

Copie

Délivrée à: me. MAINGAIN Bernard

art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017/3003
Date du prononcé
7 décembre 2017
Numéro du rôle
2017/CB/12

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000998182-0001-0026-01-01-1



REFERES

Arrêt contradictoire

Réouverture des débats : 15 février 2018 à 14.30 heures

1. **SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES**, dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, Avenue de la Chênaie 175,
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
 2. **SA DE DROIT LUXEMBOURGEOIS INV4U**, dont le siège social est établi à Rue des Martyrs 29, LU-3739 RUMELANGE (GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG),
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
 3. **BEVA INVESTMENT SA**, dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, Avenue de la Chênaie 175,
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
 4. **S**
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
 5. **L**
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
 6. **M**
partie appelante,
représentée par Maître TORO Jonathan, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 109
- contre
1. **FGTB**, - Centrale des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie - section Bruxelles, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Avenue de Stalingrad 76,



partie intimée,
représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

2. CSC ALIMENTATION ET SERVICES, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue des Chartreux 70,
partie intimée,
représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

3. V
partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

4. I
partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

5. I
partie intimée,
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

6. W
partie intimée,
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

7. A
partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

8. I
partie intimée,
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

9. B
partie intimée,



comparaissant et assistée de son conseil monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

10. C

partie intimée,
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

11. G

partie intimée,
représentée par monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

12. A

partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration

13. B

partie intimée,
comparaissant et assisté de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

14. B

partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

15. B

partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

16. S

partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

17. K

partie intimée,



représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

18. C

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

19. F

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

20. S

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

21. M

partie intimée,

représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

22. B

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

23. M

partie intimée,

représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

24. M

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

25. M

partie intimée,



comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

26. M

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

27. M

partie intimée,

représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

28. S

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

29. S

partie intimée,

comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

30. A

partie intimée,

représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

31. V

partie intimée,

représentée par Maître MAINGAIN Bernard, avocat à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco 5-7

★

★

★



I. LES FAITS

Les faits suivants, qui ressortent des pièces auxquelles la cour du travail peut avoir égard et des déclarations non contredites des parties, peuvent provisoirement être retenus, sous réserve d'un examen plus approfondi par le juge du fond.

La SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES (en abrégé ADB) exploite un restaurant. Sa filiale ARBRIMMO détient l'immeuble affecté à l'exploitation du restaurant en qualité de propriétaire ou d'emphytéote – la qualité est contestée. L'immeuble était mis à la disposition de ADB dans le cadre d'un contrat de bail commercial conclu entre ARBRIMMO, bailleur, et sa société mère ADB, locataire.

Selon le bilan social, ADB occupait en moyenne 67,3 travailleurs salariés en 2015 et 56,9 travailleurs salariés en 2016. Un comité pour la prévention et la protection au travail et une délégation syndicale ont été institués au sein de l'entreprise.

ADB a enregistré des pertes croissantes en 2015 et 2016.

Le 14 juin 2017, les actions d'ADB ont été cédées par le précédent actionnaire à la SA BEVA INVESTMENT (en abrégé BEVA). La gérance du restaurant a, à partir de cette date, été confiée à INV4U. L'équipe de direction du restaurant a été remplacée.

Le 14 juin 2017, la nouvelle direction a été présentée au personnel du restaurant. Un arrêt de travail a eu lieu le 16 juin.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et/ou la délégation syndicale a/ont été réuni(s) le 6 juillet 2017. Les parties n'étant pas d'accord sur le procès-verbal de cette réunion, la cour du travail ignore ce qui s'y est exactement dit. À tout le moins, la nouvelle direction a annoncé son intention de procéder à un certain nombre de licenciements : 9 licenciements selon les appelants, 10 licenciements selon les intimés. Le conseil des appelants a réaffirmé à l'audience qu'aucun licenciement collectif n'a été annoncé ni n'est prévu ou à prévoir.

La fermeture annuelle du restaurant a eu lieu en juillet.

Le 14 juillet 2017, ADB a envoyé un courrier recommandé à plusieurs travailleurs, daté du 13 juillet, par laquelle elle les a informés

- de l'intention des nouveaux actionnaires de céder l'entiereté du fonds de commerce à usage de restaurant à INV4U avec effet au 15 juillet,
- du transfert des droits et obligations résultant des contrats de travail au cessionnaire, du fait du transfert.



Selon les appelants, ce courrier a été envoyé à tous les membres de la délégation syndicale et à tous les représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail. Les intimés affirment que seuls deux délégués syndicaux l'ont reçu.

