

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la cinquième chambre.

A LA REQUETE DE:

Maître Alain FIASSE, Avocat à 6000 CHARLEROI, rue Tumelaire, 23/14, agissant en sa qualité de mandataire au transfert de la SA SOJUMA, ayant son siège social à 6040 JUMET, Zone Industrielle, Allée Centrale, 52, désigné à cette fonction par jugement du Tribunal de Commerce du Hainaut, division Charleroi, du 12.01.2017

Comparaissant en personne et assisté de Maître Marie ADAM

En présence de :

1. La S.A. SOJUMA, dont le siège social est établi à 6040 JUMET, Zone Industrielle, Allée Centrale, 52 inscrite à la BCE sous le numéro 0643.980.030 société débitrice, comparaissant par Mr F , administrateur, et assistée par ses conseils Maîtres Parmentier et Gossiaux loco Maître Charles BULLMAN, Avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence, 17

2. La SA SYSTEMAT NUMERIC SUPPORT dont le siège social est établi à 1380 LASNE, Chaussée de Louvain, 431 C inscrite à la BCE sous le numéro 0643.971.221

3. La SA SYSTEMAT SOURCING CENTER dont le siège social est établi à 1380 LASNE, Chaussée de Louvain, 431 C inscrite à la BCE sous le numéro 0643.976.466

4. La SPRL EVERUN IT dont le siège social est établi à 1380 LASNE, Chaussée de Louvain, 431 C inscrite à la BCE sous le numéro 0673.595.021

Sociétés candidates repreneuses

comparaissant par Mr F , administrateur ou gérant, et assistées par leurs conseils, Maîtres PARMENTIER et GOSSIAUX loco Maître Charles BULLMAN

Et en présence des représentants du personnel :

1. Monsieur B.

Comparaissant en personne

2. Monsieur D B

Comparaissant en personne

3. Monsieur F B

Comparaissant en personne

4. Monsieur F G

Comparaissant en personne

5. Monsieur A HL

Comparaissant en personne

6. Madame K H

Intervenante volontaire comparaissant en personne, assistée de Maître Karim Sheikh Hassan,
Avocat à 1030 SCHAEERBEEK, rue des Coteaux, 227 et Maître Gobiet

7. Monsieur B L

Comparaissant en personne

8. Monsieur G P9. Monsieur F V

Comparaissant en personne

Et en présence de Monsieur G G, non convoqué

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant:

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

1. LA PROCEDURE

Vu la requête déposée au greffe du Tribunal du travail le 21.04.2017, en application de l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises et de la Convention collective n° 102 du 5.10.2011 ;

Vu les convocations et avis de fixation adressés le 24.04.2017, à la partie requérante, aux représentants des travailleurs, ainsi qu'à la société faisant l'objet de la procédure en réorganisation judiciaire, en vue de comparaître à l'audience du 2.05.2017 ;

Vu le dossier déposé au greffe le 27.04.2017 par la partie requérante ;

Vu la requête en intervention volontaire déposée par les conseils de Madame H représentante des travailleurs, à l'audience du 2.05.2017 ;

Vu les conclusions et les pièces déposées le 2.05.2017 par les conseils de Mme H ;

Entendu le mandataire de justice, la société faisant l'objet de la procédure en réorganisation judiciaire, les sociétés candidates repreneuses, leurs conseils, les conseils de Mme H et les autres représentants des travailleurs présents, en leurs explications, à l'audience publique du 2.05.2017.

2. COMPETENCES MATERIELLE ET TERRITORIALE

Selon l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises :

« Le cessionnaire, le débiteur ou le mandataire de justice, peut demander par requête adressée au tribunal du travail du siège social ou de l'établissement principal du débiteur, l'homologation de la convention de transfert projeté visée au paragraphe 2, 5°.

Le tribunal du travail vérifie si les conditions légales ont été remplies par les parties signataires et si l'ordre public a été respecté.

Le tribunal statue en urgence après avoir entendu les représentants des travailleurs et le requérant. »

En application des articles 578 19° et 626/1 du Code judiciaire, le Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, est compétent pour connaître de la demande d'homologation .

