation de discrimination fondée sur la conviction syndicale.

Depuis le prononcé de l'ordonnance du 8 décembre 2023, aucune réunion de la délégation syndicale employés ni de la délégation syndicale ouvriers n'a été tenue. GSK B. considère que l'ordonnance dont appel lui impose de tenir les réunions en présence de toutes les composantes de la délégation syndicale et annule les réunions lorsque toutes les couleurs syndicales n'y sont pas présentes — ce qui se produit systématiquement.

## II. Le jugement dont appel

La CSC, la CSC BIE et la CNE ont demandé à la présidente du tribunal du travail du Brabant Wallon, siégeant comme en référé :

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

La cessation effective de la discrimination via la prononciation des injonctions suivantes à l'égard de GSK :

---

<sup>1</sup> Farde II du dossier des intimées

- Cesser d'organiser les contacts, réunions et informations des délégations syndicales de manière séparée et par voie de conséquence, interdire à GSK :
  - o De convoquer et de tenir des réunions syndicales n'incluant qu'une partie des membres de chacune des délégations syndicales;
  - o D'entamer des négociations en vue d'un accord collectif en dehors des réunions de la délégation syndicale;
  - o De diffuser les informations touchant aux compétences collectives des délégations syndicales à certains membres de la délégation et non aux autres ;
  - o D'arrêter le planning des assemblées du personnel applicable à toutes les organisations, selon les demandes et desiderata d'une seule faction ;
  - o D'organiser et/ou autoriser des assemblées du personnel où sont invités tous les travailleurs concernés en présence de certains délégués et non d'autres;
  - o S'il a lieu à l'autorisation/organisation d'assemblées ne réunissant que des affiliés d'une organisation, cesser de relayer auprès du personnel que celle des délégués d'une organisation ;
- Cesser de tenir des réunions et/ou des discussions sur les sujets intéressant les compétences du CE et du CPPT en dehors des réunions de ces organes et des canaux de diffusion propres à ces organes et cesser de communiquer à certains représentants du personnel des informations destinées au CE et au CPPT sans assurer en même temps et de la même manière la même information aux autres représentants ;
- Cesser d'interdire aux affiliés de la CSC de présenter leur nom, image et coordonnées sur les publications et affiches de leur organisation syndicale diffusées et/ou affichées dans l'entreprise et cesser d'utiliser les prérogatives patronales pour entraver ce type d'affichage, en retirant également des dossiers individuels le courrier d'avertissement à ce sujet;

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

Par une ordonnance du 08 décembre 2023 (R.G. n°23/443/A), la présidente du tribunal du travail a décidé ce qui suit :

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

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

### III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la S.A. G. B. et ses demandes :

GSK B. interjette appel de cette ordonnance et demande à la cour du travail :

1. De déclarer l'appel recevable et fondé ;
2. En conséquence, de réformer le jugement dont appel dans la mesure suivante :
3. De dire pour droit qu'aucun acte discriminatoire n'a été posé par GSK à l'égard de la CSC, de la CSC-BIE et de la CNE;
4. De dire pour droit qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux injonctions postulées par les intimées ;
5. De condamner les intimées aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure pour un montant total de 3.600,00 € (première instance : 1.800,00 EUR (montant de base) ; seconde instance : 1.800,00 EUR (montant de base)). »

L'objet de l'appel incident de la CSC, la CSC BIE et la CNE et leurs demandes

Les intimées ont interjeté appel incident de l'ordonnance du 8 décembre 2023 afin d'obtenir la correction de certaines mesures ordonnées par la présidente du tribunal. Elles demandent à la cour du travail de :

« Déclarer la demande l'appel principal non fondé et l'appel incident fondé,

En conséquence,

1) Confirmer le jugement a quo dans l'ensemble de ses dispositions, sauf en ce qui concerne les mesures reprises au 2ème et 5ème tirets du dispositif (« DIT pour droit que les réunions de la délégation syndicale devront se faire en présence de toutes ses composantes » et « DIT pour droit que les réunions/discussions de sujets intéressant les compétences du CE et/ou du CPPT devront se tenir conjointement avec l'ensemble des membres des diverses organisation syndicales représentées au sein de GSK ») ;

2) Statuant par réformation partielle sur ces deux aspects du dispositif du jugement a quo, prononcer les injonctions suivantes en lieu et place de celles précitées :

a) Cesser d'organiser les contacts, réunions et informations de chaque délégation syndicale (celle « ouvriers » et celle « employés ») de manière séparée c'est-à-dire n'incluant qu'une partie des membres de la délégation syndicale concernée, et, par voie de conséquence, faire interdiction à la défenderesse, de