Les pièces produites au cours de la procédure judiciaire font état de deux événements :

- Une convention de cession de fonds de commerce (le restaurant) a été conclue entre ADB et INV4U le 14 juillet 2017.
- ARBRIMMO et ADB sont convenues de mettre fin au contrat de bail commercial de l'immeuble occupé par le restaurant avec effet au 14 juillet 2017. Un nouveau contrat de bail a été conclu entre ARBRIMMO et INV4U, avec effet au 14 juillet également.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et/ou la délégation syndicale a/ont été réuni(s) le 13 septembre 2017. Aucun procès-verbal approuvé de cette réunion n'est produit. Il semble que la direction ait annoncé le licenciement de travailleurs appartenant à une ou des catégories déterminées du personnel, en ce compris des travailleurs protégés. Sans autre précision.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le 16 août 2017, les intimés ont assigné les personnes suivantes à comparaître devant la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES (en abrégé ADB)
- la SA de droit luxembourgeois INV4U (en abrégé INV4U)
- la SA BEVA INVESTMENT (en abrégé BÉVA)

afin d'entendre la présidente du tribunal leur ordonner, sous le bénéfice de l'urgence, les mesures provisoires suivantes : «

- *condamner les parties citées à communiquer aux membres du CPPT, une copie certifiée conforme de la convention de cession du fonds de commerce de la S.A. RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES à la société anonyme de droits Luxembourgeois INV4U ;*
- *condamner la S.A. RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES, la S.A. de droits Luxembourgeois INV4U et la S.A. BEVA INVESTMENT, à suspendre le transfert du personnel de la S.A. RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES à la S.A. de droits Luxembourgeois INV4U tant qu'il n'y aura pas eu une réunion du CPPT de la S.A. RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES ayant pour objet l'information des représentants du personnel sur le projet de cession de l'entreprise accompagnée d'une discussion sur le rapport d'expertise mentionné ci-après et d'une information complète sur l'entreprise cessionnaire conformément aux termes de la convention collective de travail n. 9 précitée, ainsi que le loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11*



- mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, cette réunion du CPPT étant convoquée dans les trente jours de la réception du rapport d'expertise mentionné ci-après et après la réception des questions posées par les représentants des travailleurs à la lecture du rapport d'expertise, questions que ma requérante veillera à formuler au plus tard dans les trente jours de la réception dudit rapport ;*
- *ordonner aux parties citées d'expliquer aux requérants l'avenir professionnel qui leur est réservé chez le cessionnaire et ordonner que les parties citées exposent les moyens qui seront mis en œuvre pour assurer cet avenir ;*
 - *procéder à la désignation d'un expert chargé de la mission suivante :
Après avoir convoqué et entendu les parties à la présente procédure et les avoir invitées à fournir toutes explications demandées par l'expert, fournir un rapport dans les trois mois de sa désignation exposant :*
 - o *les conditions juridiques de cession d'entreprise ;*
 - o *les conditions de viabilité financière de l'entreprise cessionnaire compte tenu de l'exploitation reprise ;*
 - o *l'évolution du gage des créanciers entre entreprise cédante et entreprise cessionnaire, et tout particulièrement quant au privilège des travailleurs après cession ;*
 - o *le plan financier d'exploitation de l'entreprise cessionnaire et sa capacité de financer l'activité entre autres quant au capital social du cessionnaire, quant à ses fonds permanents et quant aux engagements des actionnaires de cessionnaire pour préserver la pérennité de l'entreprise ;*
 - o *analyser les circonstances de création de l'entreprise cessionnaire et identifier les real beneficiary owner ;*
 - o *analyser l'impact des données économiques et financières précitées sur les perspectives d'emploi de l'entreprise ;*
 - o *fournir un avis éclairé sur l'intérêt de la cession pour les travailleurs de l'entreprise ;*
 - *condamner les citées au paiement des dépens et à assumer les provisions relatives à l'expertise.*
 - *Condamner aux intérêts judiciaire et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;*
 - *Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement. »*

Le 4 août 2017, la FGTB a assigné les personnes suivantes à comparaître devant la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles :

- madame Myriam S
- monsieur Matteo Filippo L
- madame Charline M
- la société VANDELANOTTE BEDRYFSREVISOREN,



afin d'entendre la présidente du tribunal déclarer la/les décision(s) à intervenir dans la première cause opposable(s) à ces personnes.

Par une ordonnance du 12 septembre 2017, la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a fixé des délais pour conclure ainsi qu'une date de plaidoirie et, pour le surplus, a décidé ce qui suit :

« Pour le surplus :

interdisons aux défendeurs de la cause 17/35/C de procéder à des licenciements qui entraîneraient l'application de toute Directive, loi, CCT ou autre dispositions légales relatives aux licenciements collectifs,

interdisons aux défendeurs de la cause 17/35/C de poser tout acte complémentaire de disposition concernant les éléments du fonds de commerce.

Disons que la présente ordonnance cessera ses effets dès prononcé de l'ordonnance qui interviendra ensuite des plaidoiries fixées à l'audience du 5 octobre 2017

Réserveons à statuer sur les dépens. »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Toutes les parties originaires citées à titre principal ou en intervention ont interjeté appel, à l'exception de la société VANDELANOTTE BEDRYFSREVISOOREN. Celle-ci n'est pas partie à la cause en appel.

