

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre du 25/10/2016

R.G. n° 15/497/A

Rép. A.J. n° 16/1140

Exp. du _____ à _____

JTT n° _____

Coût : € _____

_____, domicilié à _____

Partie demanderesse représentée par Me De Bie loco Me Hollange, avocats

CONTRE

1) FONDS D'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS LICENCIÉS EN CAS DE FERMETURE DES ENTREPRISES, (B.C.E. 0206.737.484)

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7-9

Partie défenderesse représentée par Me Wigny, avocat

2) SCRL _____ (B.C.E. _____),
dont le siège social est établi à _____

Partie défenderesse représentée par Me Duquenne, avocat

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire.

Vu les citations introductives d'instance des 2 et 7.09.2015.

Vu les conclusions principales du demandeur et les conclusions de synthèse des autres parties auxquelles seules le tribunal doit avoir égard en vertu de l'article 748 bis du code judiciaire.

Vu le dossier de pièces des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 27.09.2016.

* * *

1. LES FAITS

Le demandeur a été occupé par l'ASBL _____ selon un contrat de travail à durée déterminée du 3 juillet 2013 au 2 août 2013. Cette ASBL fait partie du Groupe d'entreprise « _____ ».

L'ASBL _____ a été mise en liquidation selon un PV d'assemblée générale du 11 juillet 2013. La rupture du contrat de travail a été notifiée aux travailleurs le 12 juillet 2013 moyennant versement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En réalité, le demandeur a continué à travailler dès le 15.07.2013 pour la défenderesse.

Le demandeur a déposé une déclaration de créance en vue de réclamer des arriérés de rémunération, divers avantages, une indemnité de rupture et un pécule de vacances. Une demande a également été introduite au Fonds de fermeture (repris ci-après FFE ou défendeur).

Le demandeur a ensuite signé un contrat à durée déterminée pour la période du 15.07.2013 au 4.08.2013 avec la défenderesse (contrat non déposé au dossier).

Un second travailleur de l'ASBL [...] a également été engagé par la défenderesse dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dater du 15 juillet 2013.

Par décision du 4 septembre 2014, le Comité particulier du FFE a pris une décision de refus au motif que la convention collective de travail 32bis est d'application, libellée comme suit :

« Après l'enquête sur le dossier employeur, nous avons constaté qu'un transfert conventionnel avait eu lieu.

Selon les dispositions de la CCT 32 – bis, les travailleurs qui étaient présents au moment du transfert sont considérés comme transférés chez le repreneur. Selon la CCT 32 quinquies, il y a solidarité entre l'employeur précédent et le nouvel employeur pour payer la dette.

Selon votre formulaire de demande, il est apparu qu'à la date de reprise, vous étiez encore en service. De ce fait, nous ne pouvons pas satisfaire à votre demande. ».

L'organisation syndicale du demandeur a contesté le transfert conventionnel d'entreprise.

Le FFE a répondu qu'il maintenait sa décision au motif que :

« L'ASBL [...], qui fait partie du groupe d'entreprises « [...] » a été mise en liquidation le 11.07.2013. Deux travailleurs (L [...] ; Thomas et [...] Antonio) sont restés en service jusqu'au 12.07.13. Ils ont ensuite été engagés presque immédiatement le 15.07.13 par la [...] . Il s'agit de deux entreprises appartenant au même groupe, le directeur du groupe « [...] » ayant d'ailleurs signé lui-même le contrat de travail des deux travailleurs au sein de l'ASBL [...] en tant que directeur du groupe « [...] » et représentant de l'ASBL [...]. Les activités des deux entreprises sont très proches voire similaires, la première ayant comme activité principale la formation au travail et la seconde relevant des entreprises de travail adapté en ateliers sociaux. Nous avons donc estimé que l'activité de l'ASBL [...] a, de fait, été poursuivie par une autre entreprise du groupe. Il n'y a pas de convention de transfert, la décision administrative est fondée sur le constat d'un transfert de fait, il n'est d'ailleurs pas exigé par la jurisprudence nationale et européenne qu'une convention écrite soit requise pour conclure à l'existence d'un transfert conventionnel au sens du chapitre 2 de la CCT n° 32 bis.

On retrouve également un grand nombre d'administrateurs communs dans les deux entreprises.