- convoquer des réunions n'incluant qu'une partie des membres de chacune des délégations syndicales et donc de dire que GSK est obligée i) de convoquer une seule réunion de la délégation syndicale à la fois, ii) d'adresser l'invitation à tous les membres de la délégation concernée en vue d'une seule et même réunion par convocation, et enfin iii) de ne pas d'exclure une faction déterminée des réunions organisées;
- entamer des négociations en vue d'un accord collectif en-dehors des réunions de la délégation syndicale concernée (devant être tenue comme précisé ci-avant, soit sans exclure les délégués d'une faction) ;
- diffuser les informations touchant aux compétences collectives des délégations syndicales à certains membres des délégations et non aux autres;
- arrêter le planning des assemblées du personnel (« tournée ») applicable à toutes les organisations, selon les demandes et desideratas d'une seule faction ;
- organiser et/ou autoriser des assemblées du personnel où sont invités tous les travailleurs concernés par l'objet de la réunion en présence de certains délégués et non d'autres;
- s'il y a lieu à l'autorisation et/ou organisation d'assemblées ne réunissant que des affiliés d'une organisation déterminée, cesser de ne relayer auprès du personnel que celles des délégués d'une organisation, et non (en même temps) celles des autres.

b) Cesser de tenir des réunions et/ou discussions sur les sujets intéressant les compétences du conseil d'entreprise et du CPPT en dehors des réunions de ces organes et des canaux de diffusion propres à ces organes (touchant tous les représentants des travailleurs) et de cesser de communiquer à certains représentants du personnel des informations destinées aux organes précités, sans assurer en même temps et de la même manière la même information aux autres représentants du personnel.

3) Condamner l'appelante aux dépens d'appel, liquidés dans le chef des concluantes à l'indemnité de procédure de 1.800 €. »

#### IV. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- l'ordonnance attaquée (erronément intitulée « jugement »)
- la requête d'appel reçue le 16 juillet 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties
- le courriel de monsieur l'Avocat général adressé aux parties et à la cour le 07 février 2025.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 07 février 2025.

Monsieur F. H., avocat général, a déposé son avis écrit au greffe de la cour le 26 mars 2025, auquel les parties n'ont pas répliqué.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

#### V. L'examen de la contestation par la cour du travail

L'ordonnance dont appel n'est pas critiquée en ce qu'elle a statué sur la compétence matérielle de la présidente du tribunal du travail et a déclaré la demande recevable. La cour du travail n'est pas saisie de ces questions.

En appel, la contestation porte exclusivement sur la demande de constat et de cessation de discrimination.

##### 1. Bref rappel des principes relatifs à la discrimination fondée sur la conviction syndicale

###### 1.1. Interdiction de la discrimination fondée sur la conviction syndicale

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique notamment aux relations de travail, celles-ci incluant les conditions de travail, en ce compris, entre autres, mais pas exclusivement, les « régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales »<sup>2</sup>

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés<sup>3</sup>. Parmi ces critères figure la conviction syndicale<sup>4</sup>.

Par « conviction syndicale », la loi du 10 mai 2007 entend l'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale ainsi que l'exercice d'activités syndicales<sup>5</sup>. La discrimination interdite est

---

<sup>2</sup> Article 5, § 1er, 5° et § 2, 2°

<sup>3</sup> Article 14

<sup>4</sup> Article 4, 4

<sup>5</sup> Travaux préparatoires de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, article 108: Exposé des motifs, Doc. pari., Ch., 52-2299/001, p. 75 et Rapport de la commission des affaires sociales : Doc. pari., Ch., 52-229/016, p. 22 ; C.const., arrêt n° 64/2009 du 2 avril 2009, B.8.3. et arrêt n° 123/2009 du 16 juillet 2009, B.4.2.

susceptible de viser tant des convictions syndicales en général que des convictions syndicales en lien avec une organisation syndicale en particulier.

## 1.2. Notion de discrimination directe ou indirecte

La discrimination est définie comme toute distinction fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément à la loi.<sup>6</sup> Les termes « fondée sur » indiquent que pour caractériser la discrimination, un lien causal est requis entre un critère protégé et la distinction injustifiée.

La distinction qui, si elle n'est pas dûment justifiée, constitue une discrimination peut être directe ou indirecte.

- Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence la conviction syndicale, 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.<sup>7</sup> La comparaison doit être faite avec des personnes (éventuellement hypothétiques) placées dans une situation analogue à celle de la personne qui s'estime discriminée, à ceci près qu'elles ne partagent pas le critère protégé.<sup>8</sup>

- Une 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, en l'occurrence la conviction syndicale.<sup>9</sup>

Une distinction directe ou indirecte ne constitue pas une discrimination si elle est justifiée conformément à la loi. Une distinction directe ou indirecte fondée sur la conviction syndicale ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.<sup>10</sup> Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

Il n'est pas requis, pour caractériser une discrimination, que la personne qui la commet ait l'intention de discriminer ou de porter préjudice à la personne discriminée. Tout traitement directement ou indirectement défavorable en lien avec un critère protégé et non justifié conformément à la loi constitue une discrimination prohibée par la loi du 10 mai 2007, quelle que soit l'intention de son auteur.

## 1.3. Charge de la preuve

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination ou une organisation syndicale autorisée à ester établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence la conviction syndicale, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination<sup>11</sup>.

Le défendeur qui invoque l'existence d'une justification doit en apporter la preuve en fait.

