



Numéro de répertoire 2017/
Date de la prononciation 18/1/2017
SPRL Must Clean
RG 16/7479/A

Expédié le
à
Rôle
Coût
RDR N°

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division Liège

Première chambre
Jugement

EN CAUSE DE :

SPRL MUST CLEAN, dont le siège social est situé à 4040 HERSTAL, rue de l'Abbaye 5 et inscrite auprès de la BCE sous le n°0838.325.072

Partie requérante en homologation ayant pour conseils Maître Christophe BODSON et Maître Astrid VIATOUR, comparaisants ;

EN PRESENCE DE :

SPRL RANAPRO, dont le siège social est sis à 4682 OUPEYE, rue Thier de l'Abbaye 19/2, inscrite auprès de la BCE sous le n° 0659.806.569

Société projetant de reprendre la société en procédure de réorganisation judiciaire, et ayant comparu par Monsieur M , gérant

ET EN PRESENCE DE :

Monsieur Paul L

Mandataire de justice désigné en cette qualité par jugement du 28 juillet 2016 du Tribunal de commerce de Liège, ayant comparu en personne.

ET ENCORE EN PRESENCE DE :

Monsieur DB , domicilié rueà 4040 HERSTAL

Travailleur au sein de la société MUST CLEAN, ayant comparu personnellement ;

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 janvier 2017 ;

LA PROCEDURE

Vu la requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège le 26 décembre 2017 sur base de l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises ;

Vu les pièces y annexées ;

Vu la requête actualisés déposée au greffe le 4 janvier 2017 ;

Vu l'information donnée par le greffe à l'auditorat du travail, et la réponse de celui-ci du 3 janvier 2017 par laquelle il signale qu'il ne sera pas présent à l'audience fixée.

Entendu les parties comparantes en leurs dires, moyens et explications à l'audience du 10 janvier 2017 ;

LA DEMANDE

La partie requérante sollicite d'homologuer, conformément à l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises (M.B. 9 février 2009), l'offre de la société RANAPRO que celle-ci a déposée fin octobre/ début novembre 2016 entre les mains du mandataire de justice.

COMPETENCES MATERIELLE ET TERRITORIALE

En application de l'article 578, 19° du Code Judiciaire, le tribunal du travail est compétent pour connaître des demandes d'homologation visées à l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

En application de l'article 626/1 du Code Judiciaire, les demandes d'homologation visées à l'article 61 § 5 de la loi du 31 janvier 2009 peuvent être portées devant le tribunal du travail du siège social ou de l'établissement principal du débiteur.

Le tribunal du travail de Liège est dès lors compétent pour connaître de la demande.

LES FAITS PERTINENTS

Par requête déposée en date du 15 juillet 2016 au greffe du tribunal de commerce, la SPRL MUST CLEAN a sollicité l'ouverture d'une procédure en réorganisation judiciaire dont l'objet est le transfert sous autorité de justice au sens des articles 59 et suivants de la loi sur la continuité des entreprises du 31 janvier 2009.

Par jugement du 28 juillet 2016, le tribunal de commerce a reçu la requête et a déclaré la procédure ouverte.

Dans le cadre de cette procédure, le tribunal de commerce a désigné Monsieur Paul L. en qualité de mandataire de justice en vue d'organiser le transfert.

Le sursis de 4 mois octroyé par le tribunal de commerce, a été prorogé jusqu'au 28 janvier 2017 par jugement du 22 novembre 2016.

Dans le cadre de cette procédure, des investigations ont été menées par le mandataire aux fins de permettre un transfert effectif de tout ou partie des activités de la SPRL MUST CLEAN.

Le mandataires a ainsi reçu et retenu une offre : celle émise par la société RANAPRO, dont le gérant, monsieur M., est le beau-fils du gérant actuel de la SPRL MUST CLEAN, monsieur RUIZ.