3. OBJET DE LA DEMANDE

La requête a pour objet de demander au Tribunal du Travail d'accorder l'homologation des actes de transfert projetés :

- de la branche d'activité « CYBERCLASSES » de la S.A. SOJUMA au profit de la SA SYSTEMAT NUMERIC SUPPORT, en ce que cet acte porte sur les droits de 6 travailleurs ;
- de la branche d'activité « ENGAGEMENT » de la S.A. SOJUMA au profit de la SA SYSTEMAT SOURCING CENTER, en ce que cet acte porte sur les droits de 3 travailleurs ;

- de la branche d'activité « maintenance et réparation » de la S.A. SOJUMA au profit de la SPRL EVERUN IT, en ce que cet acte porte sur les droits de 9 travailleurs.

4. LES FAITS ET LES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Selon les explications et pièces de la partie requérante, la S.A. SOJUMA est une société de prestations de services dans le domaine de l'informatique. Elle fait partie du groupe SYSTEMAT. Elle emploie, pour réaliser des prestations ponctuelles à la demande des clients, 41 personnes dans 4 branches d'activité. Elle ne détient ni contrats à long terme ni actifs immobilisés, le matériel utilisé étant mis à disposition par d'autres sociétés du groupe.

Au vu de ses difficultés, la société a été admise à la procédure de réorganisation judiciaire par transfert d'entreprise sous autorité de justice et, ce, par jugement du tribunal du Commerce du Hainaut, division Charleroi, du 12.01.2017, Maître FIASSE étant nommé mandataire de Justice. Un sursis a été accordé jusqu'au 12.5.2017 pour réaliser ce transfert.

Trois offres de reprise ont été formulées par trois sociétés du groupe SYSTEMAT, de sorte qu'il s'agit, selon les termes du mandataire de Justice, d'« auto-cessions » :

- la SA SYSTEMAT NUMERIC SUPPORT offre de reprendre la branche d'activité « CYBERCLASSES » de la S.A. SOJUMA, avec 6 travailleurs sur 7 ;
- la SA SYSTEMAT SOURCING CENTER propose de reprendre la branche d'activité « ENGAGEMENT », avec 3 travailleurs sur 6;
- la SPRL EVERUN IT reprendrait la branche d'activité « maintenance et réparation », avec 9 travailleurs.

Dix-huit travailleurs seraient donc repris, sur 37 selon le chiffre fourni par l'intervenante volontaire.

La branche « logistique et intégration » (11 travailleurs) n'a pas trouvé de repreneur.

5. RECEVABILITE

Introduite dans les formes prévues à l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009, la demande est recevable.

6. EXAMEN DE LA REQUETE EN HOMOLOGATION DES ASPECTS SOCIAUX DU TRANSFERT SOUS AUTORITE DE JUSTICE

a) Le mandataire de Justice produit un dossier de pièces contenant :

- les 3 offres de reprise d'activité ;
- les 3 projets de conventions de transfert ;
- les fiches individuelles des 18 travailleurs repris, signées pour accord par ceux-ci en application de l'article 8 § 2 de la Convention collective n° 102 du 5.10.2011, accompagnées d'un résumé de leurs conditions de travail ;
- la notification qui a été faite aux 18 travailleurs, signée pour accord par ceux-ci et par le représentant des repreneurs, en application de l'article 8 § 1 et 3 de la Convention collective n° 102 du 5.10.2011.

- une liste de présence à la réunion d'information du 21.04.2017, signée par les personnes présentes.
- b) Le Tribunal a entendu le mandataire de justice, les représentants du personnel présents et les conseils des parties, ainsi que Mr F pour les quatre sociétés impliquées dans le projet de transfert.

Mme H, en sa qualité de représentante du personnel, expose que la SA SOJUMA, constituée le 7.12.2015, est une structure créée à dessein pour être insolvable et que la majorité des représentants du personnel du groupe y ont été regroupés.

Elle affirme que *« l'unique volonté du groupe SYSTEMAT est de licencier une partie de l'entité SOJUMA sans paiement d'indemnité compensatoire de préavis et plus particulièrement de se débarrasser de la quasi-totalité des représentants du personnel de SYSTEMAT »*.

Il ressortirait en effet des réunions des conseils d'entreprise que, suite à l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire de SOJUMA, la direction a annoncé :

- que le groupe ferait des propositions de reprise, aucun autre repreneur n'étant envisageable (vu que la société ne contient que du passif social) ;
- que les travailleurs repris se verraient proposer des conditions de travail modifiées ;
- que la partie non reprise de la SA SOJUMA serait mise en faillite et que les travailleurs restant seraient indemnisés par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE).