L'appel est dirigé contre toutes les parties demandereses originaires.

Les appelants demandent à la cour du travail de réformer l'ordonnance attaquée et

- de déclarer irrecevable la demande dirigée contre BEVA
- de déclarer non fondée la demande dirigée contre les autres parties
- de condamner les intimés aux dépens.

L'appel incident et la demande des intimés

Les intimés demandent à la cour du travail de : «

- *En ce qui concerne la mesure d'attente, confirmer le jugement a quo sauf à fixer comme date ultime le jour du prononcé de l'arrêt à intervenir de la Cour du travail statuant en référé,*



- *Déclarer l'appel incident recevable et fondé et réformant le premier jugement l'assortir d'une mesure d'astreinte de 100.000 euro par manquement constaté à dater de l'arrêt à intervenir sur les mesures provisoires*
- *Déclarer la demande originaire recevable et fondée dans la mesure ci-après*
- *Condamner les sociétés Aux Armes de Bruxelles, INV4U et BEVA INVESTMENT SA à suspendre le transfert du personnel de la SA Aux Armes de Bruxelles à la Société INV4U tant qu'il n'y aura pas eu une réunion du CPPT ou subsidiairement, de la délégation syndicale de la SA Aux Armes de Bruxelles ayant pour objet l'information des représentants du personnel sur le projet de cession de l'entreprise accompagnée d'une discussion sur le rapport d'expertise mentionné ci-après et d'une information complète sur l'entreprise cessionnaire, cette réunion du CPPT ou subsidiairement de la délégation syndicale étant convoquée dans les trente jours de la réception du rapport d'expertise mentionné ci-après et après réception des questions posées par les représentants des travailleurs à la lecture du rapport d'expertise, questions que les concluants veilleront à formuler au plus tard dans les trente jours de la réception dudit rapport.*
- *Ordonner aux parties précitées d'expliquer à l'occasion de ces réunions aux membres du CPPT ou subsidiairement de la délégation syndicale l'avenir professionnel réservé aux travailleurs chez le cessionnaire et les moyens qui seront mis en oeuvre pour assurer cet avenir.*
- *Désigner un expert chargé de la mission suivante :*
 - *Après avoir convoqué et entendu les parties appelantes à la présente procédure et les avoir invitées à fournir toutes les explications demandées par l'expert, fournir un rapport dans les trois mois de sa désignation exposant :*
 - *les conditions juridiques des cessions d'entreprises ;*
 - *les conditions de fiabilités financières de l'entreprise cessionnaire compte tenu de l'exploitation reprise ;*
 - *l'évolution du gage des créanciers entre partie cédante et cessionnaire tout particulièrement quant aux privilèges des travailleurs après cession ;*
 - *le plan financier et commercial de l'entreprise cessionnaire et ses capacités de financer l'activité entre autres quant à ses fond permanents et quant aux engagements des actionnaires du cessionnaire pour préserver la pérennité de l'entreprise ;*
 - *analyser les circonstances de la création de l'entreprise cessionnaire et identifier le real beneficiary owner (bénéficiaire économique réel) ;*
 - *analyser l'impact des données économiques et financières précitées sur les perspectives d'emploi de l'entreprise.*



- *fournir un avis éclairé sur l'intérêt de la cession pour les travailleurs de l'entreprise.*
- *Condamner les parties citées originairement au paiement des dépens et au paiement des provisions réclamées par l'expert.*
- *Déclarer l'arrêt à intervenir opposable à toutes les parties citées originairement en déclaration de jugement commun.*
- *Condamner les parties citées originairement aux entiers dépens de la cause et vous ferez justice pour les concluants. »*

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 3 octobre 2017.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées à l'audience publique du 19 octobre 2017.

Les intimés ont déposé leurs conclusions le 23 octobre 2017 et leurs conclusions d'appel le 16 novembre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les appelants ont déposé leurs conclusions le 2 novembre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique extraordinaire du 23 novembre 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la recevabilité de l'action dirigée contre BEVA

BEVA fait valoir qu'en sa qualité d'actionnaire d'ADB, elle n'est pas et n'a pas été l'employeur des travailleurs intimés. Or, ceux-ci fondent leur demande sur l'obligation d'information et de consultation qui incombe à l'employeur envers ses travailleurs.

Effectivement, en tant qu'actionnaire, BEVA n'a la qualité requise pour répondre des demandes qui font l'objet de la présente procédure¹.

La demande est dès lors irrecevable à son égard.

2. Quant au bien-fondé des demandes en référé

2.1. Les principes relatifs aux mesures provisoires en cas d'urgence, en référé

2.1.1. L'urgence

Le juge des référés n'intervient qu'en cas d'urgence, en vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire.

