

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

22^e chambre - audience publique du 13 avril 2012

JUGEMENT

R.G. n° 12/4430/A

Elections sociales

définitif

Rép. n° 12/

008723

EN CAUSE :

LA S.A. LES FLEURS D'AUBEPINE, enregistrée à la BCE sous le numéro 0441.345.149,
dont le siège social est établi chaussée de Waterloo 1525 à 1180 Bruxelles,

partie demanderesse comparaisant par Maître Myriam ABOAF, avocat dont le cabinet est établi avenue Van Bever 4 à 1180 Bruxelles ;

CONTRE :

1. Madame L C
domiciliée

première partie défenderesse, comparaisant en personne et assistée par Maître Sophie REMOUCHAMPS loco Maître Mireille JOURDAN, avocats dont le cabinet est établi rue Lesbroussart 89 à 1050 Bruxelles ;

2. La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé CSC,
dont le siège est établi chaussée de Haecht 579 à 1030 Bruxelles,

seconde partie défenderesse, faisant défaut ;

3. Madame N S, permanente syndicale de la CSC,
dont les bureaux sont établis rue Pletinckx 19 à 1000 Bruxelles, comparaisant en personne ;

* * *

I LA PROCEDURE

1.

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

2.

La s.a. Les fleurs d'aubépine a introduit la procédure par une requête rédigée en langue néerlandaise et reçue au greffe le 29 mars 2012.

Par un jugement du 3 avril 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles, siégeant en néerlandais, a dit que la procédure devait se poursuivre en langue française et renvoyé la cause au rôle en vue de sa distribution à une chambre siégeant en français.

Madame C a déposé des conclusions le 4 avril 2012, des conclusions additionnelles et de synthèse le 6 avril 2012 et un dossier de pièces.

Madame S a déposé des conclusions le 5 avril 2012.

La s.a. Les fleurs d'aubépine a déposé des conclusions le 5 avril 2012 et un dossier de pièces.

3.

La s.a. Les fleurs d'aubépine, mesdames C et S ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 6 avril 2012.

Madame Katrin Stangherlin, substitut de l'auditeur du travail, a donné à cette audience un avis oral. Les parties comparantes ont pu répliquer oralement à cet avis au cours de la même audience et la cause a alors été prise en délibéré.

II L'OBJET DE LA DEMANDE

4.

Selon le dispositif de ses conclusions, la s.a. Les fleurs d'aubépine demande :

- qu'il soit dit pour droit que la candidature de madame C présentée sur la liste de la CSC aux élections sociales du 7 mai 2012 pour le comité pour la prévention et la protection au travail est abusive et dès lors ordonner à madame C et à la CSC qui l'a présentée de retirer cette candidature ;
- qu'il soit dit pour droit que le nom de madame C doit être enlevé de la liste des candidats et qu'elle ne peut donc être éligible, ni bénéficier de la protection afférente aux candidats ;
- que madame C soit condamnée aux dépens.

III LES FAITS

Les faits pertinents de la cause peuvent être sommairement résumés comme suit.

5.

La s.a. Les fleurs d'aubépine exploite une maison de repos (MR-MRS) située à Uccle.

6.

Madame C est infirmière. Elle est entrée au service de la s.a. Les fleurs d'aubépine le 14 avril 1995 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le même jour.

7.

Le 18 août 1999, madame C a été promue au poste d'infirmière en chef. Un avenant au contrat de travail a été signé à cette occasion, comportant, outre la modification de ses fonctions, une augmentation de sa rémunération.

L'avis au personnel soignant qui annonçait cette « nomination » était rédigé comme suit :

« A partir de ce jour, madame L C est nommé au poste d'infirmière en chef.

A ce titre, madame C est responsable du nursing :

Elle est chargée d'organiser, de coordonner et de contrôler les soins donnés par les aide-soignantes et les infirmières.

De même, elle sera chargée prioritairement des relations avec les médecins, les kinés, la logopède, l'ergothérapie, la pédicure, la manucure et la coiffeuse.

En cas d'absence de l'infirmière en chef, l'infirmière administrative assurera la fonction ».

8.

Le 1^{er} août 2000, un nouvel avenant a été signé entre les parties, à l'occasion de la désignation de madame C comme « responsable du nursing ».

9.

En décembre 2007, madame C est devenue conseiller en prévention au sein de la s.a. Les fleurs d'aubépine.

10.

En août 2008, madame C a suivi 40 heures de formation de base pour conseillers en prévention.

11.

En août 2008, les parties ont convenu de la mise à disposition de madame C d'un véhicule de société à usage privé.

L'avenant au contrat de travail conclu à cette occasion ne limitait pas le nombre de kilomètres accomplis à titre privé mais restreignait l'usage du véhicule à la seule Europe. Cet avenant prévoyait en outre que son compagnon, le docteur Devolder, était autorisé par la s.a. Les fleurs d'aubépine à utiliser le véhicule en cause. Il prévoyait également la faculté pour l'employeur de solliciter la restitution du véhicule pendant les périodes de suspension du contrat, hormis celle couverte par le salaire garanti.