## 1.4. Action en cessation

---

<sup>6</sup> Article 4, 7° et 9°

<sup>7</sup> Article 4, 6° de la loi

<sup>8</sup> RINGELHEIM, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, Anthémis, CUP, vol. 184, 2018, p. 37 et s., n° 8

<sup>9</sup> Article 4, 8° de la loi

<sup>10</sup> Articles 7 et 9

<sup>11</sup> Article 28

La loi institue une action en cessation par laquelle la personne qui s'estime victime de discrimination et/ou l'organisation syndicale autorisée à ester en justice peuvent demander au président du tribunal du travail de constater l'existence de la discrimination et d'en ordonner la cessation.<sup>12</sup> C'est dans ce cadre procédural que se situe le litige dont notre cour est saisie.

Afin de rendre l'ordre de cessation effectif, le président du tribunal (en appel : la cour) peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la loi.<sup>13</sup>

## 2. Application en l'espèce : les réunions séparées des délégations syndicales

### 2.1. La pratique mise en cause

Depuis les élections sociales de 2020 au moins, pour chaque délégation syndicale (DSE et DSO), les réunions sont tenues séparément entre la direction et le délégué CSC d'une part, et entre la direction et les délégués FGTB d'autre part.

Les pièces du dossier montrent certaines conséquences de cette pratique :

#### - L'isolement du délégué CSC face à la direction

Compte tenu de la disproportion qui existe entre le nombre de délégués syndicaux<sup>14</sup> FGTB (9) et CSC (1), la tenue de réunions séparées par organisation syndicale a pour effet que le délégué syndical CSC se trouve seul face à la direction. Il est ainsi manifestement placé en position de faiblesse. La demande de la CSC de tenir ensemble les réunions des délégations syndicales employés et ouvriers illustre le malaise ressenti à cet égard.

#### - Les informations séparées

Bien que GSK B. affirme communiquer les mêmes informations à tous les membres de la délégation syndicale, ses propres conclusions et certaines pièces du dossier<sup>15</sup> établissent le contraire. Il en ressort que les délégués de chaque organisation ne reçoivent que les informations en réponse aux questions posées par des membres de leur organisation. Concrètement, l'unique délégué syndical CSC reçoit des informations en réponse aux questions qu'il a posées, mais ne bénéficie pas des informations données par l'employeur en réponse à des questions posées par des délégués syndicaux FGTB. Son accès à l'information donnée à la délégation syndicale s'en trouve réduit. Cette restriction d'accès à l'information est d'autant plus prononcée qu'il est seul, alors que les délégués syndicaux FGTB sont au nombre de neuf et peuvent donc enrichir la discussion et les questions et réponses grâce à l'intelligence collective.

Or, en vertu des conventions collectives applicables<sup>16</sup>, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

---

<sup>12</sup> Article 50

<sup>13</sup> Article 20, § 1er, alinéa 3

<sup>14</sup> La cour retient pour illustration le nombre de délégués syndicaux après les élections sociales de 2020 ; le nombre de délégués syndicaux après les élections sociales de 2024 fait l'objet d'un litige pendant ; la FGTB reste largement majoritaire

<sup>15</sup> Courriel du 21 avril 2022 adressé par la direction à la CSC en réponse (notamment) à sa demande de recevoir toutes les informations qui concernent le personnel au même moment que les autres factions syndicales.

<sup>16</sup> CCT n° 5, article 14 ; CCT de la CP n° 116 (CCT conclue le 12 février 2008 au sein de la CP n°116 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers), article 16.

Par l'effet de la pratique contestée ici, le délégué syndical de la CSC subit une restriction dans l'exercice de ce droit et cette restriction est d'autant plus importante qu'il est seul délégué syndical (employé ou ouvrier) de son organisation syndicale.

#### - La négociation séparée

Il ressort de nombreuses pièces du dossier que les négociations entre la direction de GSK B. et la délégation syndicale en vue de la conclusion de conventions collectives d'entreprise sont menées séparément entre la direction et les délégués FGTB d'une part, et le délégué CSC d'autre part.

Il est manifeste que cette pratique déforce le délégué CSC. Il ressort du dossier que la CSC s'est trouvée en position de se contenter d'entériner un préaccord négocié sans elle entre la direction et les délégués FGTB.

Or, la compétence de négocier en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise revient à la délégation syndicale en vertu des conventions collectives applicables.<sup>17</sup> La pratique critiquée a pour effet d'évincer le délégué de la CSC de l'exercice effectif de cette compétence.

#### 2.2. La distinction indirecte fondée sur la conviction syndicale

La pratique adoptée par GSK B. , consistant à tenir les réunions de la délégation syndicale séparément avec les délégués FGTB d'une part et le délégué CSC d'autre part, est imputable à GSK B. , même si celle-ci agit de la sorte en réaction à l'attitude des délégués syndicaux de la FGTB. GSK B. n'est pas confrontée à une situation de force majeure ; le refus des délégués FGTB de siéger avec le délégué CSC n'empêche pas GSK B. de convoquer tous les membres de la délégation syndicale ensemble et de tenir la réunion avec les membres présents, chacun prenant ses responsabilités.

La pratique de tenir des réunions séparées, adoptée par GSK B. , est apparemment neutre puisqu'elle s'applique à tous les délégués, quelle que soit leur organisation, qui composent la délégation syndicale.