Il y a urgence dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable². L'urgence s'apprécie eu égard au dommage imminent ou en cours, à la longueur d'une éventuelle procédure au fond, à l'attitude des parties et à leurs intérêts.

L'appréciation de l'urgence tient également compte, le cas échéant, de l'existence d'une voie de fait, c'est-à-dire de la violation manifeste d'un droit évident³.

L'urgence s'apprécie au moment où le juge des référés statue⁴.

Le juge d'appel vérifie l'urgence à la date à laquelle le premier juge des référés s'est prononcé ainsi qu'au moment où il est lui-même appelé à statuer⁵.

¹ Trib.trav. Bruxelles (réf.), 6 juin 2002, *Chron. D.S.*, 2006/7, 407.

² Cass., 13 septembre 1990, *Pas.*, 1991, p. 41.

³ La voie de fait est « l'acte qui ne peut manifestement s'autoriser d'aucune justification légale, l'acte, précisément, par lequel on empêche l'exercice d'un droit évident », C. CAMBIER, *Droit judiciaire civil. La compétence*, t. II, Bruxelles, Larcier, 1981, p. 349 ; C.trav. Bruxelles, 16 mai 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 277.

⁴ Cass., 19 janvier 2006, *R.D.J.P.*, p. 126.

⁵ Cass., 16 juin 2011, *R.C.J.B.*, 2012/3, p. 382 et les concl. Av. gén. Henkes avant cet arrêt, www.cass.be, RG n° C100153F, n° 23.



2.1.2. Le caractère provisoire

Toujours en vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire, le juge des référés statue « *au provisoire* ». L'article 1039 du Code judiciaire précise que « *les ordonnances sur référé ne portent pas préjudice au principal* ».

La notion de provisoire dans le cadre du référé est actuellement interprétée par la doctrine et par la jurisprudence en ce sens que le caractère provisoire de l'intervention du juge des référés lui interdit d'ordonner une mesure susceptible de porter définitivement et irrémédiablement atteinte aux droits des parties⁶. En d'autres termes, le juge des référés ne peut prendre de décision déclaratoire de droits ni régler définitivement la situation juridique des parties⁷.

En matière de référé, « provisoire » ne signifie donc pas nécessairement « temporaire ». La mesure « provisoire » ne doit pas nécessairement être limitée dans le temps ni subordonnée à l'introduction d'une procédure au fond : « *S'il ordonne l'exécution provisoire d'un contrat, le juge des référés n'est pas tenu de limiter la mesure dans le temps, ni de décider que l'ordre n'est valable qu'à la condition que la partie demandant la mesure procède au fond* »⁸. S'il n'est pas tenu de le faire, le juge peut toutefois limiter la mesure dans le temps.

2.1.3. La protection des droits apparents

Le juge des référés peut ordonner une mesure conservatoire de droit s'il existe des apparences suffisantes de droit et un risque de préjudice suffisamment important pour justifier une telle mesure⁹.

Un droit peut être qualifié d'« apparent » lorsque l'existence de ce droit est « suffisamment probable », ce qu'il incombe au demandeur d'établir¹⁰. Le juge des référés apprécie souverainement, dans les limites du raisonnable, si l'apparence de droit suffit à justifier sa décision¹¹.

⁶ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p.56.

⁷ Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N ; S. BEERNAERT, « Algemene principes van het civiele kort geding », *R.W.*, 2001-2002, p. 1341 et suiv.

⁸ Cass., 6 décembre 2002, *www.cass.be*, RG n° C020171N ; S. BEERNAERT, « Algemene principes van het civiele kort geding », *R.W.*, 2001-2002, p. 1347.

⁹ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56 ; Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N.

¹⁰ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56.

¹¹ Cass., 8 septembre 2008, *www.cass.be*, RG n° C070263N.



2.1.4. La balance des intérêts

Il est généralement admis par la doctrine et par la jurisprudence que le juge des référés peut procéder à une appréciation en opportunité des intérêts respectifs des parties¹².

Cette appréciation discrétionnaire n'est pas pour autant arbitraire, elle doit être motivée¹³.

2.2. Les principes applicables à l'information et à la consultation des représentants du personnel

Dans le cadre de la présente procédure, qui concerne uniquement des mesures urgentes à prendre en référé, la cour du travail se limite à rappeler l'essentiel des règles de droit qu'elle prendra en considération pour statuer sur la demande en fonction des apparences de droit.

2.2.1. Les directives européennes

Bien que les directives soient dépourvues d'effet direct, les législations nationales qui les transposent doivent être interprétées, dans toute la mesure où leur texte le permet, en conformité avec les directives.

La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002¹⁴, qui concerne l'information et la consultation des travailleurs, a pour but, notamment, de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise¹⁵, sans négliger les aspects économiques des décisions¹⁶.

La directive entend, par « information », la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; par « consultation », l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur¹⁷.