12.

En mars 2010, la s.a. Les fleurs d'aubépine a embauché madame C pour exercer les fonctions de « infirmière-chef, coordinatrice des soins ».

En août 2010, madame C a démissionné. Elle a été remplacée par monsieur B, engagé en qualité de « directeur du nursing ».

13.

En janvier 2011, madame C a été victime d'un accident du travail entraînant une période d'incapacité de plusieurs mois.

14.

Le 25 octobre 2011, la s.a. Les fleurs d'aubépine a demandé à madame C de restituer son véhicule de société à partir du 31 octobre.

15.

Le 16 novembre 2011, madame C a repris le travail.

16.

Le même jour, elle a pris contact avec madame S, permanente syndicale de la CSC, en vue d'être candidate aux élections sociales de 2012.

17.

Dès le retour au travail de madame C, les relations entre elle et la s.a. Les fleurs d'aubépine se sont dégradées. Madame C a adressé, par l'intermédiaire de son avocat, un certain nombre de courriers visant à voir respecter les fonctions qui lui étaient contractuellement assignées de coordonatrice et de responsable du nursing. De son côté, la s.a. Les fleurs d'aubépine a adressé à madame C un grand nombre d'avertissements écrits pour des faits d'insubordination, de désorganisation du travail ou de refus d'accomplir les tâches qui lui étaient confiées, spécialement de soins.

18.

En décembre 2011, madame C a déposé plainte auprès du Service externe de prévention pour harcèlement moral. Cette plainte a été communiquée à la s.a. Les fleurs d'aubépine le 6 décembre 2011.

19.

Le 16 janvier 2012, la direction de la s.a. Les fleurs d'aubépine a informé le personnel que deux autres infirmières étaient « nommées » aux mêmes titres et fonctions que madame C, à savoir « infirmière-chef, responsable du nursing et coordinatrice des soins ».

20.

Le 7 mars 2012, la s.a. Les fleurs d'aubépine a notifié à madame C son licenciement pour motif grave.

21.

Le même jour, madame C a écrit à la s.a. Les fleurs d'aubépine pour annoncer sa démission de sa fonction de conseiller en prévention.

22.

Le 8 mars 2012, madame S, a communiqué par recommandé à la s.a. Les fleurs d'aubépine la liste des candidats de la CSC pour l'élection au comité pour la prévention et la protection au travail, dans la catégorie « employés ». Y figuraient quatre noms dont celui de madame C

Le même 8 mars 2012, madame C a pris acte de son licenciement, annoncé qu'elle le contestait et confirmé sa démission de son poste de conseiller en prévention.

Le 9 mars 2012, la s.a. Les fleurs d'aubépine a notifié à madame C les motifs de son licenciement. Ces motifs étaient les suivants : insubordination manifeste, attitude irrespectueuse vis-à-vis de la direction et sabotage du travail par désorganisation des services.

23.

Le 10 mars 2012, madame C a demandé sa réintégration compte tenu de sa qualité de candidate aux élections sociales.

24.

Le 14 mars 2012, la s.a. Les fleurs d'aubépine a indiqué accepter la demande de réintégration sous réserve de l'admission ultérieure du motif grave de licenciement ou de l'éventuel caractère abusif de sa candidature.

25.

Le même jour, la société a entamé devant le Tribunal du travail de Bruxelles la procédure, prévue par la loi du 19 mars 1991 et fondée sur la qualité de candidate aux élections sociales de madame C, visant à obtenir l'autorisation de la licencier pour motif grave. Cette procédure est toujours en cours à l'heure actuelle.

26.

Le 29 mars 2012, la s.a. Les fleurs d'aubépine a introduit la présente procédure.

IV LA POSITION DES PARTIES

La position de la s.a. Les fleurs d'aubépine

27.

La s.a. Les fleurs d'aubépine estime son recours recevable puisque la CSC a bien été mise à la cause et non madame S. personnellement.

Elle fait valoir que ce sont les adresses du siège et des bureaux de la CSC qui ont été mentionnées dans sa requête et non l'adresse privée de madame S.

La s.a. Les fleurs d'aubépine relève que la CSC a pu être atraite par l'intermédiaire de la personne qu'elle a mandatée pour accomplir tous les actes prévus dans la législation électorale, en ce compris la procédure judiciaire.

Elle rappelle les termes de l'article 861 du Code judiciaire en soulignant que la CSC, qui a été valablement informée et convoquée, ne peut invoquer aucun grief tiré du libellé de sa requête.

28.