Cette offre a été déposée entre les mains du mandataire judiciaires et , aux delà des détails de l'offre, ses principes directeurs sont :

- La reprise de l'ensemble des travailleurs (soit 13 au total, puis finalement 12) ;
- Le maintien de leurs conditions de travail et de rémunération, ainsi que la reprise de leur ancienneté .

La partie requérante expose que le tribunal de commerce rendra le 18 janvier 2017 son jugement relatif à l'homologation du transfert d'entreprise.

RECEVABILITE

La présente demande d'homologation est formulée sous forme de requête en application de l'article 61, § 5 de la loi du 30 janvier 2009, lequel précise que le Tribunal du travail statue dans l'urgence.

Chaque travailleur a reçu la signalétique de ses droits et obligations en date du 14 octobre 2016 par envoi recommandé et par plis simple.

Une assemblée générale réunissant l'ensemble du personnel s'est tenue le 5 novembre 2016, en présence du mandataire de justice et du candidat repreneur.

Le projet de cession a été présenté et expliqué.

L'offre du candidat repreneur, retenue par les mandataires de justice, a donc, été portée à la connaissance des membres du personnel à cette même date, son contenu ayant été exposé et commenté lors de cette séance de questions-réponses.

Un représentant désigné par les travailleurs est présent à l'audience fixée.

La présente demande est donc recevable.

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

A. LA LOI ET LA DOCTRINE

Dans le cadre de l'examen de l'offre, soumise à l'homologation du tribunal, il convient d'avoir égard aux articles 59 et suivants de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, et plus précisément l'article 61 qui concerne le volet social.

L'article 61 dispose :

« § 1er. Sans préjudice des dispositions de la présente loi, une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi précise les modalités du transfert des droits et obligations des travailleurs concernés par un transfert d'entreprise sous autorité de justice.

§ 2. La convention collective de travail visée au paragraphe 1er règle :

1° l'information des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice lorsqu'il n'y a ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale dans l'entreprise;

2° l'information que le mandataire de justice doit, sur la base des informations que doit fournir le débiteur, transmettre au cessionnaire et aux travailleurs concernés;

3° le maintien des droits et obligations des travailleurs concernés par un transfert sous autorité de justice, y compris les possibilités de dérogations;

4° le choix des travailleurs qui seront repris;

5° les modalités de conclusion d'une convention de transfert projeté entre le débiteur ou le mandataire de justice et le cessionnaire ainsi que le contenu de cette convention en ce qui concerne les droits et obligations des travailleurs repris;

6° le sort des dettes à l'égard des travailleurs repris.

§ 3. Le choix des travailleurs qui seront repris par le cessionnaire incombe à ce dernier.

Le choix du cessionnaire 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.

Sauf preuve contraire, 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.

§ 4. La convention collective de travail visée au paragraphe 1er peut accorder au cessionnaire et au travailleur repris la possibilité de modifier le contrat de travail individuel au moment où le transfert sous autorité de justice a lieu, pour autant que les modifications apportées soient principalement liées à des raisons techniques, économiques ou organisationnelles.

§ 5. 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.

§ 6. Si l'homologation est accordée, le cessionnaire ne peut être tenu à des dettes et obligations autres que celles figurant dans la convention dont l'homologation est demandée. La mise en œuvre des modifications aux conditions de travail convenues collectivement ou appliquées collectivement est subordonnée à la condition suspensive de la conclusion d'une convention collective de travail qui en reproduit les termes».

F. KEFER et G. GAILLIET analysent cette procédure dans le détail et se prononcent quant à la plus-value l'homologation par le tribunal du travail du transfert projeté :

« ... prémunir le cessionnaire d'éventuelles actions d'une part des travailleurs repris réclamant l'application de conventions collectives d'entreprise ou du règlement de travail dont il n'aurait pas été informé et d'autre part des travailleurs non repris, qui soutiendraient être victimes de différenciations interdites.