Elle prévoit que l'information et la consultation recouvrent:

¹² X. TATON, « La balance des intérêts ou l'incertitude traditionnelle du référé », *Questions de droit judiciaire inspirées de l'« affaire Fortis »*, dir. J. ENGLEBERT, Larcier, 2011, p. 155 et suiv.

¹³ *Ibid.*, n° 8.

¹⁴ Directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹⁵ Considérant n° 8.

¹⁶ Considérant n° 13.

¹⁷ Article 2; f) et g).



- a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
- c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail¹⁸.

La directive prescrit que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation¹⁹.

La consultation doit avoir lieu sur la base des informations fournies par l'employeur et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler. Elle doit s'effectuer de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre²⁰.

La directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001²¹, applicable en matière de transfert d'entreprise, prévoit que le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur:

- la date fixée ou proposée pour le transfert
- le motif du transfert
- les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

¹⁸ Article 4.2.

¹⁹ Article 4.3.

²⁰ Article 4.4.

²¹ Directive concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Cette directive codifie la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements et ses modifications.



Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord²².

2.2.2. L'arrêté royal du 27 novembre 1973²³ et la loi du 4 août 1996 modifiée par la loi du 23 avril 2008²⁴

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 détermine les informations économiques et financières qui doivent être communiquées au conseil d'entreprise en quatre temps : l'information de base, l'information annuelle, l'information périodique et l'information occasionnelle. Cette dernière doit être donnée lors d'événements ou de décisions internes susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour l'entreprise (article 25) ; c'est le cas de la décision de cession du fonds de commerce en l'espèce.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 23 avril 2008, prévoit qu'à défaut de conseil d'entreprise, l'employeur fournit au comité pour la prévention et la protection au travail une information de base et une information annuelle en matière économique et financière.

La loi du 8 août 1996 ne prévoit pas qu'une information périodique ni une information occasionnelle en matière économique et financière soit donnée au comité pour la prévention et la protection au travail en l'absence de conseil d'entreprise.

2.2.3. La convention collective de travail n° 9²⁵ et la convention collective de travail n° 5²⁶

La convention collective de travail n° 9 détermine les attributions des conseils d'entreprise en matière de questions de l'emploi dans l'entreprise.

La convention collective de travail n° 5 définit, en son article 24, le rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise. Elle prévoit qu'en ce cas, la

²² Article 7.

²³ Arrêté royal portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, pris en exécution de l'article 15, b) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

²⁴ Loi complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

²⁵ Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

²⁶ Convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.



délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972.

Parmi ces dispositions, il y a lieu de relever les deux suivantes :

En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 9, lorsque l'employeur est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision. En l'absence de conseil d'entreprise, cette information doit être donnée à la délégation syndicale conformément à l'article 24 de la convention collective de travail n° 5.

En vertu de l'article 11 de la convention collective de travail n° 9, en cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général. En l'absence de conseil d'entreprise, cette compétence est dévolue à la délégation syndicale conformément à l'article 24 de la convention collective de travail n° 5.

Lorsqu'une délégation syndicale a été instituée au sein de l'entreprise, c'est bien la délégation syndicale, et non le comité pour la prévention et la protection au travail, qui est subrogée dans le droit du conseil d'entreprise à l'information et à la consultation en matière de questions de l'emploi dans l'entreprise, dans les limites qui viennent d'être précisées²⁷.

L'article 3 de la convention collective de travail n° 9 dispose que les informations et consultations prévues par cette convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise – ou à la délégation syndicale dans les cas qui viennent d'être énoncés – de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

En outre, la convention collective de travail n° 5 prévoit que la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel²⁸.

²⁷ Celui-ci ne se voit attribuer cette mission qu'en l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, article 65decies de la loi du 4 août 1996.

²⁸ Article 14.



La convention collective de travail n° 9 ne détaille pas la nature des informations qui doivent être données en cas de licenciement collectif (article 7) ou de modification importante de la structure de l'entreprise (article 11), pas plus que l'objet précis de la concertation.

Il ressort des directives européennes, qui doivent guider l'interprétation de la législation interne²⁹, que l'objet de l'information et de la consultation ne se résume pas au nombre de licenciements projetés et à l'organisation du travail, mais comprend les aspects économiques de la situation de l'entreprise, dans la mesure où ils sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi et l'organisation du travail. Le commentaire de la convention collective de travail n° 9, qui peut éclairer son interprétation même s'il n'a pas lui-même valeur de convention collective, l'indique également : « *Le conseil d'entreprise [en son absence, la délégation syndicale³⁰] est informé des facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications de structure de l'entreprise et qui les justifient ainsi que de leurs conséquences économiques, financières et sociales* ».