Elle entraîne néanmoins des désavantages particuliers pour la CSC en ce que son délégué syndical se trouve isolé face à la direction, restreint dans son droit à l'information en qualité de délégué syndical et atteint dans l'exercice effectif de son droit de participer à la négociation de conventions collectives de travail et d'accords collectifs au sein de l'entreprise.

Cette pratique constitue donc une distinction indirecte fondée sur la conviction syndicale en défaveur de la CSC au sens de la loi du 10 mai 2007.

17

#### 2.3. L'absence de justification de la distinction indirecte

Une distinction indirecte ne constitue pas une discrimination indirecte si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.<sup>18</sup>

Le but légitime invoqué par GSK B. consiste à faire en sorte que l'ensemble des membres du personnel soient représentés lors de la concertation sociale au sein de la délégation syndicale. Ce but est légitime.

Cependant, la mesure prise par GSK B. pour atteindre ce but dans le contexte qui prévaut au sein de l'entreprise n'apparaît pas appropriée ; elle ne permet pas d'atteindre le but poursuivi. En effet, comme cela a été constaté ci-dessus, la tenue de réunions distinctes affaiblit le délégué CSC et l'atteint dans l'exercice effectif de ses missions ; la représentation effective des travailleurs de l'entreprise qui adhèrent

---

<sup>17</sup> CCT n° 5, article 11, 2° ; CCT de la CP n° 116, article 14, 2°.

<sup>18</sup> Articles 7 et 9



à la CSC n'est donc pas convenablement assurée par la mesure prise. La disproportion entre le nombre de délégués de chaque organisation résulte des élections sociales et n'est donc pas critiquable en soi ; en revanche, il est critiquable que la mesure prise par GSK B. amplifie considérablement les conséquences défavorables à la CSC de cette infériorité numérique issue des urnes.

De surcroît, la mesure prise par GSK B. doit être considérée comme non appropriée et non proportionnée en ce qu'elle est contraire aux conventions collectives de travail applicables.

Les délégations syndicales sont régies par la CCT n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. Il s'agit d'une convention-cadre qui fixe les principes essentiels et invite les partenaires sociaux à préciser les modalités d'application de ces principes au niveau sectoriel par voie de convention collective de travail sectorielle ou, à défaut, au niveau des entreprises. Au sein des commissions paritaires dont relève GSK B. ont été adoptées :

- la CCT conclue le 12 février 2008 au sein de la CP n°116 concernant la coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers
- la CCT conclue le 4 mai 1999 au sein de la CP n°207 concernant le statut des délégations syndicales pour employés.

Il ressort de ces conventions collectives qu'il n'existe en principe qu'une seule délégation syndicale au sein de l'entreprise, commune aux différentes organisations syndicales concernées.<sup>19</sup>

Cependant, lorsque l'entreprise relève de deux commissions paritaires distinctes, respectivement pour ses ouvriers et pour ses employés, l'ordonnancement des conventions collectives en matière de délégation syndicale peut avoir pour conséquence l'installation de deux délégations syndicales, l'une pour les ouvriers et l'autre pour les employés, chacune en exécution de la convention collective sectorielle correspondante. Tel est le cas en l'espèce.

L'unicité de la délégation syndicale commune aux organisations syndicales pour les employés, d'une part, et pour les ouvriers, d'autre part, ressort des dispositions suivantes :

- Chaque convention collective de travail sectorielle précitée prévoit l'institution d'une délégation syndicale par entreprise.<sup>20</sup>
- Chacune fixe le nombre maximum de délégués syndicaux effectifs en fonction du nombre d'employés ou d'ouvriers occupés dans l'entreprise<sup>21</sup>  
Ces nombres n'évoluent pas dans un rapport de proportion linéaire : le nombre de délégués syndicaux par travailleur décroît au fur et à mesure que le nombre de travailleurs occupés est grand. Si ces dispositions étaient appliquées à plusieurs délégations syndicales, une par organisation syndicale, le nombre maximal de délégués syndicaux par entreprise, fixés par les conventions collectives en fonction du nombre de travailleurs (employés d'une part, ouvriers d'autre part) occupés dans l'entreprise, serait excédé.
- Chaque convention collective de travail sectorielle précitée prévoit que les organisations syndicales se mettent d'accord entre elles sur la répartition des mandats entre elles.<sup>22</sup> La convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire n° 116 précise à cet égard que cet accord doit tenir compte « du nombre de membres qu'elle [la délégation syndicale] doit comporter et qui revient à chaque organisation représentative en raison de sa représentativité ».

---

<sup>19</sup> En ce sens ég. : E. PLASSCHAERT, Guide social permanent, Wolters Kluwer, mis à jour en 2024, titre III, chap. V, 1-230

<sup>20</sup> Articles 3 et 7 a., alinéa 1<sup>er</sup>

<sup>21</sup> Article 7 a., alinéa 2

<sup>22</sup> Article 7 b. de la CCT de la CP n° 207 et articles 5 et 9 de la CCT de la CP n° 116

- Un appendice à la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire n°116, intitulé « CCT du 12 février 2008 portant des recommandations paritaires sur l'application du statut des délégations syndicales pour ouvriers fixé par la CCT conclue le 12 février 2008, au sein de la Commission Paritaire de l'industrie chimique, portant coordination du statut des délégations syndicales pour ouvriers », prévoit que « Aussi longtemps que les organisations syndicales n'auront pas, ensemble, notifié par écrit au chef d'entreprise leur accord sur la répartition des mandats et sur la procédure, il n'y a pas de délégation syndicale ».