La s.a. Les fleurs d'aubépine rappelle les principes applicables en matière de candidature abusive. Une candidature est notamment abusive lorsqu'elle n'est posée que pour faire échec à un licenciement. L'abus de droit peut se prouver par toutes voies de droit et résulter notamment du désintérêt pour la vie de l'entreprise ou pour l'activité collective ou syndicale.

La s.a. Les fleurs d'aubépine souligne les circonstances de la cause qui sont similaires à certaines hypothèses dans lesquelles des candidatures ont été jugées abusives car détournées de leur finalité.

Elle considère que :

- madame C n'a nullement été animée par la volonté de défendre ou représenter ses collègues mais uniquement par celle de protéger ses intérêts personnels en faisant échec au licenciement ;
- les agissements récents de madame C sont à l'inverse contraires à l'intérêt des travailleurs puisqu'elle désorganise le service et sabote le fonctionnement de la maison de repos ;
- madame C ne peut se prévaloir de ses fonctions antérieures de conseiller en prévention puisque c'est l'employeur qui a été contraint de la nommer à ce poste en sa qualité d'infirmière la plus ancienne et qu'elle n'y a jamais fait preuve du moindre intérêt pour le bien-être de ses collègues ;
- madame C n'a jamais eu d'activité syndicale et tous les échanges avec la CSC dont il est fait état sont postérieurs à son retour au travail et à l'altercation qu'elle a eue au sujet de la restitution de son véhicule de société.

Elle était déjà bien consciente d'une situation conflictuelle et d'un risque de licenciement à ce moment et a souhaité se protéger pour pousser l'insubordination en toute impunité ou obtenir l'indemnisation maximale de son licenciement ;

- vu l'attitude de madame C , elle aurait pris la décision de la licencier même si elle avait eu connaissance de sa candidature, ce qui n'était pas le cas.

La s.a. Les fleurs d'aubépine estime que les conséquences du caractère abusif de la candidature de madame C sont, sinon sa nullité, à tout le moins la possibilité d'exiger, à titre de réparation en nature, son retrait à madame C elle-même et au syndicat qui l'a présentée.

La position de madame C

29.

Madame C rappelle que la présentation des candidats aux élections sociales est, hormis pour ce qui concerne les cadres, le monopole des organisations syndicales. Si celles-ci peuvent donner un mandat à une personne physique pour le dépôt des listes, il n'en reste pas moins que c'est toujours le syndicat, et non son mandataire, qui présente le candidat.

Elle souligne également que les conditions d'éligibilité aux élections sociales sont fixées par la loi, de manière limitative et sans qu'il puisse être question d'en ajouter. En particulier, il n'appartient pas à l'employeur d'émettre une appréciation sur l'opportunité des candidatures.

Madame C fait valoir que les recours ouverts à l'employeur pour contester la régularité des candidatures doivent être exercés dans un délai préfix, prévu à peine de déchéance et établi par l'article 5 de la loi du 4 décembre 2007.

Elle considère que la possibilité pour l'employeur de faire valoir le caractère abusif d'une candidature pour y faire échec n'a été consacrée par la Cour de cassation que sous l'empire de l'arrêté royal du 18 octobre 1978 qui ne limitait pas les conditions d'éligibilité. Désormais, cette possibilité n'existerait plus.

Subsidiairement, si cette possibilité existe, elle ne peut donner lieu qu'à un contrôle marginal, celui du détournement du droit de sa finalité, sans porter en aucun cas sur l'opportunité de la candidature. La preuve du détournement incombe par ailleurs à l'employeur et le doute doit profiter à la candidature.

Dans le cadre fréquemment avancé de la candidature déposée pour faire échec à un congé, il appartient ainsi à l'employeur de prouver que sans le licenciement le travailleur n'aurait pas été candidat (et non que le travailleur aurait été licencié qu'il ait été candidat ou non).

Enfin, madame C soutient que le caractère abusif d'une candidature ne peut conduire à sa nullité ou à sa déchéance mais uniquement à une réduction du droit à son usage normal.

30.

Appliquant les principes qu'elle énonce à l'espèce, madame C fait valoir en premier lieu que la demande serait irrecevable en ce qu'elle ne serait pas dirigée contre la CSC qui l'a pourtant présentée. La demande de la s.a. Les fleurs d'aubépine serait en effet dirigée, outre contre madame C contre madame S . Celle-ci ne se confond pas avec la CSC, même si cette dernière lui a donné une procuration pour accomplir le dépôt des listes de candidats. Ce mandat serait limité et ne viserait nullement la représentation en justice qui obéit à des règles propres.

Madame C relève par ailleurs que la s.a. Les fleurs d'aubépine ne se fonde que sur un abus de candidature, sans invoquer la violation des règles d'éligibilité ou de validité de la liste présentée. Ce recours ne lui serait pas ouvert par la loi.