Sauf élément nouveau, le FFE maintient donc sa décision dans ce dossier ».

Les six autres travailleurs occupés par l'ASBL et licenciés le 12 juillet 2013 ont bénéficié de l'intervention du FFE.

2. L'OBJET

Le demandeur entend obtenir condamnation des parties défenderesses(l'une à défaut de l'autre) à lui verser les sommes suivantes:

- Arriérés de rémunération (juillet 2013) : 884, 25 € bruts ;
- frais de transport (juillet 2013) : 11 € nets ;
- chèques repas (juillet 2013) : 59,10 € nets ;
- indemnité de rupture : 7 421, 74 € bruts ;
- pécule de vacances 2013 :
 - simple pécule : 318, 59 €
 - double pécule : 318, 59 €

Le tout à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de la citation jusqu'à parfait paiement et les dépens.

Dans ses conclusions, le demandeur ne sollicite pas l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

3. RECEVABILITE ET INCIDENT DE PROCEDURE

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

Le conseil de la défenderesse sollicite l'écartement des conclusions du défendeur. Il déclare ne pas avoir reçu les conclusions principales et par conséquent ne pas avoir pu répondre aux conclusions de synthèse.

Eu égard à l'article 748bis, le Tribunal s'en réfère aux dernières conclusions (de synthèse). En l'espèce, la défenderesse a reçu les conclusions de synthèse du défendeur et n'a pas fait application de l'article 748 du code judiciaire. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'écartier les conclusions de synthèse du défendeur.

4. DISCUSSION

La question est donc de savoir s'il y a eu transfert d'entreprise entre l'ASBL et la défenderesse.

A) En droit

La convention collective du CNT 32 bis a pour objet de garantir le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise.

Ainsi elle dispose en son article 7 que « *Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire* ».

Pour qu'il y ait transfert d'entreprise et application de la convention collective 32 bis conclue au sein du CNT, prévoyant le maintien des droits des travailleurs, il faut trois éléments :

- Un changement d'employeur ;
- Du à un transfert d'entreprise ;
- Une origine conventionnelle au transfert.

a) Quant au changement d'employeur

Au sens de la CCT, on entend par employeur les personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs. Dès lors que deux travailleurs ont été engagés immédiatement après la rupture du contrat, il est incontestable qu'il y a changement d'employeur.

En effet l'ASBL et la défenderesse ont deux personnalités juridiques différentes même si elles appartiennent au même groupe.

b) Quant au transfert d'entreprise

L'article 6 de la CCT dispose qu'est considéré transfert d'entreprise, « *le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire* ».

Le commentaire de cet article indique « *qu'en ce qui concerne la notion "transfert d'entreprise", il convient de préciser que le transfert n'est pris en considération, pour l'application du présent chapitre, que pour autant qu'il entraîne un changement d'employeur. Peuvent entre autres être considérées comme transfert conventionnel d'une entreprise: la modification du statut juridique de l'entreprise, la constitution de société, la cession, la fusion et l'absorption.*

(...)

Suivant les cas, on considérera comme entreprise, soit l'entité juridique, soit l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise, et comme partie d'entreprise, la division au sens de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise. »

Dans la mesure où la CCT 32 bis transpose dans la réglementation nationale la directive européenne 2001/23/CE, cette matière est fortement influencée par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Traditionnellement, on a exigé deux éléments indispensables pour reconnaître l'existence d'un transfert d'entreprise. D'une part, le transfert devait porter sur **une entité économique**, d'autre part cette entité devait conserver son identité¹ : ainsi le transfert d'éléments

¹ Cfr arrêt Spijkers, CJCE 18.03.1986

corporels, incorporels, le transfert de l'activité et le transfert de l'essentiel du personnel permettent de conclure à un transfert. Pour une partie de la doctrine, cela impliquait le transfert d'une entité économique qui soit susceptible d'exploitation autonome et que cette exploitation soit poursuivie² alors que la Cour de Justice faisait surtout prévaloir le critère de l'entreprise –activité, l'activité étant le support de l'entité économique. Selon la Cour de Justice, l'absence d'un des éléments précités (voire plusieurs) n'exclut pas le transfert³.