Dès lors, les conventions collectives applicables prévoient une délégation syndicale unique pour les employés et une délégation syndicale unique pour les ouvriers. C'est à cette délégation syndicale unique, agissant collégalement, que revient l'exercice des compétences attribuées à la délégation syndicale.

La pratique selon laquelle les membres de la délégation syndicale sont conviés séparément par GSK B. à des réunions distinctes en fonction de leur organisation syndicale (FGTB ou CSC) est contraire aux conventions collectives applicables à l'entreprise. Elle ne saurait donc être ni adéquate, ni proportionnée.

#### 2.4. Conclusion : discrimination indirecte — ordre de cessation — mesures positives

La pratique adoptée par GSK B. , consistant à tenir les réunions de la délégation syndicale séparément avec les délégués FGTB d'une part et le délégué CSC d'autre part, constitue une discrimination indirecte fondée sur la conviction syndicale en défaveur de la CSC et des travailleurs de l'entreprise qui adhèrent à la CSC.

La cour confirme l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a constaté cette discrimination et ordonné à GSK B. d'y mettre fin.

Les parties font état de difficultés dans l'exécution de l'ordonnance dont appel. Il ressort du dossier que depuis le prononcé de cette ordonnance, GSK B. convoque tous les membres (FGTB et CSC) de la délégation syndicale à des réunions communes, que les délégués FGTB ne s'y présentent pas et que GSK B. annule alors les réunions, se considérant dans l'impossibilité de tenir la réunion dès lors que l'ensemble des « couleurs » ne sont pas présentes.

La cour considère que la politique de la chaise vide pratiquée, semble-t-il, par les délégués d'une organisation syndicale qui n'est pas à la cause ne peut faire obstacle au fonctionnement de la délégation syndicale tel qu'il est prévu par la convention collective de travail n° 5 et les conventions collectives de travail sectorielles applicables, c'est-à-dire une délégation syndicale unique (pour les employés d'une part et les ouvriers d'autre part) fonctionnant de manière collégiale. Ce choix de certains délégués, même majoritaires, n'est pas constitutif d'impossibilité de tenir valablement les réunions de la délégation syndicale ; ces réunions ne peuvent être ni annulées, ni vidées de leur contenu pour ce motif. Elles doivent être tenues avec les membres présents. Il appartient à chacun et chacune d'assumer ses responsabilités dans le respect des règles applicables. La responsabilité de l'employeur consiste à réunir la délégation syndicale et lui permettre d'exercer effectivement toutes ses compétences.

Les mesures positives précisées au dispositif du présent arrêt sont ordonnées dans le but de mettre fin et d'empêcher la répétition de la discrimination indirecte constatée par la cour.

### 3. Application en l'espèce : l'information du personnel

#### 3.1. Les pratiques mises en cause

Les intimées reprochent à GSK B. du favoritisme au bénéfice de la FGTB concernant l'accueil des nouveaux travailleurs. Certains comportements allégués ne sont pas le fait de GSK B. ; ils sortent donc du cadre de la présente procédure. En revanche, il est établi qu'en décembre 2022, GSK B. a attribué à la FGTB, pour recevoir les nouveaux travailleurs désireux de s'informer auprès de la FGTB, la salle dans laquelle venait de se dérouler la séance d'information à destination de tous les nouveaux

travailleurs, alors que les nouveaux travailleurs désireux de s'informer auprès de la CSC devaient sortir de cette salle pour se diriger vers le local attribué à la CSC. Cette attribution de salle a fait en sorte qu'une démarche était nécessaire, de la part des nouveaux travailleurs, pour s'adresser à la CSC, alors qu'il suffisait de rester sur place pour s'adresser à la FGTB. Celle-ci a été favorisée à cette occasion.

Par ailleurs, les intimées font grief à GSK B. de favoriser la FGTB dans l'organisation des assemblées du personnel. Selon la compréhension de la cour, il s'agit :

- d'une part, des « tournées syndicales » que les délégués syndicaux de chaque organisation effectuent séparément (par organisation syndicale) à l'intention des membres du personnel qui le souhaitent ; la CSC reproche à GSK B. d'arrêter le planning de ces tournées selon les desideratas des seuls délégués FGTB ;
- d'autre part, des assemblées du personnel auxquelles sont invités les travailleurs concernés par l'objet de la réunion, qu'ils soient ou non affiliés ou intéressés par un syndicat ; la CSC reproche à GSK B. de permettre à la FGTB d'organiser de telles réunions sans y convier de délégué CSC.

Ces incidents sont étayés par des pièces du dossier.