Outre ce surcroît de sécurité juridique, l'homologation d'une convention de transfert projeté pourrait conférer un avantage au candidat-repreneur concerné, si son offre devait être mise en concurrence avec d'autres propositions. »¹.

¹ F. Kéfer et G. Gailliet, « Le sort des travailleurs d'une entreprise en réorganisation judiciaire », in « Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont, Larcier, Cup volume 150, 2014, p. 399.

Ces auteurs concluent leur contribution doctrinale ainsi :

« Le droit de l'entreprise en difficulté entretient avec le droit du travail des liens tendus qui confinent à l'incompatibilité d'humeur...

La conciliation de ces intérêts divergents s'effectue sous la surveillance du juge...

Gardien de la légalité, il doit, en chaque circonstance, veiller au respect de la loi et de l'ordre public...

Autant d'occasions de contrôler le respect des règles protectrices des salariés par les partenaires au projet de sauvetage, contrôle qui peut s'avérer étendu lorsqu'il s'agit, pour le tribunal du travail, d'exercer sa censure à l'égard de l'ensemble des données figurant dans la convention de transfert projeté. Le système binaire dans lequel le juge est enfermé, homologation ou refus d'homologation, ne l'empêche pas d'influencer le contenu de l'accord ; même s'il n'est pas autorisé à le modifier, il peut inviter le débiteur à présenter un autre plan»².

B. APPLICATION

Les critères d'appréciation du plan, par le Tribunal, au regard de cette disposition, sont :

- le maintien d'un maximum d'emploi ;
- le maintien dans le cadre du transfert des travailleurs de leurs conditions de travail, sauf négociations collectives avec, à défaut d'organe représentatif des travailleurs, l'ensemble du personnel ;
- l'information transmise au personnel.

EN L'ESPECE

1. Le volet social de la convention de transfert projetée :

Il est visé par le point 4 du projet de convention produit en pièce 5.

Ce point 4 est rédigé comme suit :

5.1 Les travailleurs concernés par le transfert d'entreprise

Dans le cadre de la présente cession, la Cessionnaire reprend les membres du personnel suivants :

² Op. cit., p. 416 et 417.

5.2 L'information du cessionnaire

Conformément au prescrit de l'article 61 §2 de la loi sur la continuité des entreprises, le mandataire a communiqué par écrit à la Cessionnaire le 13 décembre 2016 toutes les informations relatives aux droits et obligations des travailleurs qu'elle est tenue de respecter selon les dispositions légales en vigueur. La Cessionnaire déclare être suffisamment informé et ne solliciter aucune information supplémentaire.

La Cessionnaire a l'intention d'introduire auprès du Tribunal du Travail du siège social de la SPRL MUST CLEAN (Tribunal du Travail de LIEGE) une requête par laquelle elle sollicite l'homologation du transfert d'entreprise projeté aux termes et conditions du présent contrat, conformément au §5 de l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 sur la continuité des entreprises.

5.3 Les contrats de travail

Les travailleurs concernés par le transfert sont repris sans aucune modification de leurs contrats de travail en ce qui concerne leur rémunération et leur ancienneté.

La Cessionnaire maintiendra toutes les conditions de travail antérieures de chacun des membres du personnel.

5.4 Informations aux travailleurs

Chaque travailleur repris a reçu la signalétique de ses droits et obligations le concernant en date du 14/10/2016 par envoi recommandé et par pli simple.

Tous les travailleurs ont été régulièrement informés au cours de la procédure ; une assemblée générale réunissant l'ensemble du personnel s'est tenue le samedi 5 novembre 2016 à 10h00 en présence du mandataire de justice et du candidat à la reprise, afin de présenter le projet de cession (annexe 4).

5.5 Modalités de reprise du personnel

Les travailleurs sont repris aux mêmes conditions de travail que celles qu'ils connaissent actuellement.