Madame H demande que la requête en homologation des conventions de transfert soit déclarée irrecevable ou à tout le moins non fondée.

Elle soutient que :

- Il n'y a pas de « changement d'employeur », au sens de l'article 2 de la Convention collective n° 102 du 5.10.2011, de sorte que l'article 61 de la loi du 31.01.2009 relative à la continuité des entreprises ne peut être appliqué et qu'aucun transfert ne peut être opéré ;
- Les conventions de transfert sont illégales en ce qu'elles prévoient une renonciation des travailleurs repris à une partie de la durée du préavis légal (application erronée de l'article 11 de la Convention collective n° 102) ;
- Les conventions de transfert sont discriminatoires à l'égard des représentants du personnel qui ne sont majoritairement pas repris (application de l'article 12 de la Convention collective n° 102).

c) Notion de « changement d'employeur »

L'article 2 de la Convention collective n° 102 du 5.10.2011 dispose que :

« La présente convention collective de travail est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert sous autorité de justice de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités visé aux articles 59 à 70 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises. »

Mme H soutient que les sociétés candidates repreneuses et SOJUMA font partie du même groupe et ne sont qu'un seul et même employeur, de sorte qu'à défaut de « changement d'employeur », il ne peut y avoir de transfert.

Il n'est pas contesté que les sociétés du groupe forment une seule et même Unité Technique d'Exploitation pour les élections sociales et que leurs administrateurs sont essentiellement les mêmes. Il semble en outre, selon les explications apportées en ce qui concerne les représentants du personnel, que les travailleurs soient transférés d'une entité juridique à l'autre selon les nécessités stratégiques du groupe.

Cette situation ne s'oppose pas à l'opération projetée.

La loi du 31.01.2009 se contente manifestement du seul changement d'employeur en tant qu'entité juridique pour permettre le transfert d'entreprise dans le cadre d'une PRJ.

En effet, l'article 62 alinéa 4 de la loi a prévu l'hypothèse de l'auto-cession et l'a conditionnée à la mise en concurrence des offrants (condition que le mandataire de Justice expose avoir respectée en l'espèce) :

« Au cas où une offre émane de personnes qui exercent ou ont exercé le contrôle de l'entreprise et exercent en même temps, à travers d'autres personnes morales, le contrôle sur des droits nécessaires à la poursuite de ses activités, cette offre ne peut être prise en considération qu'à la condition que ces droits soient accessibles dans les mêmes conditions aux autres offrants.

En cas de pluralité d'offres comparables, la priorité est accordée par le mandataire à celle qui garantit la permanence de l'emploi par un accord social. (...) »

Selon la doctrine, « l'auto-cession a toujours été admise dans son principe ». « Le mécanisme n'est pas en soi critiquable s'il est exempt de toute fraude : le prix obtenu et le maintien d'une partie importante de l'emploi seront en général de bons paramètres pour déceler une fraude éventuelle », ce que le Tribunal saisi devra vérifier.¹

A noter sur ce point que les cessions sont convenues pour la somme de 1 euro et que 18 sur 37 emplois sont maintenus.

L'argument de l'absence de « changement d'employeur » ne peut donc à lui seul être retenu pour refuser l'homologation des conventions de transfert.

d) Dérogations aux délais de préavis légaux

Il apparaît de l'examen des pièces que 9 des 12 travailleurs repris par la SA SYSTEMAT SOURCING CENTER et par la SPRL EVERUN IT subissent une réduction de la durée du délai de préavis.

L'employeur explique à l'audience que cette réduction des délais de préavis a pour objectif de rendre les sociétés plus attractives en cas de reprise éventuelle par un tiers et que cette modalité n'a pas dû être prévue pour les 6 travailleurs repris par la SA SYSTEMAT NUMERIC SUPPORT car cette branche d'activité est plus rentable.

