

Copie

Délivrée à: CNE, Section régionale de Charleroi
art. 7 L.04.12.2007

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Chambre 1
Numéro de rôle 2013/AM/102
CSC / CATERPILLAR BELGIUM SA
Numéro de répertoire 2014/ 1183
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

Audience publique du
05 septembre 2014

Alors...

05.09.14

COVER 01-00000031615-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL – Délégation syndicale**EN CAUSE DE :**

1. **La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC)**,
organisation représentative des travailleurs, dont le siège est établi à 1030
SCHAERBEEK, chaussée de Haecht, 579,
2. **La Centrale Nationale des Employés (C.N.E)**, section régionale de
Charleroi, dont les bureaux sont sis à 6000 CHARLEROI, rue Prunieu, 8,

3. **M**

4. **L**

5. **C**

parties appelantes au principal,
parties intimées sur incident,
ci-après dénommées les appelants,
ayant pour conseils Maîtres Gilbert Demez, avocat à Bruxelles et Yvan
Ficher, avocat à Bruxelles et comparaissant par ce dernier ;
Monsieur Michaux, troisième intimé étant présent ;

CONTRE :

1. **La S.A. CATERPILLAR BELGIUM**, dont le siège social est sis à 6041
GOSELIES, avenue des Etats-Unis, 1,
2. **La S.A. CATERPILLAR COMMERCIAL**, dont le siège social est sis à
6041 GOSELIES, avenue des Etats-Unis, 1,
3. **La S.A. CATERPILLAR GROUP SERVICES**, dont le siège social est sis
à 6041 GOSELIES, avenue des Etats-Unis, 1,



4. **La S.P.R.L. CATERPILLAR SPECIAL SERVICES BELGIUM**, dont le siège social est sis à 6041 GOSSELIES, avenue des Etats-Unis, 1,

**parties intimées au principal,
parties appelantes sur incident,
ci-après dénommées les sociétés intimées,**
ayant pour conseils Maîtres Olivier Vlassembrouck, avocat à La Louvière et Antoine Rasneur, avocat à Bruxelles et comparaissant par ce dernier ;

5. **La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)**, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42

**partie intimée,
ci-après dénommée la cinquième intimée,**
comparaissant par son conseil, Maître Karl De Ridder, avocat à Charleroi ;

6. **La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)**, dont le siège est établi à 1070 BRUXELLES, boulevard Poincaré, 72-74

**partie intimée,
ci-après dénommée la sixième intimée,**
ne comparaissant pas .

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure légalement requisés et notamment :

- l'arrêt prononcé le 21 février 2014 ;
- les conclusions déjà visées dans cet arrêt ainsi que les conclusions de synthèse, après réouverture des débats, des appelants et des sociétés intimées ;
- les dossiers de pièces des appelants et des sociétés intimées ;



Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 6 juin 2014, à l'exclusion de la sixième intimée qui fait défaut bien que régulièrement convoquée (article 775 du Code judiciaire).

I. Les faits et les antécédents de la cause en première instance

Ceux-ci ayant été exposés dans l'arrêt du 21 février 2014, la cour s'y réfère.

II. L'objet des appels

La cour ayant déjà énoncé l'objet de l'appel principal, s'y réfère également.

Les sociétés intimées ont introduit un appel incident afin d'entendre déclarer irrecevable la demande originaire des actuels appelants.

III. La décision de la cour

A. Sur le fondement de l'appel principal :

Se fondant sur la convention collective de travail du 6 février 1996, conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, concernant le statut de la délégation syndicale du personnel « employés » pour les entreprises dépendant de l'industrie des fabrications métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2001, les sociétés intimées ont refusé que les employés non « barémisés » ou « barémisables », tels Messieurs L et C puissent figurer sur la liste des électeurs ou des candidats lors de l'élection organisée en mai 2012 pour le renouvellement de la délégation syndicale et ont limité à cinq, sur la base des employés restants, le nombre des membres effectifs et suppléants de ladite délégation.

Monsieur le Président

Monsieur le Greffier

Monsieur le Procureur

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

Monsieur le Juge

PAGE 01-00000031615-0004-0013-01-01-4



Les appelants, rejoints par la F.G.T.B., contestent cette position des sociétés intimées au motif principal qu'elle repose sur l'application de dispositions de la convention collective précitée qui aboutissent à un traitement discriminatoire dans l'exercice de deux droits sociaux -la liberté syndicale ainsi que la négociation collective- et violent ainsi les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec ses articles 23 et 27, 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, combiné avec son article 11, et 6 de la Charte sociale européenne révisée.

