

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MONS

Section de Mons
7000 MONS - rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 AVRIL 2012

La 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

R.G.n^{os} 12/1060/A & 12/1061/A joints

Rép. A.J. n^o 12 | 3214-

EN CAUSE DE :

La **S.A. BRIDGESTONE AIRCRAFT TIRE (EUROPE)**, [BCE n^o 0401.206.450], dont le siège est sis à 7080 Frameries, route de Bavay, 2,

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me van Kerckhoven, Avocat à Mons ;

CONTRE :

La **FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE [FGTB]**, ayant son siège social établi à 1000 Bruxelles, rue Haute, 42,

PREMIERE PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me Moury, Avocat à Boussu ;

Le **SYNDICAT DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET CADRES, [SETCA]**, dont les bureaux sont établis à 7000 Mons, rue Chisaire, 34,

SECONDE PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me Moury, Avocat à Boussu ;

EN PRESENCE DE :

La **CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE [CGSLB]**, ayant son siège à 1070 Bruxelles, boulevard Poincaré, 72-74, et son siège administratif à 9000 Gent, Koning Albertlaan, 95,

PREMIERE PARTIE INTERESSEE, défaillante ;

COPIE GRATUITE
DOCUMENTATION JURIDIQUE

La **CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE (CSC)**, ayant son siège à 1031 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 579,

DEUXIEME PARTIE INTERESSEE, défaillante ;

La **CONFEDERATION NATIONALE DES CADRES (CNC)**, ayant son siège à 1030 Bruxelles, Boulevard Lambertmont, 171, bte 4,

TROISIEME PARTIE INTERESSEE, défaillante ;

Madame C.

QUATRIEME PARTIE INTERESSEE, comparaissant en personne ;

LES FAITS

Dans le cadre des élections sociales 2012, Madame C. est présentée en qualité de candidate représentant du personnel au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Madame C. est présentée par la FGTB (SETCa) dans la catégorie "employés".

LES DEMANDES - JONCTION

Les demandes de la s.a. BRIDGESTONE AIRCRAFT TIRE (EUROPE), en abrégé "BRIDGESTONE", tendent à faire dire pour droit que les candidatures de Madame C. tant au CE qu'au CPPT, sont abusives et à ordonner à la FGTB et au SETCa de les retirer.

Les demandes sont introduites par requêtes séparées pour le CE et pour le CPPT.

Elles sont de toute évidence connexes puisqu'elles concernent la même personne au sein de la même entreprise et que les motifs des deux demandes sont identiques.

Avec l'accord des parties, les demandes doivent être déclarées connexes et jointes.

DISCUSSION

A. Thèse des parties

1. BRIDGESTONE expose qu'une candidature peut être jugée abusive si elle a été présentée dans un autre but que l'exercice du mandat de représentant des travailleurs.

BRIDGESTONE déduit le caractère abusif de la candidature de Madame C. des éléments suivants:

- la candidature est introduite alors que Madame C. est absente de l'entreprise pour incapacité de travail depuis près de neuf mois;
- Madame C. est couverte par un certificat médical jusqu'au 30.04.2012;
- Madame C. n'a jamais manifesté d'intérêt pour la vie sociale de l'entreprise;
- elle entend bénéficier d'un crédit-temps d'une durée de cinq ans avec suspension complète des ses prestations de travail;
- la candidature de Madame C. est concomitante avec un changement d'attitude de sa part à l'égard de la direction et des collègues dont BRIDGESTONE infère que Madame C. souhaite bénéficier de la protection liée au statut de délégué.

2. Le point de vue de BRIDGESTONE est totalement contesté par Madame C. , qui répond aux éléments invoqués par l'employeur:

- elle a certes été absente de l'entreprise pendant plusieurs mois mais c'est le médecin dut travail qui s'est opposé à une reprise du travail plus rapide qu'elle avait demandée ; Madame C. rappelle qu'elle est au service de l'entreprise depuis 1993;
- elle s'est intéressée depuis longtemps aux conditions de travail de ses collègues et a décidé de s'investir dans un mandat syndical en janvier 2012;
- elle n'a jamais été demanderesse d'une interruption de carrière de cinq ans mais, au contraire, il s'agit d'une proposition de son employeur qui ne voyait pas d'un bon œil son retour au travail.