Madame C estime également que la s.a. Les fleurs d'aubépine a modifié l'objet de sa demande entre sa requête, qui ne sollicitait que l'annulation de la candidature, et ses conclusions, qui visent désormais à obtenir le retrait de la candidature. Cette demande nouvelle, la seule à laquelle il peut être fait droit sur la base de l'abus de droit, serait irrecevable puisque formée en dehors du délai prévu par l'article 5 de la loi du 4 décembre 2007.

31.

Enfin, madame C conteste tout abus de droit dans son chef.

Elle relève que le but que son employeur lui impute reste indéterminé, tantôt d'être protégée contre le licenciement, tantôt de se faire licencier de la manière la plus favorable financièrement. Cette indétermination de son objectif, les deux explications avancées étant contradictoires, empêche qu'une quelconque certitude puisse se dégager quant au but poursuivi et à son caractère abusif.

Madame C conteste avoir poursuivi un objectif exclusivement personnel et considère que tous les éléments avancés par l'employeur ne sont pas convaincants.

Elle souligne que sa décision a été prise dès le 16 novembre 2011, soit avant que la relation avec son employeur ne se dégrade et, à plus forte raison, avant d'être licenciée.

Par ailleurs, tous les faits avancés à l'appui du licenciement pour motif grave, outre qu'ils sont bien postérieurs, sont fermement contestés. Leur examen relèverait de la procédure d'autorisation du congé, non de l'appréciation de la validité de la candidature.

Madame C indique que sa qualité de conseiller en prévention ne peut lui être opposée pour faire échec à sa candidature. Elle avait en effet démissionné avant d'être candidate, comme prévu de longue date. Elle explique en outre que sa candidature est le prolongement de sa mission de conseiller en prévention qui a été continuellement entravée par la s.a. Les fleurs d'aubépine.

Enfin, madame C rappelle qu'il n'appartient pas à la s.a. Les fleurs d'aubépine de se substituer aux travailleurs et au vote qui leur est ouvert pour faire valoir que sa candidature leur serait en réalité défavorable ou nuisible.

La position de madame S

32.

Madame S estime avoir été personnellement mise à la cause par la s.a. Les fleurs d'aubépine, alors qu'elle n'a pas reçu de mandat pour représenter la CSC en justice.

Elle renvoie aux arguments développés par madame C et explique comment cette dernière a pris contact avec elle, le 16 novembre 2011, pour postuler comme candidate. Elle indique que madame C s'est montrée très motivée par cette candidature et a participé à la constitution d'une liste complète. Madame S considère que madame C présente les qualités pour être une bonne représentante du personnel, illustrées par son conflit personnel avec la direction de la maison de repos, et qu'il n'appartient pas à l'employeur de s'immiscer dans le choix des candidats.

L'avis de madame l'auditeur du travail

33.

Quant à la recevabilité de la demande et aux parties en cause, madame l'auditeur du travail relève en premier lieu le caractère manifestement peu clair du mandat confié par la CSC à madame S. Il en résulte que la s.a. Les fleurs d'aubépine pouvait de bonne foi penser que madame S avait mandat pour représenter la CSC en justice également.

Même si madame S n'est pas mandataire de la CSC dans le cadre du procès en cours, madame l'auditeur note que la CSC a été personnellement visée et atteinte par tous les actes de la procédure (requête et convocations). Elle a donc valablement été mise à la cause, même si elle fait défaut, et ne peut faire valoir aucun grief à cet égard. La situation est donc différente de l'hypothèse visée par l'arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2006 cité par madame C, qui avait trait à une situation de mise à la cause d'une autre personne que celle concernée par le litige.

Madame S n'est quant à elle pas personnellement concernée par la demande et doit être déclarée hors de cause.

34.

S'agissant de l'objet de la demande et de l'irrecevabilité invoquée en raison de sa modification, madame l'auditeur juge l'exception invoquée à tort.

Elle relève que l'écartement de madame C de la liste des candidats, et non seulement la nullité de sa candidature, était demandé dès la requête introductive d'instance et dans les délais prévus à cet effet.

35.

Quant au fond, madame l'auditeur estime que la jurisprudence est constante pour admettre qu'une candidature puisse être considérée comme abusive.

Le débat à cet égard n'est pas celui des motifs de licenciement ou des personnalités de madame C et de son employeur, mais uniquement celui de savoir si madame C a poursuivi le but exclusif de faire obstacle au licenciement ou d'être protégée contre celui-ci.

Madame l'auditeur relève à cet égard que madame C a manifesté sa volonté d'être candidate bien avant qu'un licenciement soit annoncé par la s.a. Les fleurs d'aubépine. Par ailleurs, lorsqu'elle a concrétisé sa volonté de candidature en novembre 2011, ses échanges avec la permanente de la CSC démontrent des contacts et une réflexion antérieurs et non la seule poursuite d'un statut de protection contre le licenciement.

Dans ces conditions, l'abus de droit ne serait pas établi.

V LA POSITION DU TRIBUNAL

La recevabilité de la demande du point de vue de son objet et du délai de recours

36.

