

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique supplémentaire de la cinquième chambre

En cause de : 1/ **La Fédération Générale du travail de Belgique, en abrégé « FGTB »** dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Haute, 42,

2/ **Le SETCA, Syndicat des employés, techniciens et cadres, régionale de Charleroi**, dont les bureaux sont établis rue de Gozée, 202, à 6110 Montigny-le-Tilleul,

Parties demanderesses, comparaissant par Maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat à 6000 Charleroi, Boulevard Mayence, 21,

Contre : **La SA BRUSSELS SOUTH CHARLEROI AIRPORT**, dont le siège est sis rue des Frères Wright, 8, à 6041 Gosselies, inscrite à la BCE sous le n° 044.556.344

Partie défenderesse comparaissant par Monsieur H. F. , Directeur adjoint, Responsable du département juridique, porteur d'un mandat spécial.

Et les parties intéressées : 1/ **La Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC)**, dont les bureaux sont sis 1030 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 579,

2/ **La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)**, dont les bureaux sont sis Avenue du Roi Albert, 95, à 9000 Gand,

3/ **La Confédération Nationale des Cadres (CNC)**, dont les bureaux sont sis Boulevard Lambertmont, 171, boîte 4 à 1030 Bruxelles.

Parties intéressées faisant défaut.

Le Tribunal, après avoir délibéré, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application.

Vu le recours déposé au greffe du Tribunal du Travail le 12 janvier 2012 ;

Vu la notification de ce recours conformément au prescrit de l'article 1034sexiès du Code judiciaire en date du 12 janvier 2012 convoquant les parties demanderesses, défenderesse et intéressées à comparaître à l'audience du 27 janvier 2012 ;

Vu le dossier des parties demanderesses reçu au greffe le 13 janvier 2012 ;

Vu les conclusions de la partie défenderesse et son dossier déposés au greffe le 26 janvier 2012 ;

Vu les conclusions des parties demanderesses et leur dossier déposés à l'audience du 27 janvier 2012 ;

Vu le défaut de comparaître des parties intéressées ;

Entendu les parties demanderesses et défenderesse en leurs explications à l'audience publique du 27 janvier 2012 ;

OBJET DU RECOURS

Attendu que, tel que précisé et modifié par conclusions du 27 janvier 2012, le recours a pour objet d'entendre dire pour droit que :

- 1^{ère} solution : la liste du personnel de direction définie par l'employeur doit être reprise mais en y ajoutant les **Duty Managers** dont il est établi qu'ils sont chargés d'une partie de la gestion journalière, et en supprimant le juriste ;
- 2^{ème} solution : il convient d'inclure dans le premier niveau l'administrateur délégué et les directeurs généraux et dans le second niveau, les directeurs adjoints, dépendant directement des directeurs et également l'assistante commerciale non aviation, l'assistante de direction technique et opérations, l'assistante de direction financier et administratif, l'assistante de direction en

ressources humaines et les **Duty Managers** ;

- 3^{ème} solution : le premier niveau se composerait de l'administrateur délégué et des directeurs généraux et le second niveau ne comprendrait que les **Duty Managers** ;
- 4^{ème} solution : dans l'hypothèse où les **Duty Managers** représentent un troisième niveau de direction, les deux niveaux de direction se limitent exclusivement à l'administrateur-délégué (premier niveau) et aux directeurs commercial aviation, commercial non aviation, technique et opérations, financier et administratif, ressources humaines (second niveau) ;

DISCUSSION

1) Position des parties

Attendu que les **parties demanderesse**s font valoir qu'elles ont bien un intérêt à ce que la procédure en matière d'élections sociales soit respectée, cet intérêt pouvant même être purement moral ;

Qu'elles souhaitent contester la liste des fonctions de direction présentée aux organes de concertation lors des communications préalables et confirmée par la défenderesse dans les communications opérées à X-35 pour chacun de ces organes ;