¹ V. DE CALLATAY et P. DELLA FAILLE, La loi sur la continuité des entreprises, recueil de législation, doctrine et jurisprudence, Anthémis 2013, pages 457 et 458 ; même sens : J-P et V. RENARD, N. OUCHINSKY, W. DAVID, La loi relative à la continuité des entreprises après la réforme de 2013 : mode d'emploi ; Wolters-Kluwer 2014, page 385

Plus précisément, les fiches individuelles de ces travailleurs, établies sous forme de tableau, signé pour accord, mentionnent, par exemple:

Nom travailleur	H _i (old)	H (new)
Date d'ancienneté	12/12/1994 (date d'ancienneté conservée)	
Durée de préavis	20 mois et 13 semaines	12 mois
Jours de congé acquis	4	2

Un nouveau délai de préavis a ainsi été proposé aux 9 travailleurs les plus anciens, qui déroge à la durée légale prévue par la loi du 26.12.2013, en la réduisant de manière très substantielle (les 3 personnes qui ne sont pas concernées par cette réduction ont été engagées en 2015 ou 2016).

On peut supposer que la durée légale (ici 20 mois et 13 semaines) a été calculée à la date de la rédaction de la fiche. Il n'est pas précisé comment le nouveau délai (ici 12 mois) évolue en fonction de la date du licenciement éventuel.

Il semblerait, aux dires des représentants des travailleurs, que le nouveau délai corresponde à la somme que le travailleur percevrait du Fonds de Fermeture si la société SOJUMA était mise en faillite, de sorte que les travailleurs repris sont placés sur le même pied que les non repris tout en conservant leur emploi... bien qu'aucune clause de stabilité d'emploi ne soit prévue.

La mention « *date d'ancienneté conservée* » ne vaut donc que pour d'autres paramètres, tels que le barème salarial, et est inexacte en ce qui concerne la durée du préavis et les jours de congés acquis.

En outre, la notification expédiée à chacun des travailleurs contient la phrase : « *les travailleurs repris le sont aux mêmes conditions de rémunération, d'anciennement, de commissions paritaires et avec les mêmes avantages qui leur étaient octroyés par la SA SOJUMA* », ce qui est inexact au vu de ce qui précède et, ce, même si dans le même document, « *chacun des travailleurs reconnaît que les données ci-après sont correctes et complètes* ».

Les sociétés repreneuses répondent que l'article 11 de la CCT n°102 autorise des modifications au contrat de travail. Cette disposition précise :

« *Le candidat-repreneur et le travailleur peuvent en outre convenir de modifier le contrat de travail individuel, pour autant que, conformément à la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, ces modifications soient liées principalement à des raisons techniques, économiques ou organisationnelles.* »

Les sociétés repreneuses ajoutent que la fiche individuelle est mal rédigée et qu'en réalité il y a bien une modification de la date d'ancienneté, ce qui serait permis, mais non une modification du délai de préavis légal.

Nonobstant cette pirouette, il convient de rappeler que l'article 61 § 5 de la loi du 31.01.2009 prévoit que « *le Tribunal du Travail vérifie si les conditions légales ont été respectées par les parties signataires et si l'ordre public a été respecté.* »

Or, l'article 6 de la loi du 3.07.1978 relative aux contrats de travail dispose que « *Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.* »

Il en est de même après l'adoption de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, qui modifie le mode de calcul des délais de préavis (cf exposé des motifs). « *Une convention individuelle conclue après la cessation du contrat de travail peut par contre prévoir une indemnité de préavis calculée sur la base d'un délai de préavis moins favorable au travailleur.* »²

Les dispositions du droit du contrat de travail sont en effet en principe impératives en faveur du travailleur, de sorte que celui-ci ne peut y renoncer anticipativement.³

La réduction du délai de préavis imposée anticipativement en l'espèce n'est pas une modification du contrat de travail individuel visée à l'article 11 de la CCT n°102 mais une dérogation à une règle légale impérative.

Par ailleurs, les dispositions impératives de la loi se trouvent au premier rang de la hiérarchie des sources des obligations dans les relations entre les employeurs et les travailleurs, tandis qu'à la deuxième place de la hiérarchie se trouvent les conventions collectives de travail rendues obligatoires conclues au sein du Conseil national du Travail⁴, comme c'est le cas de la CCT n° 102.

Il ne peut donc être dérogé à une disposition légale impérative en se fondant sur cette convention collective.