Le présent recours, introduit par l'employeur en l'absence de réclamation interne contre les listes de candidats, est celui visé à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 4 décembre 2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales.

37.

Le délai de recours prévu par ce texte, expirant cinq jours après la fin du délai prévu à l'article 37 de la loi du 4 décembre 2007 relatives aux élections sociales – soit à X+ 52, est un délai prévu à peine de déchéance. Son dépassement est sanctionné par l'irrecevabilité de la demande, c'est-à-dire la privation de l'action entendue comme le droit d'agir en justice (G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF-Quadrige, 4^{ème} éd., 2003, v° action), ce qui signifie que le tribunal ne peut examiner au fond le litige qui lui est soumis.

Eu égard à ses finalités et aux exigences du calendrier électoral, ce délai de recours s'applique tant aux demandes originaires qu'aux demandes incidentes – reconventionnelles, additionnelles, nouvelles ou en intervention.

38.

En l'espèce, la date des élections étant fixée au 7 mai 2012, ce délai expirait le 30 mars 2012.

Seules les demandes formées à cette date peuvent donc être appréciées au fond.

39.

La requête de la s.a. Les fleurs d'aubépine a été reçue au greffe le 29 mars 2012, soit avant l'expiration du délai de recours évoqué ci-dessus.

Le Tribunal ne partage cependant pas la thèse de madame C selon laquelle la demande actuelle de la s.a. Les fleurs d'aubépine, telle qu'elle est formulée en termes de conclusions et notamment en ce qu'elle vise à voir ordonner le retrait de sa candidature et non uniquement son annulation, aurait un objet différent de celui de sa demande initiale, de sorte qu'elle serait tardive par rapport au délai de recours en cause.

D'une part, parce que les termes de la requête introductive ne limitaient pas la demande à l'annulation de la candidature mais visaient également son retrait ou au moins sa radiation (*dient geschrapt te worden*) de la liste des candidats et, plus largement, la reconnaissance de son caractère abusif. Dès lors, le libellé actuel des conclusions n'apparaît pas fondamentalement différent et comporter un objet nouveau.

D'autre part, que la demande soit envisagée sous l'angle de l'annulation de la candidature ou d'un ordre qu'elle soit retirée de la liste des candidats, il ne s'agit que d'une question de qualification – c'est-à-dire d'habillage juridique, laquelle ne fait pas partie de l'objet ou de la cause de la demande (Cass., 14 avril 2005, *J.T.*, p. 659 ; Cass., 23 octobre 2006, *J.L.M.B.*, 2007, p. 698) et dont la modification ne relève pas de l'article 807 du Code judiciaire (S. Mosselmans, « La modification de la demande dans le cadre de l'article 807 du Code judiciaire » in *Rapport de la cour de cassation*, 2002, p. 185 et les références citées). L'objet de cette demande, c'est-à-dire l'avantage factuel réclamé par le demandeur (voy. G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, Larcier, 2003, p. 32 ; J.F. Van Drooghenbroeck, « Le juge, les parties, le fait et le droit » in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, 2005, vol. 83, p. 161), reste inchangé : il s'agit d'obtenir que madame C ne puisse être candidate aux élections sociales pour le comité pour la prévention et la protection au travail, ni protégée en tant que telle.

40.

La demande de la s.a. Les fleurs d'aubépine, telle qu'elle ressort du dispositif de ses conclusions, n'est donc pas irrecevable du point de vue du délai.

La recevabilité de la demande du point de vue des parties en cause

41.

En vertu de l'article 17 du Code judiciaire, une demande en justice doit, à peine d'irrecevabilité, être formée contre une personne disposant de la qualité pour y répondre (voy. X. Taton, « Les irrégularités, les nullités et abus de procédure », in *Le procès civil accéléré ?*, Larcier, 2007, 219 ; dans le même sens H. Boularbah, « La double dimension de la qualité, condition de l'action et condition de la demande en justice », *R.G.D.C.*, 1997, spec. n°17 ; G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, Larcier, 2003, n°10 et note 42 ; C. Van Reepinghen, *Rapport sur la réforme du Code judiciaire*, Bruylant, 1967, p. 322).

42.

Dès lors qu'il est question du recours de l'employeur, visé à l'article 5, alinéa 2 de la loi du 4 décembre 2007 précitée, contre une liste de candidats présentée par une organisation syndicale représentative des travailleurs, il doit, indépendamment de la question de la mise à la cause de parties intéressées, nécessairement être dirigé contre cette organisation syndicale, en qualité de partie défenderesse.

43.