Qu'elles considèrent que, si l'on examine l'organigramme de la défenderesse, l'on constate que la fonction de Duty Manager (DM) se situe au même niveau que les fonctions d'adjoint de direction commerciale non aviation, adjoint de direction financier – responsable service achats et adjoint de direction ressources humaines – responsable des relations sociales ;

Qu'elles constatent que les trois dernières fonctions précitées sont quant à elles reprises, dans la communication de l'employeur, au rang de personnel de direction et que les fonctions de Duty Managers se situent exactement sur le même rang ;

Qu'en outre, les fonctions de Duty Managers sont à un niveau supérieur à celui des fonctions d'adjoint de direction département sécurité, adjoint de direction département handling et adjoint de direction département technique, fonctions également reprises par l'employeur au rang de personnel de direction ;

Qu'elles soulignent que les Duty Managers sont sous l'autorité du directeur général opérationnel mais aussi et surtout qu'ils assurent, en l'absence de ce dernier ainsi qu'en dehors des heures normales de fonctionnement, la gestion journalière de l'entreprise (prise de décision en cas de situation de crise tels atterrissage d'urgence,

problème lié à la sécurité de l'aéroport ,.....) ;

Que les fonctions confiées aux Duty Managers sont d'ailleurs reprises dans le descriptif de fonction de ceux-ci puisqu'ils doivent « *diriger et superviser des services opérationnels de BSCA* », qu'ils sont « *l'interlocuteur BSCA en l'absence de la direction et des chefs de service* » ;

Qu'ils gèrent l'équipe, assurent la coordination entre les différents services, le suivi administratif,.... ;

Qu'ils posent donc des actes de gestion journalière indiscutables ;

Qu'elles considèrent que, si l'on suit la thèse de la défenderesse selon laquelle le second niveau de direction est composé des directeurs et des directeurs adjoints, il faut nécessairement intégrer les Duty Managers qui se trouvent sur l'organigramme au même rang que les adjoints de direction et que les différentes assistantes commerciale ou de direction ;

Qu'elles constatent que plusieurs possibilités existent, qu'elles modifient leur demande en ce sens et demande au Tribunal d'opérer un choix entre les quatre possibilités qu'elles proposent ;

Attendu que la défenderesse soulève *in limine litis* l'irrecevabilité du recours à défaut d'intérêt légitime dans la mesure où ce recours est uniquement animé par la volonté des parties demanderesses d'empêcher la représentation du personnel des cadres ;

Que leur recours n'a en effet que pour seule finalité de réduire le nombre de cadres au sein de l'entreprise à moins de 15 (20 cadres – 6 Duty Managers) en sorte que ces derniers perdront leur droit à l'élection d'un de leurs représentants ;

Que l'action introduite par les parties demanderesses s'oppose donc aux dispositions de la loi du 4 décembre 2007 alors que ces dispositions sont d'ordre public ;

Attendu qu'au fond, la défenderesse fait valoir que son administrateur délégué n'agit jamais seul et que les décisions de gestion journalière sont prises, chaque semaine, en Management Meeting lequel regroupe avec ce dernier, les directeurs généraux, le directeur commercial aviation et le directeur Security ;

Que ces personnes sont chargées de la direction journalière et ont le pouvoir de la représenter et de l'engager ;

Que ces directeurs sont directement épaulés par sept adjoints de

direction qui sont quotidiennement amenés à remplir des missions de gestion journalière et à les remplacer en cas d'absence ;

Que c'est dès lors très logiquement qu'elle a repris, au sein de la catégorie de personnel de direction, les directeurs et leurs adjoints afin de se conformer strictement à la législation et à la jurisprudence existante ;

Que, se référant à la classification de fonction du 10 février 2003, elle estime que ce document confirme que les Duty Managers ne remplissent aucune mission de gestion journalière, leur niveau de responsabilité étant très largement inférieur à celui vanté par les parties demanderesse et qu'il en est de même lorsque l'on examine le tableau des catégories et fonctions lequel laisse apparaître qu'ils sont classés en catégorie 16, soit en dessous des chefs de service et des adjoints de direction ainsi que son organigramme qui laisse clairement apparaître, dans un double encadré, le personnel de direction ;