Les dispositions litigieuses de la convention collective précitée sont les suivantes (la partie de ces dispositions que les appelants demandent de considérer comme nulle en vertu de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 est soulignée) :

- Article 2 :

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

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

- Article 6 :

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

- Article 8 (modifié par l'article 12 de la convention collective de travail du 15 mai 1997 rendue obligatoire par arrêté royal du 7 janvier 2002) :

« Le nombre de délégués effectifs est fixé en fonction du nombres d'employés barémisés et barémisables occupés dans l'entreprise :

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



Les appelants invoquent encore la nullité d'autres dispositions (articles 9 et 12) mais leur mention apparaît moins pertinente dès lors que l'illégalité alléguée en ce qui concerne ces articles découle, en réalité, du sens à donner aux mots « employés » ou « employés syndiqués » à l'article 2, alinéa 2, précité. L'interprétation de ces dispositions dépend donc de la portée qu'il convient d'attribuer à l'article 2.

Il ressort de la convention collective du 6 février 1996, et en particulier de son article 2, que seuls sont représentés auprès de leur employeur les employés syndiqués qui exercent une fonction reprise dans la classification définie par une convention collective de travail et qui bénéficient (ou sont susceptibles de bénéficier) du barème correspondant à cette fonction tel que le prévoit également la convention collective de travail.

Il résulte des documents produits par les parties que la classification des fonctions du personnel « employé » a relativement peu évolué en plus de 60 ans (voy. la « définition des fonctions du personnel appointé » énoncé déjà par l'accord paritaire de 1946, soit bien avant l'apparition des conventions collectives de travail régies par la loi du 5 décembre 1968, et « la description des fonctions des employés » annexée à la convention collective de travail du 31 mars 2014 conclue au sein de la commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, qui est le dernier texte en vigueur à ce sujet dans l'entreprise). L'apparition, au fil du temps et spécialement au cours des deux dernières décennies, de nouveaux emplois liés à l'évolution des technologies et la modification des organigrammes des entreprises industrielles, qui se traduit notamment par l'essor des cadres, c'est-à-dire par une structure intermédiaire entre la direction et le personnel « barémisé » (pouvant elle-même comporter des subdivisions suivant les responsabilités réelles exercées), explique qu'un nombre de plus en plus élevé d'emplois ne correspond plus à la classification définie par les conventions collectives de travail applicables dans le secteur.

Une partie des employés, même s'ils sont syndiqués, ne sont donc pas représentés auprès de leur employeur parce que leurs fonctions ne correspondent pas à la description contenue dans une convention collective de travail et à un barème.

Une distinction est ainsi faite entre les employés selon qu'ils sont « classifiés » ou non.



La règle de l'égalité des Belges devant la loi contenue dans l'article 10 de la Constitution et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges inscrite dans l'article 11 de la Constitution impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Le principe d'égalité est également violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé (voy. notamment Cass., 21.2.2013, Pas., n° 122, p.466).

Les principes essentiels (qui ne se confondent pas avec les « principes généraux » énoncés aux articles 2 à 5) concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis, comme l'énonce son article 1^{er}, alinéa 1^{er}, par la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail. En vertu de l'alinéa 2 du même article, seules les modalités d'application de ces principes doivent être précisées par des conventions conclues au niveau des commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires ou encore, à leur défaut, au niveau des entreprises.

Aux termes de l'article 6 de la même convention, « les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Par personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations signataires. Par convention conclue en commission paritaire, cette représentation des travailleurs par la délégation syndicale peut être étendue à l'ensemble du personnel des catégories visées par la convention instaurant la délégation syndicale, selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité et aux diverses entreprises ». Il ressort de cette disposition qu'en tout état de cause, les travailleurs syndiqués sont assurés d'être représentés par une délégation syndicale auprès de leur employeur (pour autant que les conditions énoncées par les articles 7 et 8 pour son institution soient réunies) et que cette représentation peut même être étendue aux travailleurs non syndiqués si la commission paritaire le prévoit. Il convient aussi d'observer que, contrairement à ce que les sociétés intimées laissent entendre, cette disposition n'autorise pas à limiter la représentation au personnel d'une (ou plusieurs) catégorie(s) visée(s) par une convention conclue en commission paritaire lorsque cette représentation concerne les seuls travailleurs syndiqués.