Il en résulte que le « volet social » des conventions de transfert d'entreprise proposées par la SA SYSTEMAT SOURCING CENTER et par la SPRL EVERUN IT contient des dispositions contraires à des dispositions légales impératives, ce qui fait obstacle à leur homologation.

e) Discrimination dans le choix des travailleurs repris au préjudice des représentants des travailleurs

L'article 12 de la CCT n° 102 dispose :

« Le choix des travailleurs qui seront repris par le candidat-repreneur incombe à ce dernier. Le choix du candidat-repreneur doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et s'effectuer sans différenciation interdite.

En particulier, les représentants des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée ne peuvent être soumis à un traitement différencié uniquement en raison de leur activité exercée comme représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée. L'absence de différenciation interdite est présumée établie si la proportion, avant le transfert sous autorité de justice, entre les travailleurs occupés dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée et leurs représentants dans les organes de cette entreprise ou partie d'entreprise reste respectée après le transfert.

Cette présomption est réfragable. »

² W.Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Droit du travail, édition 2015-2016, pages 2140-2141

³ W.Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Droit du travail, édition 2015-2016, pages 218, 220 ; Cass. 13.10.1997, JTT 1998, 159

⁴ W.Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Droit du travail, édition 2015-2016, pages 109-110

Il n'est pas contesté que la proportion de représentants des travailleurs par rapport à l'ensemble des travailleurs de SOJUMA serait nettement inférieure après le transfert, puisque 1 seul représentant serait repris alors qu'ils sont 8 actuellement.

Le repreneur doit donc renverser la présomption prévue à l'article 12, ce qu'il entend faire sur base d'une liste de critères d'évaluation et d'une sorte de tableau des compétences dans une série de domaines de l'informatique, non daté, déposé par Mme :

Ces documents ne permettent aucunement au tribunal d'apprécier si le choix du repreneur a été dicté par les raisons techniques, économiques ou organisationnelles et ne contient aucune différenciation interdite.

En effet, il aurait fallu, pour en juger, disposer d'un rapport fiable décrivant les besoins des entreprises en matière de personnel, les compétences présentées par chacun des travailleurs, leurs évaluations des années précédentes et leur coût pour l'entreprise.

On ne peut, par exemple, se contenter de vérifier si ce sont bien les personnes qui ont le plus de « C » (« = specialist ») qui sont repris, dès lors qu'on ignore combien de personnes la société a besoin dans chaque domaine de compétence et quel est le degré de spécialisation souhaité.

Les repreneurs doivent à tout le moins présenter une argumentation, appuyée par des pièces, justifiant concrètement pourquoi les travailleurs qui se trouvent être des représentants du personnel ne sont pas repris.

A défaut, le Tribunal ne peut que constater que la présomption n'est pas renversée.

f) En conclusion

Le Tribunal estime en conséquence qu'il y a pas lieu d'homologuer les actes de transfert projetés en ce qu'ils portent sur les droits de 18 travailleurs.

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

Statuant contradictoirement,

Donne acte à Mme H de son intervention volontaire ;

Déclare la demande du mandataire de Justice recevable et non fondée ;

En conséquence, en application de l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, refuse l'homologation des actes de transfert

- de la branche d'activité « CYBERCLASSES » de la S.A. SOJUMA au profit de la SA SYSTEMAT NUMERIC SUPPORT, en ce que cet acte porte sur les droits de 6 travailleurs ;
- de la branche d'activité « ENGAGEMENT » de la S.A. SOJUMA au profit de la SA SYSTEMAT SOURCING CENTER, en ce que cet acte porte sur les droits de 3 travailleurs ;

- de la branche d'activité « maintenance et réparation » de la S.A. SOJUMA au profit de la SPRL EVERUN IT, en ce que cet acte porte sur les droits de 9 travailleurs.

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

Mme C.DE PRETER,

Juge au Tribunal du Travail,
présidant la cinquième Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur salarié,
Greffier en chef

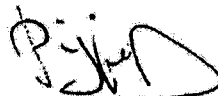
Mme B.PIUPOPS,
M. D.HARNET,
M. Ph.DAL



DAL



HARNET



PIUPOPS



DE PRETER

Et prononcé en audience publique supplémentaire du 9 mai 2017 de la cinquième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Charleroi, par Mme DE PRETER, Juge, président de chambre, assistée de M. Ph.DAL, Greffier en chef



DAL

DE PRETER