Attendu qu'elle précise que les Duty Managers ont pour mission d'appliquer les procédures opérationnelles définies par les chefs de service et dûment approuvées par les adjoints de direction ;

Qu'ils ont donc un rôle de gestion opérationnelle – de coordination des différents services – sur le terrain mais qu'ils ne disposent pas de prérogatives de gestion journalière ;

Qu'ils sont d'ailleurs subordonnés non seulement au directeur général opérationnel mais également à ses directeurs adjoints ;

Attendu qu'en ce qui concerne la demande tendant à voir intégrer les assistantes des différents départements au personnel de direction, la défenderesse relève que les parties demanderesse ne demandent pas d'intégrer, dans ce personnel, la « corporate assistante » ainsi que la « secretariat assistante » qui sont les personnes les plus proches de l'administrateur délégué et du président du conseil d'administration ;

Qu'en outre, ces assistantes sont reprises en catégorie 13 dans son tableau des catégories et fonctions, soit à un niveau de responsabilités nettement moindre que les directeurs et adjoints de directions ;

2) Le droit et la jurisprudence

a. Attendu que l'article 4, alinéa 1^{er}, 4^o de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales 2008 définit le personnel de direction comme étant

« les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont

pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière »

Attendu qu'il est admis que cette définition vaut aussi bien pour le conseil d'entreprise que pour le comité pour la prévention et la protection au travail : la désignation des fonctions du personnel de direction doit donc être identique pour les deux organes ;

Attendu qu'il est également admis que, s'agissant d'une matière d'ordre public, la classification précédemment acceptée dans l'entreprise, voire même confirmée par le juge, ne lie pas celui-ci lorsqu'il est à nouveau saisi, lors des élections suivantes, de la même contestation relative à la définition de certaines fonctions de personnel de direction ou de cadre(Cass. 19 avril 1968, Pas. 1968 I, p. 987 ; Cass. 14 juin 1972, J.T.T. 1972, p. 262 ; Cass. 14 novembre 1983, Pas. 1984 I, p. 279 ; T.T. Bruxelles 6 février 2004, R.G. 69698/04 ; T.T. Gand 12 février 2004, R.G. 163.870/04, inédits cités par H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2004, J.T.T. 2006, p. 488, n° 75 et les Elections sociales 2008, J.T.T. 2011, p. 267 et suiv.)

Attendu que le Tribunal est également d'avis que l'organigramme établi au sein de l'entreprise ne constitue pas nécessairement un élément de preuve déterminant dans la mesure où il est établi de manière unilatérale mais il peut, par contre, fournir des indications relatives à l'importance des fonctions et au rang occupé par le personnel (T.T. Bruxelles 9 février 2000, R.G. 12.798/00 ; T.T. Anvers 9 février 2004, R.G. 363.776, inédits cités par N.Beaufils, op. cit., p. 81 ; T.T. Charleroi 15 février 2008, R.G. 08/391, inédit ; H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2004, J.T.T. 2006, p. 487, n° 73 ; les mêmes auteurs, Les élections sociales 2008, J.T.T. 2011, p. 266, n° 3) ;

b. Attendu que, par ailleurs, la mission de gestion journalière ne peut toucher **que deux niveaux** au sein de l'entreprise ;

Que « la notion de personnel de direction à deux niveaux, le second visant les membres du personnel directement subordonnés aux personnes chargées de la gestion journalière, exclut que soient membres du personnel de direction des personnes relevant d'une succession de rangs hiérarchiques distincts et subordonnés les uns aux autres » (Cass. 17 octobre 1983, op. cit ; T.T. Bruxelles 23 février 2004, R.G. 69.729/04, inédit cité par H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2004, J.T.T. 2006, p. 489, n° 77 et J.T.T. 2011, p. 267 et suiv.) ;

Attendu qu'en outre, la notion de gestion journalière ne peut, compte tenu du caractère restrictif que les dispositions légales attribuent à la notion de

personnel de direction, être étendue au sens du droit des sociétés commerciales, cette gestion journalière pouvant s'exercer dans toute l'entreprise, dans une partie ou un département de celle-ci ;