Synthèse

Dans les entreprises au sein desquelles un comité pour la prévention et la protection au travail et une délégation syndicale ont été institués, mais où il n'existe pas de conseil d'entreprise, la délégation syndicale doit recevoir des informations :

- au sujet d'un licenciement collectif : préalablement à la décision
- au sujet d'une reprise ou d'une autre modification de structure importante de l'entreprise : avant toute diffusion et avant la réalisation du transfert.

Dans les deux cas, la délégation syndicale sera consultée effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne la reprise et ses répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général³¹.

Les informations et consultations doivent permettre à la délégation syndicale de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections, auxquels l'employeur doit donner une réponse motivée.

²⁹ Et ce d'autant plus que le Conseil national du travail, dans son avis portant sur la transposition en droit belge de la directive 77/187/CEE (à présent coordonnée par la directive 2011/23/CE), a considéré que l'article 11 de la convention collective de travail n° 9 et la convention collective de travail n° 5 transposent cette directive de manière conforme, pour ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

³⁰ Note de la cour du travail.

³¹ Les obligations de consultation en cas de licenciement collectif sont détaillées par d'autres législations, en ce compris la convention collective de travail n° 24, sur lesquelles il n'y a pas lieu de s'attarder en l'état actuel du dossier.



L'objet de l'information et de la consultation inclut les facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications de structure de l'entreprise et qui les justifient ainsi que leurs conséquences économiques, financières et sociales.

L'information et la consultation des représentants du personnel ne portent pas préjudice à la prérogative du chef d'entreprise de prendre lui-même la décision d'ordre économique³².

2.3. Les mesures demandées

2.3.1. Quant à l'urgence

L'intention de réduire l'emploi au sein de l'entreprise a été annoncée par la nouvelle direction le 6 juillet et le 13 septembre 2017. Le nouvel exploitant du fonds de commerce considère que la situation économique du restaurant nécessite une réduction des coûts de personnel. Il est donc manifeste que la cession du fonds de commerce aura, à court terme, des répercussions sur l'emploi.

Or, ADB et INV4U n'ont donné aucune information – hormis l'intention de licencier un nombre indéterminé de travailleurs – et n'ont procédé à aucune concertation à ce sujet avec les représentants des travailleurs. Cette situation constitue une voie de fait à laquelle il est urgent de mettre un terme.

La procédure au fond nécessitant plusieurs mois, voire plusieurs années, serait impuissante à mettre fin à cette voie de fait en temps utile.

C'est en vain que les appelants objectent que la reprise du fonds de commerce par INV4U est consommée, que le transfert d'entreprise est entièrement réalisé, ce dont ils déduisent que les mesures demandées ne présentent pas de caractère urgent.

Cet argument du fait accompli ne saurait convaincre, d'autant plus qu'en l'espèce, la cession n'est pas entièrement accomplie :

- La convention de cession du fonds de commerce prévoit le paiement du prix par mensualités et dispose que le cédant reste propriétaire du fonds de commerce jusqu'à complet paiement du prix par le cessionnaire. Les intimés ne contestent pas que le prix n'a pas encore été complètement payé.
- L'article 7 de la même convention contient une condition suspensive relative à la production, par le cédant, de certificats établis par le receveur des contributions, le receveur de la TVA, l'ONSS et l'INASTI. Les appelants ne contestent pas qu'il n'est pas satisfait à cette condition suspensive.

³² Commentaire de l'article 11 de la convention collective de travail n° 9.



- La convention de résiliation amiable du bail commercial de l'immeuble affecté à l'exploitation du restaurant, signée entre ARBRIMMO et ADB, prévoit l'entérinement de la résiliation du bail par le juge de paix. Cet entérinement n'a pas encore eu lieu.

Quand bien même la cession du fonds de commerce serait-elle entièrement accomplie – ce qui n'est pas le cas –, il resterait utile et urgent de prendre des mesures destinées à protéger le droit évident des travailleurs à l'information et à la consultation via leurs représentants.

La condition d'urgence est dès lors remplie.

2.3.2. Quant au caractère provisoire

Les mesures qu'il est demandé à la cour d'ordonner ne sont pas destinées à régler définitivement la situation juridique des parties.

Les appelants ne plaident pas que le fait de donner aux représentants des travailleurs les informations en question est susceptible de leur causer un préjudice irréversible. Quant à la concertation sociale, elle n'est par nature pas préjudiciable.

2.3.3. Quant aux apparences de droit

ADB et INV4U ont brusquement décidé, selon leurs explications, entre le 6 et le 13 juillet 2017, de la reprise du fonds de commerce de l'une par l'autre dans le cadre juridique d'un transfert conventionnel d'entreprise prenant effet le 15 juillet 2017.

Tout ou partie des représentants du personnel en ont été informés par un courrier recommandé envoyé le vendredi 14 juillet 2017, courrier qui n'a pu leur être remis par les services de la poste que le lundi 17 juillet au plus tôt, c'est-à-dire après la date fixée pour la cession. Cette information n'a pas été donnée au moment requis, à savoir avant toute diffusion et avant la réalisation du transfert.