Un conflit oppose enfin la CSC à GSK B. concernant l'affichage d'avis aux valves de l'entreprise. La CSC entend y afficher, outre la photo et les noms de ses délégués syndicaux et représentants au sein du CE et du CPPT, la photo et les noms de travailleurs qui ne sont titulaires d'aucun mandat au sein de l'entreprise et qu'elle présente comme « militants ». GSK B. s'y oppose, a fait retirer les affiches litigieuses et a adressé un avertissement aux travailleurs concernés.

### 3.2. La distinction directe ou indirecte fondée sur la conviction syndicale

L'incident de 2022 concernant l'attribution des salles pour l'accueil des nouveaux travailleurs constitue une distinction directe fondée sur la conviction syndicale, en ce qu'il était de nature à amener les nouveaux travailleurs à s'adresser davantage à la FGTB qu'à la CSC.

La préférence donnée à l'agenda des délégués FGTB pour arrêter les dates des tournées syndicales constitue également une distinction directe fondée sur la conviction syndicale.

La tenue d'assemblées du personnel réunissant les travailleurs concernés par l'objet de la réunion, qu'ils soient ou non affiliés ou intéressés par un syndicat, organisées par les délégués syndicaux FGTB sans y convier les délégués syndicaux CSC, est de nature à désavantager ceux-ci et la CSC, dont la présence et la visibilité sont bien moindres en raison de la disproportion entre le nombre de délégués de chaque syndicat à l'issue des élections sociales. Ils ne sont pas en mesure de faire de même. Il s'agit d'une distinction indirecte fondée sur la conviction syndicale en défaveur de la CSC au sens de la loi du 10 mai 2007.

Quant à l'interdiction d'afficher les noms des militants non mandataires aux valves de l'entreprise, cette mesure ne pose pas de difficultés à la FGTB qui compte de nombreux mandataires dans l'entreprise, mais freine les velléités d'action de la CSC en tant qu'organisation syndicale très minoritaire au sein de l'entreprise. Cette mesure constitue également une distinction indirecte fondée sur la conviction syndicale en défaveur de la CSC au sens de la loi du 10 mai 2007.

### 3.3. La justification de la distinction directe ou indirecte

La distinction directe concernant l'attribution de la salle de réunion n'est pas justifiée par GSK B. autrement que par une nécessité de réservation des salles. Des nécessités de cet ordre ne justifient pas de manière adéquate et proportionnée qu'un avantage soit donné à une organisation syndicale sur l'autre lors de l'accueil des nouveaux travailleurs.

La préférence donnée à l'agenda des délégués FGTB pour arrêter les dates des tournées syndicales n'est pas justifiée par GSK B. , qui se limite à expliquer que les dates sont arrêtées de commun accord depuis 2023. Une injonction de cessation empêchant la reprise de cette pratique n'est pas dépourvue d'objet.

Quant à la tenue d'assemblées du personnel réunissant les travailleurs concernés par l'objet de la réunion, qu'ils soient ou non affiliés ou intéressés par un syndicat, sans convier le délégué syndical CSC, GSK B. ne fournit pas de justification. Les intimées soulignent, à raison, que l'information du personnel est une prérogative de la délégation syndicale dans son ensemble, c'est-à-dire fonctionnant collégialement (article 23 de la CCT n° 5, article 17 de la CCT conclue au sein de la CP n° 2074 et article 19 de la CCT conclue au sein de la CP n° 116). La CSC est en droit d'exiger le respect de cette règle. Permettre à la FGTB d'imposer une pratique contraire, à l'encontre des dispositions des conventions collectives applicables à l'entreprise, ne saurait être ni adéquat, ni proportionné.

Quant à l'affichage aux valves de l'entreprise, GSK B. s'oppose à l'affichage des photos et noms des militants de la CSC au motif qu'ils n'ont ni mandat syndical au sein de l'entreprise, ni compétence pour se présenter comme interlocuteurs des travailleurs ; elle craint la confusion des rôles entre ces militants et les délégués syndicaux et représentants du personnel au conseil d'entreprise et au CPPT ; elle relève que ces militants ne peuvent consacrer une partie de leur temps de travail à des activités syndicales ; elle refuse de prêter ses locaux à l'affichage de convictions, de quelque nature qu'elles soient (syndicale, politique, religieuse, etc.). L'objectif consistant à rendre effective la répartition des rôles fixée par la loi et les conventions collectives et à préserver une certaine neutralité à l'égard de l'expression des convictions au sein de l'entreprise paraît légitime.

La mesure prise par GSK B. , à savoir s'opposer à l'affichage litigieux, est adéquate en ce qu'elle est de nature à atteindre les objectifs poursuivis.

Pour apprécier le caractère proportionné de cette mesure, il y a lieu d'avoir égard aux règles applicables. Le règlement de travail de l'entreprise interdit « d'afficher des imprimés et avis, d'organiser des réunions sans autorisation, de faire de la propagande ou de percevoir des cotisations, hors ce qui est autorisé aux représentants du personnel ».<sup>23</sup>

Selon les termes de la convention collective de travail n° 5 ainsi que des conventions collectives de travail applicables, la raison d'être d'une délégation syndicale est la représentation du personnel auprès de l'employeur (« Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale »<sup>24</sup>). Ces conventions collectives n'attribuent pas à la délégation syndicale le rôle de représenter l'organisation syndicale auprès des travailleurs de l'entreprise. Elle ne prévoit pas davantage que les délégués syndicaux d'une organisation puissent appeler des militants en renfort pour l'exercice de leurs missions au sein de l'entreprise ni les présenter aux travailleurs de l'entreprise en qualité de militants pour « faire nombre ».