Cette jurisprudence a été ensuite modalisée par les arrêts Hernandez Vidal et Sanchez Hidalgo en ce sens que l'entité transférée doit être suffisamment structurée et autonome, c'est -à-dire composée d'éléments matériels ou immatériels (organisationnels par exemple). Il doit donc avoir un **transfert d'actif**, cette notion étant comprise au sens large.

Or dans certains secteurs d'activité, l'actif se résume à la main d'œuvre. Dans ce cas, la notion d'entité économique renvoie, selon la Cour de Justice, à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice de l'activité économique poursuivant un objectif propre⁴ ou d'effectifs suffisants en nombre ou en compétences comme par exemple, dans le secteur de nettoyage, où un ensemble organisé de salariés spécialement et durablement affectés à une tâche commune peut correspondre à une entité économique⁵.

En l'espèce, l'activité de l'ASBL A portait sur la formation de demandeurs d'emploi par le travail de sorte que l'activité censée être transférée est comparable. En effet, la défenderesse relève des entreprises adaptées en ateliers sociaux. Le code NACE est d'ailleurs identique.

Force est de constater qu'en l'occurrence, l'actif repose essentiellement sur la main d'œuvre. En effet, l'ASBL était active dans l'entreprise des espaces verts et du parachèvement des bâtiments. Le matériel roulant était en leasing de sorte qu'il ne peut être constitutif d'indices de l'existence ou d'absence de transfert.

Il est admis qu'une seule entité de l'entreprise puisse être transférée. En l'espèce, si l'on s'en réfère à la coupure de presse non démentie, les formateurs expérimentés étaient au nombre de quatre⁶. Or, deux d'entre eux ont été réengagés. Le tribunal ignore toutefois la nature des fonctions remplies par le reste du personnel.

Enfin, même si le matériel ne valait plus grand-chose, il est acquis que ce matériel se trouve actuellement au sein de la défenderesse.

Quant à l'identité de l'entreprise, elle reste la même puisque les deux sociétés appartiennent au même groupe et que des éléments organisationnels sont identiques : cfr

² Loïc Peltzer, Transfert conventionnel d'entreprises, Etudes pratiques de droit social, kluwer, 2006, p.51 et sv. citant lui-même M. Jamouille et F. Kefer, « la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprise »

³ Arrêt Schmidt, CJCE 14.04.1994, C 392/92 CJCE 10.12.1998, aff. C-127-96, C-229/96 et C-74/97

⁴ Allen, 2.12.1999, c 234/98

⁵ Cjce Temco 24.01.2002, c.51/00

⁶ Cfr article de presse – pièce 2 du dossier du demandeur

les différentes clauses des contrats de travail, un nombre commun d'administrateurs, ...

c) Quant à l'origine conventionnelle au transfert.

Il est de jurisprudence constante que la convention ne doit pas nécessairement être écrite. En l'espèce, le caractère conventionnel ne fait aucun doute compte tenu que les deux sociétés appartiennent au même groupe.

Ainsi, dans son arrêt du 13.09.2007⁷, la Cour de Justice a estimé que :

« Pour ce qui est de la condition relative à l'existence d'une cession conventionnelle, il ressort d'une jurisprudence bien établie que la portée de la disposition de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 ne peut pas être appréciée sur la base de la seule interprétation textuelle (voir, à propos de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 77/187, arrêts du 7 février 1985, Abels, 135/83, Rec. p. 469, points 11 à 13, et du 19 mai 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec. p. I-3189, point 10). En raison des différences entre les versions linguistiques de la directive ainsi que des divergences entre les législations nationales sur la notion de cession conventionnelle, la Cour a donné de cette notion une interprétation suffisamment souple pour répondre à l'objectif de la directive qui est de protéger les salariés en cas de transfert de leur entreprise (arrêts Redmond Stichting, précité, point 11, et du 7 mars 1996, Merckx et Neuhuys, C-171/94 et C-172/94, Rec. p. I-1253, point 28).

Cette interprétation souple concerne également la forme de la « convention » par laquelle la cession se réalise. La notion de cession conventionnelle est ainsi susceptible de viser, selon les cas, un accord écrit ou verbal entre le cédant et le cessionnaire portant sur un changement de l'identité de la personne responsable de l'exploitation de l'entité économique concernée ou encore un accord tacite conclu entre eux qui résulterait d'éléments de coopération pratique traduisant une volonté commune de procéder à un tel changement.