S'agissant de la mise en cause de la CSC en l'espèce, le Tribunal relève que tant la requête introductive d'instance que toutes les convocations aux audiences de la cause ont été adressées à l'adresse de son siège (chaussée de Haecht, 579 à 1030 Bruxelles). Elles ont également été adressées à son attention (« CSC » ou « ACV »), outre celle de madame S:

Ces convocations et requêtes permettaient pleinement à la CSC de prendre connaissance de l'existence du litige, de son objet et de ce qu'elle était concernée par celui-ci. La mention du nom de madame S comme « porteuse de procuration pour les élections sociales » pouvait quant à elle raisonnablement se comprendre davantage comme la mention d'une personne de référence ou en charge du dossier que comme une mise en cause personnelle, ce que l'absence de mention de son adresse privée et de convocation à ladite adresse confirme.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que la CSC a régulièrement été mise à la cause en qualité de partie défenderesse, ce que son choix de faire défaut ne modifie en rien.

La demande de la s.a. Les fleurs d'aubépine ne peut donc être déclarée irrecevable au motif qu'elle serait dirigée contre une partie défenderesse erronément désignée.

44.

Eu égard à ce qui précède, la comparution et le dépôt de conclusions par madame S en son nom propre et non au nom de la CSC, s'apparente à une intervention volontaire conservatoire.

Cette intervention est recevable.

Le fond

45.

Les lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoient l'institution de conseils d'entreprises et de comités pour la prévention et la protection au travail au sein des entreprises et définissent les missions de ces organes. Elles fixent également leur composition, qui comporte des délégués du personnel. Elles fixent, avec la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, les conditions d'éligibilité et la procédure de présentation des candidatures et d'élection de ces délégués du personnel.

Il ressort de l'ensemble de ces dispositions que la candidature doit avoir pour but l'élection du candidat afin de représenter le personnel de l'entreprise au sein des organes de concertation, aux fins de participer à l'exercice des missions confiées à ces organes par les lois du 20 septembre 1948 et du 4 août 1996.

Par conséquent, le droit d'une organisation syndicale de présenter un candidat, et le droit d'un travailleur d'être présenté comme candidat aux élections sociales, sont des "droits-fonction" institués dans un but précis : l'exercice du mandat de représentant des travailleurs dans un organe de concertation (J.F. Gérard, "Chronique de jurisprudence – les élections sociales 1991", *J.T.T.*, 1993, 114 ; N. Beaufils, *Elections sociales 2008*, FEB, 172 et ss et la jurisprudence citée).

46.

Ces droits sont susceptibles d'abus lorsqu'ils sont utilisés dans un but étranger à celui pour lequel la loi les a instaurés.

La candidature peut donc être considérée comme abusive si elle a été présentée dans un autre but que l'exercice du mandat de représentant des travailleurs dans un organe de concertation.

Tel peut être le cas, notamment, de la candidature présentée exclusivement dans le but de bénéficier illégitimement d'une protection contre le licenciement.

S'agissant d'une candidature présentée suite à un licenciement du travailleur en cause, il est traditionnellement acquis que l'appréciation du caractère abusif se fait en examinant si le travailleur aurait été candidat même en l'absence de décision de le licencier (voy. L. Dear, « La candidature abusive aux élections sociales » in *La protection des représentants du personnel*, Anthémis, 2011, p. 312 et 314 ; N. Beaufils, *Elections sociales 2012*, FEB, p. 205).

Toujours dans le cadre d'une candidature concomitante au licenciement, et puisque le critère déterminant de l'abus est le détournement par l'auteur de la candidature de son droit, les motifs du congé, sa légitimité, son lien avec la candidature ou encore la connaissance de celle-ci – en bref tout ce qui a trait à l'intention de l'employeur qui licencie plutôt qu'à celle du candidat ou du syndicat qui le présente, sont sans pertinence (Cass., 26 octobre 1992, *Pas.*, p. 1200 ; J.F. Gérard, *op. cit.*, p. 115).

Il doit être également relevé que le contrôle du caractère abusif de la candidature n'est pas un contrôle de l'opportunité de cette candidature, celle-ci relevant de l'appréciation des électeurs.

47.

Une candidature présentée abusivement doit être écartée en raison de sa contrariété aux dispositions des lois du 20 septembre 1948, du 4 août 1996 et du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et en raison de sa violation des articles 1134, alinéa 3 et 1382 du Code civil, ainsi que du principe général prohibant l'abus de droit (Cass., 5 mars 1984, *Pas.*, p. 768 ; Cass., 24 septembre 2001, juridat.be), nonobstant le fait que les lois précitées énumèrent de manière limitative les conditions d'éligibilité.

48.

En ce qui concerne les demandes visant à voir reconnaître le caractère abusif d'une candidature, le Tribunal relève enfin que la preuve du caractère abusif de la présentation d'une candidature repose sur l'employeur qui s'en prévaut (N. Beaufils, *Elections sociales 2012*, FEB, p. 199 et ss et la jurisprudence citée ; L. Dear, *op. cit.*, p. 312 ; H.F. Lenaerts, « La protection des candidats », *Ors.*, 2007, n° 9, p. 24).

49.