Que ce pouvoir de gestion entendu au sens restrictif et spécifique du droit social se réfère à l'exercice de l'autorité, à un pouvoir indépendant, étendu et continu pour toute l'entreprise ou à l'égard du personnel d'une section (T.T. Bruxelles 13 février 2004, R.G. 69.598/04 ; T.T. Charleroi 14 mai 2004, R.G. 62.919/R, inédits cités par H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2004, J.T.T. 2006, p. 489, n° 77 et J.T.T. 2011, p.267 et suiv.) ;

c. Attendu que le **premier niveau** se confond avec l'employeur, que celui-ci soit une seule personne ou un organe collectif exerçant la fonction d'employeur de façon collégiale ;

Que, dans cette dernière hypothèse, il peut donc s'agir des personnes composant le conseil d'administration ou le comité de direction ou encore de l'administrateur délégué, celles-ci ne devant pas nécessairement être dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur (Cass. 3 mars 1976, J.T.T. 1976, p. 337 ; Cass. 17 octobre 1983, J.T.T. 1984, p. 84 ; T.T. Bruxelles 20 février 2004, inédit cité par N. Beaufils, Elections sociales 2008, F.E.B., p. 77 ; par H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2004, J.T.T. 2006, p. 489, n° 77 et J.T.T. 2011, p. 267 et suiv.) ;

Attendu que l'on ne peut toutefois pas considérer que le 1^{er} niveau coïncide nécessairement avec les personnes faisant partie du conseil d'administration ou du comité de direction ;

Qu'il faut en effet vérifier si, en l'espèce, la gestion effective et quotidienne de l'entreprise, au sens du droit social, s'effectue par le conseil d'administration, ou par le comité de direction ou par l'administrateur délégué ;

d. Attendu que le **second niveau** est composé de collaborateurs directs ;

Que ceux-ci doivent être investis de certaines missions de gestion journalière en vertu d'une délégation de pouvoir interne à l'entreprise (Cass. 17 octobre 1983, J.T.T. 1984, p. 84 ; H.-F. Lenaerts, J.-Y. Verslype et O. Wouters, Les élections sociales 2008 J.T.T. 2011, p.267 et suiv.) ;

3) Position du Tribunal

Quant à l'intérêt des parties demanderesses pour agir et à la recevabilité du recours

a. Attendu que l'article 17 du Code judiciaire énonce que l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour agir ;

Que l'article 18, alinéa 1^{er} du Code judiciaire précise que cet intérêt doit être né et actuel ;

Attendu que l'intérêt peut se définir comme étant tout avantage – matériel ou moral – effectif mais non théorique que le demandeur peut tirer de sa demande (J. van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence 1985-1986, RCJB 1997, p. 511) ;

Que l'intérêt à agir peut être moral (T.T. Bruxelles 3 juillet et 6 juillet 2000 cité in Elections sociales 2000, J.T.T. 2003, p. 418, n° 10) ;

b. Attendu que le Tribunal considère que les parties demanderesses justifient bien d'un intérêt né et actuel pour agir lequel consiste notamment à obtenir l'exercice correcte des missions des organes à élire par le fait d'une composition de ceux-ci reflétant la composition réelle de l'entreprise ;

Que le fait d'affirmer que le recours introduit par les parties demanderesses ne serait animé que par leur volonté d'empêcher la représentation du personnel des cadres n'est démontré par aucun élément probant et objectif du dossier et relève plutôt de l'appréciation subjective que fait la défenderesse de celui-ci ;

C. Attendu que le Tribunal considère en conséquence que le recours est recevable pour avoir été introduit dans les forme et délai légaux et parce que les parties demanderesses ont intérêt et qualité pour agir ;