B. Position du tribunal

1. Le tribunal tient à souligner deux principes qui doivent guider l'appréciation d'une éventuelle candidature abusive:

- la confection des listes et la présentation des candidats aux élections est, avant toute chose, de la responsabilité des organisations syndicales. Celles-ci portent, à cet égard, une responsabilité de type politique: le choix d'un candidat, éventuellement incompetent, inapproprié ou peu engagé dans l'action syndicale, est d'abord sanctionné par la non élection de ce candidat ou par une baisse des suffrages lors des élections suivantes;
- le caractère abusif ne peut jamais se déduire de considérations, de supputations ou d'estimations relatives à la réalité de l'engagement futur du candidat dans les organes sociaux: nombreux sont ceux qui, dans cette matière comme dans d'autres, ont découvert le chemin en marchant.

De ces deux principes il se déduit que l'appréciation du tribunal sur le caractère abusif d'une candidature est extrêmement marginal et le rejet d'une candidature abusive doit être réservée aux situations claires, quasi incontestables, dans lesquelles il apparaît que le motif de la candidature est totalement étranger au souci de fonctionnement des organes sociaux et dans

lesquelles, s'il devait être élu, il est certain ou quasi certain que le représentant des travailleurs n'exercera pas sa mission.

2. Dans la présente cause, les éléments relevés par BRIDGESTONE n'apportent pas la certitude requise, loin s'en faut.

Si certains éléments plaident en défaveur de Madame C. , comme sa longue absence pour maladie, ils ne suffisent pas pour estimer sa candidature abusive.

Le tribunal ne voit pas en quoi la candidature de Madame C. est concomitante avec un changement d'attitude de sa part à l'égard de la direction et des collègues. On peut se demander, au contraire, si ce n'est pas l'attitude de la direction de BRIDGESTONE qui a forcé Madame C. et a fragilisé le retour de Madame C. au travail.

Il ressort des pièces déposées par les parties que le retour de Madame C. au travail après sa période d'incapacité ne paraissait pas souhaité par BRIDGESTONE ou, du moins mettait cette dernière dans l'embarras (absence de bureau, tâches non définies, maintien d'une travailleuse intérimaire qui pouvait faire double emploi avec Madame C. volonté affichée de la direction de l'écarter de son travail antérieur, ...).

Le tribunal se montre d'autant plus circonspect que l'interruption de carrière de cinq ans, vantée par BRIDGESTONE comme étant une demande émanant de Madame C. paraît en réalité être une proposition de direction à laquelle Madame C. ne répond qu'avec prudence (pièce 4 du dossier de la demanderesse).

Les demandes de BRIDGESTONE ne sont pas fondées. Les candidatures de Madame C. ne sont pas abusives. Ces candidatures sont conformes à l'article 19 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 59 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire à l'égard de la partie demanderesse, des parties défenderesses et de la 4^{ème} partie intéressée ,

Joint les causes inscrites sous le n°s de rôle général 12/1060/A et 12/1061/A;

Déclare les demandes non fondées; en déboute la s.a. BRIDGESTONE AIRCRAFT TIRE (EUROPE);

Condamne la s.a. BRIDGESTONE AIRCRAFT TIRE (EUROPE) à payer à la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB) et au Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA), chacun pour moitié, les frais et dépens de l'instance, liquidés comme suit:

- indemnité de procédure:

1.320,00 €

ELEMENTS DE LA PROCEDURE

Les éléments de la procédure ont été examinés par le tribunal, notamment:

- les requêtes déposées au greffe le 02.04.2012,
- les conclusions de la FGTB et du SETCA déposées au greffe le 13.04.2012,
- le dossier des parties.

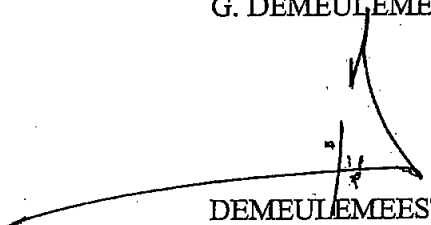
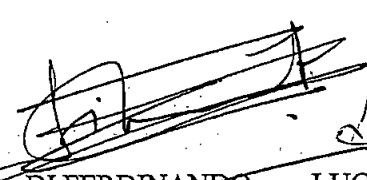
Les causes ont été introduites à l'audience du 06.04.2012 et mise en continuation à l'audience du 18.04.2012, date à laquelle elles ont été prises en délibéré.

Le Tribunal a entendu les la partie demanderesse, les parties défenderesses et la 4^{ème} partie intéressée.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, composée de :

J.-M. QUAIRIAT,	Président du tribunal, présidant la 4 ^{ème} Chambre;
J. LUCHEM,	Juge social au titre d'employeur ;
B. DI FERDINANDO,	Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
G. DEMEULEMEESTER,	Greffier en chef.


DEMEULEMEESTER
DI FERDINANDO
LUCHEM
QUAIRIAT

L