La convention collective du 6 février 1996 prévoit, quant à elle, que seuls les employés syndiqués visés par la convention collective de travail précisant les barèmes et la classification des fonctions sont représentés auprès de leur employeur et peuvent participer aux élections.



Cette convention du 6 février 1996 aboutit ainsi à priver une partie des employés syndiqués de leur droit d'être représentés par la délégation syndicale et de leur droit de participer à son élection, en contradiction avec les principes mentionnés par la convention-cadre du 24 mai 1971.

Empêcher des employés syndiqués de bénéficier de certains avantages, tels les droits précités, qui sont pourtant normalement et légitimement liés à leur adhésion à un syndicat et priver, dès lors, celle-ci d'une partie de son intérêt -ce qui peut peser sur la liberté de choix de ces travailleurs (compar. Cass., 27 avril 1981, Pas., p. 964 et concl. min. public)- constitue également une entrave à la liberté d'association garantie notamment par les articles 27 de la Constitution et 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que par la loi du 24 mai 1921. Il convient aussi de rappeler que l'article 2, alinéa 3, de la convention collective n° 5 énonce que les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Par ailleurs, comme la délégation syndicale a aussi pour mission de mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise (art. 11, 2°, C.C.T. n° 5 et art. 5, C.C.T. 6.2.1996) -qui ne sont, au demeurant, pas limités aux rémunérations-, l'impossibilité pour un certain nombre d'employés syndiqués de choisir leurs représentants ou d'être choisis comme délégué ne permet pas d'assurer une représentativité syndicale complète, objective et impartiale, condition préalable nécessaire¹ au respect du droit de négociation collective consacré entre autres par les articles 23 de la Constitution et 6 de la Charte sociale européenne révisée, et porte ainsi atteinte à ce droit.

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

On ne peut tout d'abord considérer, comme l'affirment les sociétés intimées, que les employés 'barémisés et barémisables', d'une part, et les employés non 'barémisés', d'autre part, constitueraient des « catégories d'employés qui ne sont pas dans des situations similaires » ou « comparables » au motif que « leurs fonctions et niveau de responsabilité diffèrent ». En effet, les deux catégories regroupent chacune des travailleurs qui exercent des tâches principalement intellectuelles sous l'autorité des mêmes employeurs ; par ailleurs, au sein des deux catégories, il y a des fonctions et niveaux de responsabilité différents...

¹ Voy. C. VARGHA, La négociation collective, in Droit international social, Bruylant, 2013, T. II., pp. 1048 et 1049.



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

L'objectif de la convention-cadre de 1971, dont les sociétés intimées admettent qu'elle sert de « référence et de base légale à la convention collective de travail du 6 février 1996 » qui n'en est que « l'application » (concl. de synthèse, pp. 16 et 38), est de permettre à tout employé syndiqué d'être représenté par la délégation syndicale auprès de son employeur. Ce droit d'être représenté ne dépend ni du mode de fixation de la rémunération (application ou non d'un barème), ni de la fonction précise exercée sauf si, comme l'acceptent les appelants et la F.G.T.B., l'employé fait partie du personnel de direction au sens de la loi du 4 décembre 2007 (et non au sens, extrêmement large, que lui donnent les sociétés intimées dans le document constituant la pièce 22 de leur dossier) : dans ce cas, en effet, il y a une incompatibilité naturelle ; ainsi que le relèvent Emmanuel Plasschaert et Catherine Mairy, ce personnel « n'est, par définition, pas représenté par la délégation syndicale ; il en est, au contraire, l'interlocuteur » (Délégation syndicale, Kluwer, 2012, p. 48, n° 210).

En limitant son champ d'application aux employés dont les fonctions sont énumérées dans une liste descriptive et qui bénéficient de barèmes, la convention collective du 6 février 1996 (de même que l'arrêté royal qui la rend obligatoire) viole les articles 10 et 11 de la Constitution en combinaison ou non avec les articles 23 et 27 de la Constitution, 14 de la convention de sauvegarde précitée et 6 de la Charte sociale européenne révisée. Le critère retenu est, en effet, discriminatoire et sans rapport raisonnable avec l'institution d'une délégation syndicale pour les employés.