En l'espèce, la première hypothèse d'abus de candidature, liée à la volonté de tenir en échec un licenciement décidé par l'employeur, peut sans conteste être écartée.

Il n'est en effet nullement démontré que madame C et son organisation syndicale avaient connaissance, au moment de l'envoi de la liste des candidats de la CSC, de la décision de licencier notifiée la veille. Or, la connaissance du congé, ou au moins sa certitude raisonnable, est évidemment nécessaire pour avoir comme seule intention de le tenir en échec en se voyant reconnaître une protection contre le licenciement.

Plus fondamentalement encore, il ressort des pièces déposées par madame C qu'elle a pris contact avec son organisation syndicale en vue d'être candidate dès le 16 novembre 2011, soit pratiquement quatre mois avant son licenciement pour motif grave. Elle ne pouvait évidemment à ce moment pas avoir pour intention de faire obstacle à une décision de licenciement pour motif grave qui n'avait pas été adoptée puisque les faits qui la justifient ne pouvaient même avoir été commis.

En d'autres termes et compte tenu de cette intention manifestée dès novembre 2011, la s.a. Les fleurs d'aubépine ne démontre pas que madame C n'aurait pas été candidate si elle n'avait pas été licenciée.

50.

Dans ces conditions, et comme il a été rappelé ci-avant, les circonstances que la s.a. Les fleurs d'aubépine estime avoir eu des motifs sérieux et justifiés de licencier, qu'elle n'ait pas eu connaissance de la candidature de madame C au moment de sa décision et que celle-ci aurait donc été adoptée indépendamment de cette candidature, sont sans pertinence du point de vue de l'existence d'un abus du droit d'être candidat. Ces motifs de congé pourront, le cas échéant, être vérifiés et appréciés dans le cadre de la procédure prévue à cet effet et actuellement pendante.

51.

S'agissant, plus largement, de la volonté de madame C d'être candidate pour des motifs exclusivement étrangers à l'exercice d'un mandat délégué du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail, il doit être relevé ce qui suit.

a)

L'absence d'activité syndicale passée, alléguée par la s.a. Les fleurs d'aubépine, n'est pas totalement déterminante.

Si en effet elle devait être retenue de manière stricte, elle ferait obstacle à toute première candidature aux élections sociales.

En outre, cette absence d'activité syndicale antérieure n'est pas formellement démontrée. Avec madame l'auditeur du travail, le Tribunal relève au contraire que, comme cela ressort des pièces qu'elle dépose, la prise de contact de madame C avec sa permanente syndicale en vue d'être candidate paraît bien être l'aboutissement de contacts antérieurs et donc d'un intérêt minimal pour l'activité syndicale.

b)

A aucun moment dans les démarches qu'elle a accomplies en vue d'être candidate puis après sa candidature, madame C n'a laissé transparaître n'agir que dans la poursuite d'intérêts personnels, plutôt que collectifs ou représentatifs.

Au contraire, au moment où elle prend contact avec madame S en vue d'être candidate, madame C a exprimé diverses préoccupations ou revendications de nature collective : « j'ai décidé de me mettre en marche vers le sauvetage de mes collègues qui souffrent de ne pas être écoutées dans leurs demandes. Manque de personnel, manque de temps pour les résidents, manque de respect de la vie privée, changement d'horaire en dernière minute, harcèlement moral... ». La question de savoir si madame C a la compétence et la légitimité pour porter ces revendications et préoccupations relève quant à elle de l'appréciation des électeurs, non du caractère abusif de sa candidature.

Il peut encore être relevé, dans cet ordre d'idées, que madame C ne s'est pas contentée de se déclarer candidate mais a également accompli certaines démarches, en lien avec sa permanente, en vue de la constitution d'une liste complète de candidats et de la promotion de celle-ci. Cela ressort des échanges de courriers électroniques avec madame S qu'elle dépose. Si elle avait eu pour but exclusif l'obtention illégitime d'une protection, madame C aurait pu se limiter à sa propre candidature et se dispenser de ce type de démarches, accomplies de surcroît avant le début de la période de protection rétroactive.

c)

Le fait pour madame C d'avoir été précédemment conseiller en prévention n'est pas en soi de nature à décrédibiliser une candidature aux élections sociales, ni incompatible avec une telle démarche.

Les affirmations de l'employeur en ce sens paraissent se fonder sur une conception du conseiller en prévention comme d'un adjoint à la direction de l'entreprise, alors que tel n'est pas le cas. Au contraire, l'article 43, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 énonce que les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Par ailleurs, toute la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention vise à garantir l'indépendance de ceux-ci à l'égard des employeurs.

A l'inverse, madame C est crédible lorsqu'elle affirme que ses fonctions antérieures de conseiller en prévention l'ont amenée à se préoccuper de la problématique du bien-être au travail qui constitue la mission principale du comité pour la prévention et la protection au travail.