L'information donnée a porté sur le fait de la cession, le nom du repreneur et le transfert des contrats de travail conformément à la convention collective de travail n° 32bis. Aucune donnée économique ni financière n'a été communiquée. Aucune information n'a été donnée sur les conséquences de la cession en matière sociale, hormis l'intention, annoncée le 13 septembre, de procéder au licenciement de travailleurs appartenant à une ou des catégories déterminées du personnel, en ce compris des travailleurs protégés.

Aucune concertation n'a eu lieu.



Il est dès lors manifeste que les dispositions rappelées ci-dessus ont été violées.

Or, le transfert d'entreprise dont il est question suscite, dans le chef des travailleurs, des questions auxquelles il importe de répondre conformément à la loi. Les quelques informations que les intimés ont pu réunir, sans la collaboration des appelants, sont source d'une légitime inquiétude.

Il apparaît en effet que la société cessionnaire, INV4U, a été tout récemment constituée le 26 mai 2017. Ceci pose la question, notamment, de son savoir-faire en matière d'exploitation d'un restaurant.

Son capital est de 30.000 euros, dont seulement 25 %, soit 7.500 euros, ont été libérés. Ce montant apparaît très insuffisant par rapport au fonds de roulement nécessaire pour supporter les charges liées au fonctionnement du restaurant, notamment les salaires du personnel. Ceux-ci ont d'ailleurs été payés, depuis la date de la prétendue cession, par d'autres sociétés : ADB, ARBRIMMO ou BEVA³³.

Le fondateur et unique administrateur d'INV4U est une autre société, la SARL de droit luxembourgeois 4U CONSULT, dont le capital est de 12.500 euros seulement.

Le cessionnaire, ADB, disposait d'un patrimoine immobilier sous la forme de ses actions dans sa filiale ARBRIMMO, propriétaire ou emphytéote de l'immeuble affecté à l'exploitation du restaurant. La reprise sépare l'exploitation du fonds de commerce de ce patrimoine immobilier.

Se pose dès lors la question de savoir avec quels moyens financiers INV4U compte assurer l'exploitation du restaurant, en ce compris le paiement des salaires du personnel. Cette question est d'autant plus pertinente que les appelants exposent que l'exploitation est déficitaire depuis deux ans, à tel point que « la vie du restaurant est compromise ».

Il apparaît par ailleurs qu'en dépit de l'affirmation par les appelants, réitérée à l'audience, qu'il ne serait pas procédé à un licenciement collectif, INV4U a indiqué, sur sa demande d'immatriculation en tant qu'employeur auprès de l'ONSS³⁴, que le nombre de travailleurs occupés à la date de la reprise était de 48 et que le nombre de travailleurs prévus est de 35. Ceci laisse présager un nombre plus élevé de licenciements que ce qui a été annoncé jusqu'à présent.

Il ressort de ce qui précède, sur la base d'un examen *prima facie* des apparences de droit, que le droit des travailleurs et de leurs représentants à l'information et à la consultation a été gravement violé et que cette situation leur cause gravement préjudice au vu des

³³ Pièces A.48 et A.49 des intimés.

³⁴ Pièce 16 des appelants.



questions légitimes suscitées par la reprise, questions auxquelles aucune réponse n'est apportée à ce jour.

Il importe de mettre fin à cette voie de fait par des mesures urgentes et provisoires³⁵,

À cet effet, la cour du travail confirme les mesures déjà prises par la présidente du tribunal du travail et les prolonge jusqu'à ce que l'information et la consultation requises par la loi aient eu lieu.

Il est fait injonction à ADB et à INV4U, qui font cause commune, de donner les informations et de procéder à la concertation sociale selon les modalités précisées dans le dispositif de l'arrêt.

Quant à l'astreinte, la cour sursoit à statuer afin de vérifier si ADB et INV4U se conforment spontanément au présent arrêt ou s'il est nécessaire de les y contraindre par l'imposition d'une astreinte. Les débats seront rouverts à ce sujet à l'expiration du délai imparti par la cour du travail à ADB et INV4U pour s'exécuter.

Il n'y a pas lieu de désigner un expert, les parties intimées étant à même de prendre leurs responsabilités dans l'examen des informations qui doivent leur être communiquées.

Enfin, il n'y a pas lieu d'ordonner la mesure demandée sur la base de la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces. Il n'apparaît pas, *prima facie*, que les organisations syndicales ou les travailleurs relèvent du champ d'application de la loi, tel que défini par l'article 5 relatif aux entités assujetties.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

³⁵ Voyez notamment C.trav. Bruxelles, 16 mai 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 277 ; Trib.trav. Bruxelles (réf.), 13 mars 2000, *J.L.M.B.*, 2000/24, p. 1032 ; Trib.trav. Bruxelles (réf.), 10 juin 2002, *Chr.D.S.*, 2006/7, p. 410.