Le cessionnaire supportera l'intégralité des simples et doubles pécules de vacances relatifs aux prestations de l'année 2016, y compris le prorata relatif aux prestations posées entre le 1er janvier 2017 jusqu'à la date du transfert, si ces simples et doubles pécules sont exigibles postérieurement au transfert, lorsque l'actif sera donc transféré à RANAPRO. Concernant les primes de fin d'année, celles relatives à l'année 2016 ont été prises en charge par le cédant. Le cessionnaire prendra en charge les primes relatives à l'année 2017.

La Cessionnaire n'assumera aucune dette de cotisations sociales et de précompte professionnel relativement à la période antérieure à la prise d'effet de la cession.

Chaque préposé a rempli une fiche signalétique, produites en pièces 6.

Ils y déclarent le régime de travail qui leur est applicable :

- **C** : depuis le 10/12/2012 : CDI
Adresse :
Monsieur D ressort de la CP C 121. Il dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Il travaille dans le cadre d'un régime de 37h/semaine.
- **B** : depuis le 01/08/16 : CDI
Adresse :

Madame E ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 32h/semaine.

- M : depuis le 01/07/16 : CDI
Adresse :
Monsieur M ressort de la CP C 121. Il dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Il travaille dans le cadre d'un régime de 37h/semaine.

- F : depuis le 09/08/16 : CDI
Adresse :
Madame F. ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 24h/semaine.

- C : CDD : 01/08/16 au 31/01/17
Adresse :
Madame C ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 30h/semaine.

- H : CDD : 05/09/16 au 04/01/17
Adresse :
Madame H ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 26h/semaine.

- G : CDD : 10/10/16 au 11/01/17
Adresse :
Madame G : de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 25h/semaine.

- G : CDD : 03/10/16 au 31/01/17
Adresse :
Madame G ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 20h/semaine.

- G : CDD : 03/10/16 au 31/01/17
Adresse :
Madame G ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 20h/semaine.

- R : CDD : 03/10/16 au 31/01/17
Adresse :
Madame R ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 20h/semaine.

- T : depuis le 12/12/2016 : CDI
Adresse :
Madame T ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 26h/semaine.
- D : depuis le 01/09/2014 : CDI
Adresse :
Madame R ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 32h/semaine.
- H : depuis le 01/04/2016 : CDI
Adresse :
Madame H ressort de la CP C 121. Elle dispose d'un salaire brut (taux horaire) de 12,40 €. Elle travaille dans le cadre d'un régime de 30h/semaine.

En outre, chaque préposé déclare que la société MUST CLEAN n'est redevable d'aucune somme à leur égard, et qu'aucun litige les concernant n'est pendant.

Il n'y a ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale au sein de MUST CLEAN : aucun préposé ne dispose d'un mandat social.

Il ressort du projet de convention de reprise que la société RANAPRO s'engage exclusivement à :

- reprendre le personnel (13 préposés) aux mêmes conditions de travail spécifiées dans les fiches signalétiques dont question ci-dessus ainsi que dans les contrats de travail (reprise des treize contrats de travail en tant que tels), et ce à partir du transfert effectif des actifs de MUST CLEAN au candidat repreneur.
- assumer pécules de vacances relatifs aux prestations 2016 si ceux-ci sont exigibles postérieurement au transfert
- assumer les obligations relatives aux primes de fin d'année 2017 si celles-ci sont exigibles après le transfert.

Tel qu'il ressort des fiches signalétiques, il n'existe pas de dettes sociales dues aux travailleurs repris à la date de l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire : les travailleurs ont reçu paiement de l'ensemble des obligations qui étaient exigibles lors de l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire.

On le voit, le candidat repreneur maintiendra les conditions de travail convenues avec chacun des travailleurs : les droits et obligations qui découlent des contrats de travail de l'ensemble des travailleurs transférés sont entièrement poursuivis.

Conformément aux articles 41 quinquies de la loi du 27 juin 1969 (sécurité sociale), 442 bis §4 du CIR 92, le candidat repreneur RANAPRO n'est pas tenu vis-à-vis de l'ONSS et du SPF FINANCES de payer les dettes sociales (autres que les sommes dues aux travailleurs en tant que tels et dus aux institutions publiques) et fiscales de la société MUST CLEAN.