Les affirmations de la s.a. Les fleurs d'aubépine selon lesquelles madame C aurait été désignée conseiller en prévention par défaut, contre son gré et n'aurait jamais exercé cette mission de manière effective ne sont pas démontrées. Madame C indique au contraire avoir suivi une formation de base en la matière et s'est plainte d'être mise dans l'impossibilité d'en encore exercer cette activité.

d)

Le fait qu'ait existé une situation de conflit entre les parties n'est, par lui-même, pas suffisant pour conclure au caractère abusif de la candidature, c'est-à-dire au constat qu'elle n'était motivée que par des motifs étrangers à l'exercice d'un mandat de représentant des travailleurs.

Il en va d'autant plus ainsi qu'au moment où madame C a accompli les premières démarches en vue de sa candidature, soit le 16 novembre 2011, la situation n'était absolument pas aussi conflictuelle qu'à l'heure actuelle. Le seul désaccord explicite dont fait état la s.a. Les fleurs d'aubépine et qui soit antérieur à cette date avait trait à la question de l'utilisation du véhicule de société au cours des quinze derniers jours d'incapacité de travail.

Par ailleurs, c'est évidemment de manière fréquente qu'une injustice subie personnellement, de manière réelle ou ressentie, joue un rôle dans la vocation à défendre ou à promouvoir des intérêts collectifs ou catégoriels, sans nullement la rendre illégitime. L'activité ou la vocation syndicales légitimes ne se cantonnent en effet pas à celles qui seraient déconnectées de toute poursuite d'un intérêt personnel, même indirect.

52.

Il résulte de l'ensemble des motifs énoncés aux points qui précèdent, pris conjointement, que la s.a. Les fleurs d'aubépine ne démontre pas que la candidature de madame C est exclusivement motivée par la volonté de bénéficier d'une protection contre le licenciement ou, plus généralement, par des considérations étrangères à l'exercice d'un mandat de délégué du personnel.

Cette candidature n'est par conséquent pas abusive.

53.

Par ailleurs, la s.a. Les fleurs d'aubépine ne fait valoir aucun motif, et le Tribunal n'en aperçoit pas davantage, qui ferait obstacle à l'éligibilité de madame C aux élections sociales de 2012 pour le comité pour la prévention et la protection au travail.

54.

La demande est non fondée.

Les dépens

55.

La s.a. Les fleurs d'aubépine, qui succombe, doit être condamnée aux dépens de madame C en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

Ces dépens consistent dans l'indemnité de procédure de l'article 1022 du même Code, liquidée à 1.320 euros.

56.

La CSC n'a pas droit à des dépens puisqu'elle n'a pas comparu.

Madame S, puisqu'elle doit être considérée comme formant une intervention volontaire conservatoire, ne peut non plus prétendre à une indemnité de procédure (J.F. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des honoraires d'avocat », *J.T.*, 2008, p. 49 ; G. de Leval, *Eléments de procédure civile*, 2^{ème} éd., n° 336 ; A. Fettweiss, *Manuel de procédure civile*, 2^{ème} éd., n° 928). Elle n'a du reste pas comparu par un avocat.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement à l'égard de la s.a. Les fleurs d'aubépine, de madame I C et de madame N S, par défaut à l'égard de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique,

1.

Dit la demande recevable mais non fondée,

2.

Délaisse à la s.a. Les fleurs d'aubépine ses propres dépens et la condamne aux dépens de madame L C, liquidés à 1.320 euros d'indemnité de procédure.


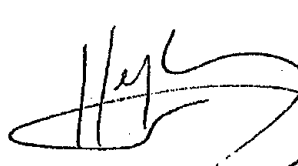
Ainsi jugé par la 22^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :
Monsieur Hugo MORMONT, Vice-président ;
Monsieur Gonzales STUBBE, Juge social employeur ;
Monsieur Joseph STEENS, Juge social ouvrier ;

Et prononcé à l'audience publique du **13-04-2012**
à laquelle était présent :
Monsieur Hugo MORMONT, Vice-président,
assisté par Gilles HEYLENS, Greffier délégué,

Le Greffier délégué,

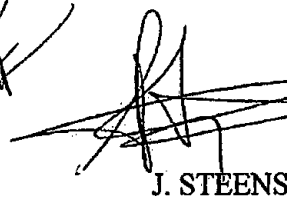
Les Juges sociaux,

Le Vice-président,

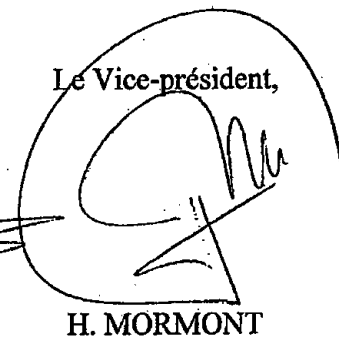


G. HEYLENS

G. STUBBE



J. STEENS



H. MORMONT