Etant contraires aux dispositions impératives des lois, des traités et règlements internationaux obligatoires en Belgique, les dispositions litigieuses (voyez les termes soulignés reproduits plus haut) des articles 2, 6 et 8 de la convention collective de travail du 6 février 1996 sont nulles en vertu de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Seuls les termes contestés des articles 2, 6 et 8 doivent être annulés et non l'ensemble de la convention collective de travail comme l'indique le texte même de l'article 9 de la loi susdite (« sont nulles les dispositions d'une convention contraires.... » ; voy. aussi Cass., 12.10.1992, Pas., I, 1146). Il n'apparaît pas, au surplus, que les dispositions litigieuses formaient, dans l'esprit des organisations signataires, un ensemble indivisible avec le reste de la convention. On observera notamment, à cet égard, qu'à l'article 1^{er} de cette convention, les associations professionnelles signataires



recommandent à leurs membres d'appliquer et de respecter « toutes les stipulations tant de l'accord national » que de l'accord particulier contenu dans ladite convention : à défaut d'indication relative à un autre accord national, il y a lieu de considérer que « l'accord national » dont il est question est celui conclu en 1947 au sein de la Conférence nationale du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et qui a été remplacé en 1971, ce que les parties signataires ne pouvaient ignorer en raison de leur expertise en la matière, par la convention collective de travail n° 5 (comme indiqué ci-dessus, les sociétés intimées admettent que celle-ci constitue la référence et la base légale de la convention du 6 février 1996, ce qu'aucune des autres parties ne conteste). Si, par inadvertance, les parties ont indiqué l'accord national au lieu de la convention nationale, il est néanmoins certain qu'elles se sont ainsi référées à la convention-cadre qui fixe les principes essentiels au sujet de la délégation syndicale et qu'elles avaient l'obligation de respecter cette convention (en s'interdisant notamment de déroger, dans un sens défavorable aux travailleurs, aux droits qui y étaient mentionnés, spécialement à l'article 6 ; voy. à cet égard le commentaire de l'article 1^{er} de la convention collective n° 5 : les « organisations rappellent que selon les principes généraux des conventions collectives de travail (...) les commissions et sous-commissions paritaires ainsi que les entreprises devront considérer les dispositions de cette convention comme des dispositions minimales ; il leur sera loisible d'adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs dans la conformité avec les principes définis par la présente convention » ; voy. aussi O. De Leye, « De juridische waarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5 van 24 mei 1971 inzake de vakbondsafvaardiging », in Cent ans de droit social belge, Bruylant, 1986, p. 407). La doctrine considère également que l'exclusion de certains employés de la représentation par la délégation syndicale en raison du fait qu'il s'agit d'employés non « barémisés » est contraire aux principes énoncés dans la convention collective n° 5 (E. Plasschaert et C. Mairy, op. cit., p. 47, n° 180).

Les termes litigieux des articles 2, 6 et 8 de la convention collective de travail du 6 février 1996 étant nuls, il n'y a pas lieu de ne pas autoriser les employés syndiqués non « classifiés », non « barémisés » ou non « barémisables » de participer, comme électeurs ou candidats, à l'élection des délégués syndicaux ni de faire abstraction de ces employés pour fixer le nombre de délégués.

Sur ce dernier point cependant, la cour partage la position des sociétés intimées : l'article 8 de la convention du 6 février 1996 prévoit, certes, la possibilité, au cas par cas, de « convenir » d'un nombre de délégués supérieur à six en raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises mais, s'agissant d'une simple faculté offerte aux parties concernées et de critères relativement vagues qui ne permettent pas de déterminer objectivement un autre chiffre que celui défini sur la base du nombre d'employés occupés, la cour ne saurait se substituer aux parties pour fixer un nombre de délégués supérieur à six.



Afin de mettre fin à la discrimination constatée qui a vicié les élections syndicales organisées en dernier lieu en 2012, il convient de faire droit à la demande d'organisation de nouvelles élections respectant les principes dégagés ci-dessus (pour autant bien entendu, même si cela est hautement probable, que le nombre de délégués présentés par les organisations syndicales soit supérieur au nombre de mandats à pourvoir : cf. art. 10, C.C.T. 6.2.1996).

Enfin, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande des sociétés intimées qui entendent être déliées des obligations qui leur sont imposées par les conventions collectives de travail des 6 février 1996, 15 mai 1997 et 4 juillet 2011 dans la mesure où la contestation de certaines dispositions de la première de ces conventions par la C.S.C. et la C.N.E. aboutirait à étendre les engagements des entreprises concernées.

Aucune disposition n'interdit, en effet, à une des organisations signataires de contester en justice la validité juridique d'une disposition conventionnelle, spécialement si celle-ci n'est pas conforme à une norme impérative supérieure.