2. Actualisation au 3 janvier 2017

Etant donné que la présente requête a été déposée courant décembre 2016 et que l'audience devant le Tribunal du Travail est fixée au 10 janvier 2017, une actualisation s'est imposée.

En effet, la travailleuse C dispose d'un CDD jusqu'au 11 janvier et la travailleuse H dispose d'un CDD jusqu'au 4 janvier.

La travailleuse H a été prolongée de trois mois ; du 5 janvier 2017 au 5 avril 2017 (même régime que susmentionné : 26 heures/semaine et mêmes conditions de travail) : elle fera donc partie intégrante des travailleurs repris par le candidat reprenneur.

La travailleuse G ne sera par contre pas prolongée ; son CDD venant à expiration le 11 janvier, celle-ci ne fera donc probablement pas partie du personnel qui sera repris par le candidat reprenneur.

C'est donc, en conséquence, 12 préposés que le reprenneur se propose de reprendre, compte tenu du fait que, à partir du 12 janvier 2017, Madame G ne fera plus partie du pay roll de la société.

Dès lors, après avoir entendu les parties et leurs conseils, le Tribunal considère que, au regard de l'article 61 de la loi du 31 janvier 2009, les conditions pour que la demande d'homologation soit acceptée sont remplies.

Toute autre solution, dans l'état actuel du dossier, aboutirait sans doute à un constat de faillite, selon les dires des parties.

Il ressort du dossier que :

- aucune discrimination n'apparaît dans le cadre du choix des personnes reprises, puisque tous les travailleurs sont repris (soit 12 au total) ;
- les conditions de travail sont maintenues, soit en tant que telles, soit par l'octroi d'avantages équivalents ;
- les travailleurs concernés par le transfert sous autorité de justice ont été informés verbalement du contenu et des conditions des offres de reprise au cours d'une séance d'information tenue le 5 novembre 2016 ;
- tant la société cédante que la société cessionnaire pratiquent des rémunérations au tarif minimum, tels que prévus par les CCT du secteur ;
- bien que des zones d'ombre entourent la fiabilité et la solidité financière de la société cessionnaire, qui n'a jamais occupé de personnel, et qui vient d'être créée en juillet 2016, l'offre de reprise permet de maintenir un niveau d'emploi certain (plus de dix personnes) ;
- Le travailleur désigné par ses pairs pour les représenter insiste sur l'importance du maintien de leurs contrats de travail.

La partie requérante insiste sur le surcroît de sécurité juridique qu'apporterait une homologation du transfert projeté par le tribunal du travail, qui permettrait peut-être d'éviter des conflits individuels futurs.

Le tribunal précise qu'une telle homologation est aussi de nature à apporter un surcroît de sécurité juridique aux travailleurs faisant l'objet du transfert.

Le tribunal du travail est par essence sensible aux droits des travailleurs (protégés pas des règles souvent impératives ou même d'ordre public), mais est aussi très attentif au maintien d'une concurrence saine et loyale entre les entreprises occupant du personnel, et

au fait que cette concurrence ne s'exerce pas par un nivellement par le bas des droits des travailleurs (flexibilité excessive au-delà des règles légales, salaires en deçà des minimas légaux,...).

A ce sujet, le paiement à date et heure des cotisations sociales sur les rémunérations sera déterminant pour l'avenir de l'entreprise transférée (le non-paiement des cotisations sociales et les sanctions « article 30 bis » en découlant sont en bonne partie à l'origine de la déconfiture de la SPRL Must Clean).

Le tribunal note que le salaire horaire minimal est de 12,5255 € depuis le 1/1/2017, en ce qui concerne la catégorie 1A du personnel de la CP n°121 (entreprises de nettoyage et de désinfection³

Le chiffre de 12,40 € repris dans le volet social du projet de transfert n'est donc plus correct et doit être actualisé.