Par application conjuguée du règlement de travail et des conventions collectives précitées, l'affichage litigieux ne fait pas partie de « ce qui est autorisé aux représentants du personnel » au sens du règlement de travail. Il n'est dès lors pas autorisé au sein de l'entreprise.

L'application de cette règle par GSK B. respecte un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi. Elle est raisonnablement justifiée au sens de la loi du 10 mai 2007.

### 3.4. Conclusion : discrimination (in)directe — ordre de cessation — mesures positives

L'attribution à la FGTB, pour l'accueil des nouveaux travailleurs intéressés, de la salle de réunion dans laquelle l'ensemble des nouveaux travailleurs ont été accueillis le même jour est constitutive de

---

<sup>23</sup> Article 9.2.

<sup>24</sup> 24 Article 6 de la CCT n° 5 ; voyez également l'article 3 de la CCT de la CP n° 207 et l'article 6 de la CCT de la CP n° 117

discrimination directe fondée sur la conviction syndicale. La cour interdit à GSK B. de reproduire une telle pratique.

La préférence donnée à l'agenda des délégués FGTB pour arrêter les dates des tournées syndicales est constitutive de discrimination directe fondée sur la conviction syndicale. La cour interdit à GSK B. de reproduire une telle pratique.

L'autorisation ou la tolérance, donnée à une partie des membres de la délégation syndicale, de tenir des assemblées du personnel réunissant les travailleurs concernés par l'objet de la réunion, qu'ils soient ou non affiliés ou intéressés par un syndicat, auxquelles le délégué syndical d'une autre organisation n'est pas convié est constitutive de discrimination indirecte fondée sur la conviction syndicale. La cour interdit à GSK B. de reproduire une telle pratique.

L'interdiction faite par GSK B. à toute organisation syndicale d'afficher aux valves les noms de militants non mandataires au sein de l'entreprise constitue une distinction indirecte fondée sur la conviction syndicale, mais est raisonnablement justifiée au sens de la loi du 10 mai 2007. Il ne s'agit pas d'une discrimination.

#### 4. Application en l'espèce : le fonctionnement du CE et du CPPT

##### 4.1. La pratique mise en cause

Les intimées reprochent à GSK B. de donner aux seuls délégués syndicaux et/ou aux représentants du personnel de la FGTB des informations et de tenir avec eux des réunions sur des sujets qui relèvent des compétences du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Plusieurs pièces du dossier font état de l'existence de telles réunions séparées, au cours desquels la direction a discuté avec les délégués FGTB de matières relevant des compétences du CPPT<sup>25</sup> et de matières relevant des compétences du CE.<sup>26</sup>

GSK B. répond que toutes les décisions sont dûment prises en réunion plénière du CPPT. Pour le surplus, elle considère que le règlement d'ordre intérieur du CPPT n'interdit pas que des discussions informelles soient tenues en amont.

GSK B. reconnaît implicitement avoir ainsi tenu des « discussions informelles » avec la seule FGTB en marge des réunions du CPPT. Par ailleurs, GSK B. ne prouve pas que les matières en question ont été débattues au sein du CPPT à la même époque. La cour retient dès lors que des questions relevant de la compétence du CPPT ont été débattues entre la direction et la délégation FGTB en dehors du CPPT. Aucune explication n'est donnée par GSK B. pour ce qui concerne le CE.

##### 4.2. La distinction directe fondée sur la conviction syndicale

Cette pratique est défavorable à la CSC puisqu'elle est exclue de ces discussions.

Cette pratique constitue une distinction directe fondée sur la conviction syndicale, au sens de la loi du 10 mai 2007.

##### 4.3. La justification de la distinction directe

---

<sup>25</sup> Pièces III. 4bis, 111.8 et 111.16 des intimées concernant le rapport d'une visite sur les lieux de travail en décembre 2021, le rôle des EHS en avril 2022 et les vestiaires non genrés des nouvelles unités Lyo W36 en janvier 2023.

<sup>26</sup> Pièce IV.14.2 des intimées concernant les contacts entre la direction et la FGTB avant la réunion extraordinaire du CE le 17 octobre 2024

GSK B. n'explicite pas l'objectif qu'elle poursuit au moyen de cette pratique.

Quel qu'en soit l'objectif, la pratique ne peut être ni adéquate, ni proportionnée car elle n'est pas conforme aux règles applicables. En effet :

- Le règlement d'ordre intérieur du CPPT de l'entreprise prévoit que l'organe prend ses décisions à l'unanimité des membres présents et qu'il ne peut délibérer et décider valablement que si la moitié au moins des représentants du personnel est présente et représentant au moins deux organisations syndicales (article 11). Les discussions tenues en dehors des réunions avec les seuls délégués FGTB permettent de contourner cette règle.
- Le règlement prévoit une réunion préparatoire d'une heure des représentants des travailleurs. Il ne prévoit pas de réunions séparées entre la direction et les délégués d'une seule organisation syndicale.