En ce qui concerne la convention du 4 juillet 2011, il n'apparaît pas que les syndicats appelants n'auraient pas respecté leurs engagements (seule la première page de cette convention est, au demeurant, produite).

En ce qui concerne les articles 18 à 20 de la convention collective du 6 février 1996, il y a lieu d'observer :

- que ces organisations ne remettent pas en cause la convention elle-même (ce qui justifierait la dénonciation prévue à l'article 18, a) mais seulement la validité de certaines dispositions ;
- que l'on ne se trouve plus dans la période des deux premières années d'application de cette convention (art. 18, b) ;
- qu'il n'est pas soutenu et qu'il n'apparaît, du reste, d'aucune pièce à laquelle la cour pourrait avoir égard que lesdites organisations ou leurs affiliés auraient recouru à la grève pour remettre en question la convention (art. 19) ;
- que la question de la validité de certaines dispositions ne peut être considérée comme un « cas spécial ou non prévu par le présent accord » (art. 20).

Quant à la convention du 15 mai 1997, l'obligation de paix sociale qu'elle contient a pris fin le 31 décembre 1998. Par ailleurs, la contestation en justice de la validité juridique de l'article 18 de cette convention (qui a modifié l'article 8, alinéa 1^{er}, de la convention du 6 février 1996) n'est pas une « revendication introduite ou soutenue au niveau provincial, régional ou des entreprises » et ne concerne pas, en tout état de cause, les autres dispositions litigieuses de la convention du 6 février 1996.



B. Sur l'appel incident

1. Introduit notamment dans les formes et délai légaux, l'appel incident est recevable.

2. Il résulte des motifs énoncés dans l'arrêt du 21 février 2014 (p. 10) que cet appel n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

1. Déclare l'appel principal en grande partie fondé ;

Dit pour droit que pour l'organisation des élections en vue de constituer la délégation syndicale du personnel employé auprès des sociétés intimées, la liste de électeurs comprend les employés syndiqués qui remplissent les conditions prévues par l'article 12, alinéa 1^{er}, 1° à 3°, de la convention collective de travail du 6 février 1996, à l'exception du personnel de direction tel qu'il est défini par l'article 4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;

Dit pour droit qu'une liste de candidats présentée par les organisations représentatives de travailleurs peut valablement comprendre des employés non « classifiés » ou non « barémisés » voire non « barémisables » ;

Dit pour droit que tous les employés, à l'exception du personnel de direction susmentionné, entreront en ligne de compte pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale du personnel employé, le nombre étant fixé à six au maximum sauf si un accord intervient conformément à l'article 8, alinéa 2, de la convention collective de travail du 6 février 1996 ;



Ordonne aux sociétés intimées d'entamer, dans le mois de la signification du présent arrêt, l'organisation de nouvelles élections des délégués du personnel « employés » (pour autant que le nombre de candidats présentés soit supérieur au nombre de délégués à désigner) en respectant les principes énoncés ci-avant et en assumant l'organisation et les frais de la procédure d'élection ;

Condamne solidairement ou in solidum les sociétés intimées au paiement d'une astreinte de 5.000 euros par jour de retard au cas où elles n'entameraient pas l'organisation des élections dans le délai ci-dessus ;

2. Déclare l'appel incident recevable mais non fondé.

3. Condamne les sociétés intimées aux dépens des deux instances, liquidés en faveur des appelants à la somme de 2.640 euros et non liquidés en faveur de la F.G.T.B.

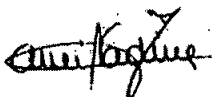
Ainsi jugé et prononcé en langue française, à l'audience publique du 5 septembre 2014 par le président de la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Daniel PLAS, premier président,
Emmanuel JANSSEN, conseiller social au titre d'employeur,
Raymond AUBRY, conseiller social au titre d'employé,
Nadine ZANEI, greffier,

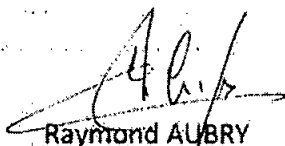
qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,



Nadine ZANEI

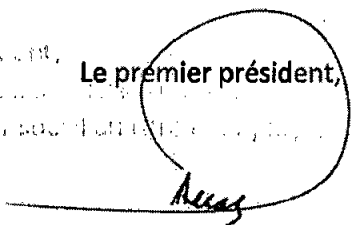


Raymond AUBRY



Emmanuel JANSSEN

Le premier président,



Daniel PLAS