Quant au fond

a. Attendu que, si l'on examine l'organigramme de la défenderesse (pièce 12 de son dossier) en tenant compte du fait que celui-ci ne constitue pas, comme précisé ci-dessus, un élément de preuve déterminant mais qu'il peut apporter certaines indications relatives à l'importance des fonctions et au rang occupé par son personnel, il y a lieu de constater que les Duty Managers ne se situent pas au même niveau que celui du personnel de direction, celui-ci étant repris dans un « double encadré » lequel regroupe l'administrateur-délégué, cinq directeurs et six directeurs adjoints ;

b. Attendu qu'en ce qui concerne la classification de fonction du 10 février 2003 (pièce 13 du dossier de la défenderesse), il est prévu que le Duty Manager dirige et supervise l'ensemble des services opérationnels de la défenderesse afin d'assurer le bon déroulement des opérations aériennes, de maintenance et de sécurité aéroportuaires ; qu'il assure la coordination entre les différents services et qu'il assure

les contacts avec la clientèle ;

Qu'il est responsable de l'exécution à temps de toutes les activités opérationnelles dans les délais impartis par la compagnie aérienne , de l'application des normes de qualité et de sécurité et doit gérer le potentiel humain mis à sa disposition ;

Qu'il doit pouvoir superviser un groupe de collaborateurs du département Handling en répartissant le travail, en maintenant la discipline, en coordonnant et contrôlant les activités ;

Attendu que le Tribunal estime que cette description de fonction - même si elle prévoit que le Duty Manager est son « interlocuteur en l'absence de la direction et des chefs de service » - ne permet certainement pas de considérer qu'il exerce des missions de gestion journalière, de manière indépendante, étendue et continue comme le font, par contre, les membres du personnel des premier et second niveaux lesquels disposent expressément d'une délégation de pouvoirs, ce qui n'est absolument pas le cas du Duty Manager (pièce 11 du dossier de la défenderesse) ;

Qu'il peut , comme le souligne la défenderesse, être comparé à un chef de chantier, à qui sont certes confiées d'importantes responsabilités, mais qui ne dispose d'aucun réel pouvoir de gestion journalière au niveau de l'entreprise ;

c. Attendu que le Tribunal entend également se référer au tableau des niveaux de fonctions produit par la défenderesse (pièce 15 de son dossier) duquel il ressort clairement que le Duty Manager se situe à un niveau nettement inférieur puisqu'il est classé en catégorie 16 alors que les directeurs généraux se situent en catégorie 22 , les directeurs en catégorie 21 , les adjoints à la direction en catégories 19 et 18 et les chefs de service en catégorie 17 ;

d. Attendu que le Tribunal considère en conséquence que la fonction de Duty Manager n'est pas une fonction de direction ;

Qu'aucune des quatre solutions proposées par les parties demanderesses ne peut dès lors être retenue ;

Que le recours doit être déclaré non fondé ;

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement à l'égard des parties demanderesses et de la défenderesse, par défaut à l'égard des parties intéressées,

Déclare le recours recevable mais non fondé ;

En déboute les parties demanderesses ;

Les condamne aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 120,25 € par la défenderesse.

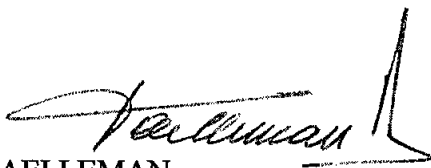
Ainsi rendu et signé par la **Cinquième Chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, composée de :

Mme TAELEMAN	Vice-Président au Tribunal du Travail, présidant la Chambre,
M. GRANDHENRY	Juge social au titre d'employeur,
M. BERGER	Juge social au titre de travailleur salarié,
Mme FOBELETS	Greffier .


FOBELETS

BERGER

GRANDHENRY


TAELEMAN

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur GRANDHENRY, Juge social au titre d'employeur, et de Monsieur BERGER, Juge social au titre de travailleur salarié, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique supplémentaire du **six février deux mille douze** de la **cinquième chambre** du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, par Mme TAELEMAN , Vice-Président, président de chambre, assistée de Mme FOBELETS , Greffier.

Le Greffier ,



Le Président ,