Le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise n'est pas produit. La cour retient que ses dispositions sont semblables, sur ce point, à celles applicables au CPPT.

Certes, il n'est pas interdit d'avoir des contacts informels « autour de la machine à café » et d'y parler des sujets qui relèvent des compétences du CE ou du CPPT. L'article 20 du règlement d'ordre intérieur permet également aux représentants du personnel d'avoir les contacts nécessaires à l'exercice de leur mission avec l'employeur ou ses représentants. Cette disposition doit toutefois être appliquée dans le respect des compétences et modes de fonctionnement du CE et du CPPT. Tenir des réunions avec les délégués d'une organisation syndicale en l'absence des autres à propos de matières relevant des compétences du CE ou du CPPT est contraire à l'esprit et à la lettre des règles qui régissent cet organe.

La distinction directe fondée sur la conviction syndicale n'est donc pas justifiée.

#### 4.4. Conclusion : discrimination directe — ordre de cessation — mesures positives

La pratique consistant à tenir des réunions avec les délégués d'une organisation syndicale en l'absence des délégués de la CSC à propos de matières relevant des compétences du CE et du CPPT est constitutive de discrimination directe fondée sur la conviction syndicale.

La cour ordonne à GSK B. de cesser cette pratique.

## VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare les appels principal et incident recevables et pour partie fondés.

La cour confirme pour partie et réforme pour partie le dispositif de l'ordonnance attaquée et le remplace intégralement par le dispositif suivant :

Quant au fonctionnement de la délégation syndicale :

La cour constate une discrimination indirecte fondée sur la conviction syndicale consistant à organiser les contacts, réunions et informations entre la direction et chaque délégation syndicale (celle des ouvriers et celle des employés) de manière séparée, c'est-à-dire n'incluant qu'une partie des membres de la délégation syndicale concernée selon leur organisation syndicale ;

La cour ordonne à GSK B. de mettre fin à cette discrimination. Dans ce but, la cour ordonne à GSK B. de :

- convoquer une seule réunion de chaque délégation syndicale (celle des ouvriers et celle des employés) à la fois ;

- adresser l'invitation à tous les membres de la délégation concernée en vue d'une seule et même réunion par convocation ;
- tenir effectivement chaque réunion ;
- mettre en oeuvre effectivement, lors des réunions de chaque délégation syndicale, l'exercice des compétences qui lui sont attribuées par la convention collective de travail n° 5 et les conventions collectives de travail sectorielles précitées, notamment l'information préalable quant aux changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération (à l'exclusion des informations de caractère individuel) et la négociation en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise.

Quant à l'information des travailleurs :

La cour constate une discrimination directe fondée sur la conviction syndicale consistant à :

- attribuer à la FGTB, pour l'accueil des nouveaux travailleurs intéressés, la salle de réunion dans laquelle l'ensemble des nouveaux travailleurs ont été accueillis le même jour ;
- donner la préférence à l'agenda des délégués FGTB pour arrêter les dates des tournées syndicales.

La cour interdit à GSK B. de reproduire de telles pratiques.

La cour constate une discrimination indirecte fondée sur la conviction syndicale consistant en l'autorisation ou la tolérance, donnée à une partie des membres de la délégation syndicale, de tenir des assemblées du personnel réunissant les travailleurs concernés par l'objet de la réunion, qu'ils soient ou non affiliés ou intéressés par un syndicat, sans convier le délégué syndical d'une autre organisation syndicale.

La cour interdit à GSK B. de reproduire une telle pratique.

Quant au fonctionnement du CPPT et du CE :

La cour constate l'existence d'une discrimination directe fondée sur la conviction syndicale consistant à tenir des réunions avec les délégués d'une organisation syndicale en l'absence des délégués de la CSC à propos de matières relevant des compétences du CPPT ou du CE.

La cour ordonne à GSK B. de mettre fin à cette discrimination. Dans ce but, la cour ordonne à GSK B. de cesser de tenir des réunions sur les sujets intéressant les compétences du CPPT et du CE en dehors des réunions de ces organes et des canaux de diffusion propres à ces organes (touchant tous les représentants des travailleurs) et de cesser de communiquer à certains représentants du personnel des informations destinées aux organes précités, sans assurer en même temps et de la même manière la même information aux autres représentants du personnel.

Quant aux dépens :

La cour condamne GSK B. aux dépens des deux instances, à savoir :

- 1.800 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance et 1.883,72 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, à payer aux actuelles intimées
- 24 euros à titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance, à rembourser aux actuelles intimées
- 24 euros au même titre pour l'instance d'appel, déjà payés.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B., présidente de chambre,  
V. D., conseiller social au titre d'employeur  
Ph. V., conseiller social au titre d'employé

Assistés de F. A., greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique la 2ème Chambre extraordinaire de la cour du travail de Bruxelles, le 17 juillet 2025, où étaient présents :

F. B., présidente de chambre

A. L., greffier