Déclare la demande irrecevable à l'égard de la SA BEVA INVESTMENT ;

Confirme l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a :

- **interdit à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES et à la SA INV4U de procéder à des licenciements qui entraîneraient l'application de toute directive, loi, CCT ou autre dispositions légales relatives aux licenciements collectifs,**
- **interdit à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES et à la SA INV4U de poser tout acte complémentaire de disposition concernant les éléments du fonds de commerce ;**

Dit que ces interdictions sortiront leurs effets jusqu'à la date à laquelle il aura été complètement procédé à l'information et à la consultation ordonnées par le présent arrêt, et au minimum jusqu'au 3 février 2018 ;

Ordonne à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES et à la SA INV4U de communiquer par écrit à la délégation syndicale de l'entreprise les informations requises par les dispositions visées dans le présent arrêt, qui comprendront au minimum, depuis le mois de juillet 2017 et pour l'avenir à court et à moyen terme :

- **le motif du transfert d'entreprise, y compris les facteurs économiques, financiers ou techniques qui le justifient,**
- **l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise et de sa situation économique,**
- **le budget d'investissement compte tenu notamment des acquisitions d'équipement,**
- **le budget d'exploitation compte tenu notamment des recettes escomptées, des charges et des amortissements,**
- **les modes de financement de l'exploitation du fonds de commerce,**
- **les prévisions d'emploi et d'organisation du travail au sein de l'entreprise, incluant notamment les répercussions des données précitées et des autres circonstances économiques relevantes sur l'emploi et sur l'organisation du travail ;**

Dit que dans les écrits communiqués à la délégation syndicale, la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES et à la SA INV4U pourront signaler, le cas échéant, le caractère confidentiel de certaines informations, dont la diffusion serait de nature à causer un préjudice à l'entreprise, et que la délégation syndicale et les parties intimées respecteront la confidentialité desdites informations ;

Ordonne à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES et à la SA INV4U de consulter la délégation syndicale de l'entreprise, c'est-à-dire, après l'avoir dûment informée, d'entendre ses avis, suggestions ou objections et d'y donner une réponse motivée, au



sujet de la reprise du fonds de commerce et de ses répercussions sur les perspectives d'emploi et sur l'organisation du travail ;

Dit que l'information et la consultation précitées auront lieu selon le calendrier suivant :

- **pour le 6 janvier 2018 au plus tard : remise des informations écrites,**
- **pour le 20 janvier 2018 au plus tard : réunion de concertation avec la délégation syndicale, au cours de laquelle les membres de celle-ci pourront poser des questions sur l'objet de l'information tel qu'il a été déterminé par la cour et émettre des avis, suggestions ou objections sur les informations reçues,**
- **pour le 3 février 2018 au plus tard : réunion de concertation avec la délégation syndicale, au cours de laquelle il sera répondu aux questions, avis, suggestions ou objections ;**

Sursoit à statuer sur la demande d'astreinte et prononce à ce sujet la réouverture des débats ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la 2^{ème} chambre de la cour du travail du 15 février 2018 à 14 heures 30 ;

Déclare le présent arrêt opposable à madame Myriam S , monsieur Matteo Filippo L et madame Charline M;

Réserve les dépens.

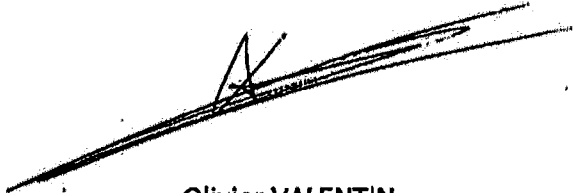


Ainsi arrêté par :

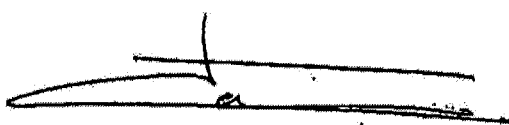
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Olivier VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



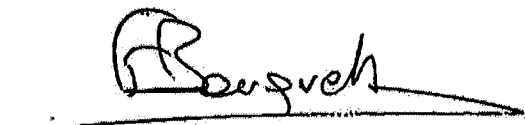
Christiane EVERARD,



Olivier VALENTIN,



Jean-Christophe VANDERHAEGEN,

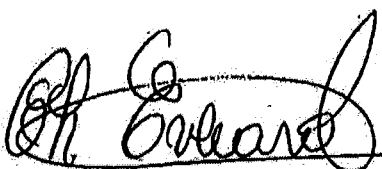


Fabienne BOUQUELLE,

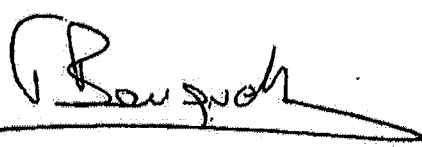
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 décembre 2017, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Fabienne BOUQUELLE,