En outre, les dates d'entrée en service reprises au volet social sont manifestement erronées pour certains travailleurs (6 discordances au total), puisqu'elles ne correspondent pas aux dates reprises sur les fiches signalétiques complétées par les travailleurs (les contrats de travail ne sont pas déposés) :

Nom du travailleur	Date d'entrée reprise dans le volet social de la convention de transfert	Date d'entrée reprise sur la fiche signalétique complétée par chaque travailleur
M	1/7/2016	26/5/2015
Dl	10/12/2012	10/12/2012
F.	9/8/2016	13/4/2015
Bi	1/8/2016	30/3/2015
C	1/8/2016	17/2/2016
f.	1/4/2016	2/5/2016

³ Données accessibles sur les sites web habituels reprenant ce genre d'information .

R	1/9/2014	1/9/2014
G	3/10/2016	3/10/2016
R	3/10/2016	3/10/2016
H	5/9/2016	5/9/2016
T.	12/12/2016	14/11/2016
G	3/10/2016	3/10/2016

Une doute plane aussi sur la qualification exacte des contrats de travail en cours (à durée déterminée ou à durée indéterminée), puisque les contrats passés et actuels des 13 travailleurs ne sont pas déposés.

Enfin, le fait que le gérant de la société RANAPRO soit le beau-fils du gérant de la SPRL MUST CLEAN, et qu'il fasse partie du personnel salarié visé par le projet de transfert, est assez interpellant.

La double casquette « gérant de société » et « salarié de la même société » n'est pas en soi incompatible ou impossible, mais le cumul de la qualité d'ouvrier salarié à temps plein (37 heures par semaine) de la société, avec la qualité de gérant de la dite-société, apparaît bien curieuse.

Le tribunal constate encore qu'aucun travailleur n'a été cité devant lui par les sociétés cédantes, ni par le mandataire de justice désigné par le tribunal de commerce, en sorte qu'il y a lieu de considérer qu'aucun des travailleurs concernés par ce transfert n'a contesté la notification qui lui a été adressée en application de l'article 61 § 3 précité.

EN CONCLUSION

Malgré les zones d'ombre et certains éléments troublants épinglés, le tribunal estime malgré tout qu'il y a lieu d'homologuer l'acte de transfert projeté en ce qu'il porte sur les droits des travailleurs et ce, dans les conditions énoncées au dispositif ci-après, avec les réserves et observations y indiquées.

Par cette homologation accompagnée de réserves et observations, le tribunal estime rester dans le système binaire prévu par le législateur.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal statuant contradictoirement,

Reçoit la requête,

Homologue le volet social de la convention de transfert projeté (transfert des activités de la SPRL MUST CLEAN à la SPRL RANAPRO dans le cadre de la procédure de réorganisation judiciaire par transfert sous autorité du Tribunal de commerce de Liège), déposée fin octobre/ début novembre 2016 entre les mains du mandataire de justice, avec les réserves suivantes :

- le salaire horaire est au 1/1/2017 de 12,5255 € (catégorie 1A du personnel de la CP n°121) ;
- l'ancienneté doit être entendue par référence à l'entrée en service effective de chaque travailleur, et non pas la date de début de son dernier contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Délaisse à la partie requérante ses dépens, s'il en est,

Jugé par

Monsieur D. MARECHAL,	Président du tribunal,
Monsieur A. COOLS,	Juge social au titre d'employeur,
Monsieur M. VANVINKENROYE,	Juge social au titre de travailleur,

qui ont assisté aux débats de la cause,

Et prononcé en langue française par le Président du tribunal, assisté de Madame E. FRAITURE, Greffier, à l'audience publique de la PREMIERE chambre du Tribunal du Travail DE LIEGE – DIVISION DE LIEGE, du mercredi DIX-HUIT JANVIER DEUX MILLE DIX-SEPT.

Le Greffier,

Les juges sociaux,

Le Président,