Or, dans l'affaire au principal, il résulte de la décision de renvoi que la reprise des travailleurs concernés s'est effectuée dans le cadre d'une coopération entre Mayer et PPS, qui avaient toutes les deux, en substance, les mêmes dirigeants, ce qui a permis à PPS de démarrer une activité identique. Il ressort en outre du dossier que la coopération mutuelle a rendu possible l'exercice par PPS de cette activité au service des mêmes clients et en ayant largement recours aux travailleurs qui avaient auparavant travaillé pour Mayer. Dans ces circonstances, il paraît évident que cette coopération avait pour but et objet de transférer des éléments d'exploitation de Mayer vers PPS.

Dès lors, la notion de cession conventionnelle, telle qu'interprétée par la Cour, ne fait pas obstacle à la constatation d'un transfert d'entreprise entre Mayer et PPS, même si, comme l'a affirmé PPS lors de l'audience, les entreprises impliquées n'ont conclu aucun accord écrit ou verbal. » .

En l'espèce, les conditions sont fortement semblables, les deux entreprises appartenant au même groupe.

Par conséquent, il y a lieu de considérer qu'il y a effectivement eu transfert d'entreprise.

Dès lors qu'il y a transfert d'entreprise, le défendeur ne doit pas intervenir.

⁷ Affaire C-458/05 13.09.2007

Le demandeur est donc en droit de réclamer à la défenderesse la rémunération et les avantages repris sur la fiche de salaire de juillet 2013 de l'ASBL sur base de l'article 8 de la CCT 32 bis. Les montants de ceux-ci ne sont pas contestés.

Quant à l'indemnité de rupture, il convient de considérer qu'il y a eu poursuite du contrat sans interruption. Par conséquent, l'indemnité de rupture n'est plus due à la date du 12.07.2013.

A l'audience, le demandeur a précisé que l'indemnité était due puisque le contrat avait été conclu à durée déterminée. Il va de soi que ce contrat à durée déterminée n'est pas valablement conclu et est en réalité un contrat à durée indéterminée.

Il appartient par conséquent au demandeur d'établir les modalités (l'auteur, la date et le mode) de la rupture qui est intervenue ultérieurement pour revendiquer le paiement de

l'indemnité, le tribunal n'ayant pas la garantie que les relations se sont terminées à l'expiration du contrat à durée déterminée, le 4.08.2013.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et en grande partie fondée à l'égard de la défenderesse.

Dit la demande non fondée à l'égard du défendeur.

Condamne le demandeur aux dépens du défendeur liquidés à la somme de 480€.

Condamne la défenderesse La Lorraine 72 à verser au demandeur les sommes de :

- 884,25 € bruts d'arriérés de rémunération de juillet 2013 ;
- 11€ nets de frais de transport de juillet 2013 ;
- 59,10€ nets de chèques repas (juillet 2013) ;
- 318,59 € bruts de simple pécule 2013 ;
- 318,59 € bruts de double pécule 2013 ;
- Ces sommes étant à majorer des intérêts judiciaires depuis le 07.09.2015.

Réserve à statuer quant à l'indemnité de rupture.

Invite les parties à se concilier quant à ce.

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

Dit que la partie demanderesse dispose jusqu'au 31.12.2016 pour déposer ses conclusions après jugement.

Dit que la défenderesse dispose jusqu'au 31.01.2017 pour déposer ses conclusions additionnelles et de synthèse après jugement.

Rouvrir les débats à cette fin et les fixe à l'audience publique de la deuxième chambre du 28 mars 2017 à 14h, en la salle d'audience du Tribunal du travail de Liège – division Arlon, Place Schalbert, Bâtiment A à 6700 Arlon.

Ainsi jugé le vingt-cinq octobre 2016 par la deuxième chambre du tribunal du travail d'Arlon, Palais de Justice, Bâtiment A, Place Schalbert 1, composée de A. Godin, Juge président la chambre; K. Collard, juge social employeur; G. Van de Woestyne, juge social ouvrier; Ph. Franck, greffier.

P. FRANCK



K. COLLARD



G. VAN DE WOESTYNE



A. GODIN

