

TRIBUNAL DE TRAVAIL DE BRUXELLES
25^e chambre - audience publique du 22 février 2008
JUGEMENT

R.G. n° 1085/08

Elections sociales

Rép. n° 08/

Avant dire droit ^{va} contradictoire

EN CAUSE DE :

La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé CSC,
dont le siège est établi Chaussée de Haecht, 579, à 1030 Bruxelles,
partie demanderesse, représentée par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocat ;

CONTRE :

1° La SPRL SHOPPING INTERNATIONAL,
dont le siège est établi Avenue Franklin Roosevelt, 138, à 1050 Bruxelles,

2° La SA VPC INTERNATIONAL,
dont le siège est établi Avenue Franklin Roosevelt, 138, à 1050 Bruxelles,

3° La SPRL VALEM BIJOUX,
dont le siège est établi Avenue Franklin Roosevelt, 138, à 1050 Bruxelles,

parties défenderesses, représentées par Me Erwin CRABEELS, avocat ;

EN PRESENCE DE :

1° La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE, en
abrégé FGTB,
dont le siège est établi Rue Haute, 42, à 1000 Bruxelles,
partie intéressée, absente ;

2° La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE
BELGIQUE, en abrégé CGSLB,
dont le siège est établi Boulevard Poincaré, 72-74, à 1070 Bruxelles,
partie intéressée, absente ;

Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I LA PROCEDURE

1.

La CSC a introduit la procédure par une requête, reçue au greffe le 21 janvier 2008.

La CSC a déposé des conclusions le 8 février 2008 et un dossier de pièces.

Les parties défenderesses ont déposé des conclusions le 1^{er} février 2008, des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 février 2008 et un dossier de pièces.

2.

La CSC et les parties défenderesses ont comparu et été entendues à l'audience publique du 15 février 2008. Les parties intéressées n'ont pas comparu.

Madame Maïté De Rue, substitut de l'auditeur du travail, a donné à cette audience un avis oral. Les parties défenderesses ont répliqué oralement à cet avis au cours de la même audience.

II L'OBJET DE LA DEMANDE

3.

La CSC sollicite :

1. Qu'il soit dit pour droit que constituent une seule unité technique d'exploitation

a. à titre principal : les trois parties défenderesses ;

b. à titre subsidiaire : les entités juridiques défenderesses pour lesquelles les critères de l'existence d'une seule unité technique d'exploitation seraient considérés comme dûment remplis (c'est-à-dire celles pour lesquelles les critères de la présomption seraient considérés comme dûment réunis et/ou pour lesquelles la présomption ne serait pas renversée – soit une unité technique d'exploitation composée notamment des 2^{ème} et 3^{ème} défenderesses ou 1^{ère} et 3^{ème} défenderesses ou 1^{ère} et 2^{ème} défenderesses).

2. Qu'il soit dit pour droit que l'unité technique d'exploitation telle que définie au point 1 occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs ;

Pour ce faire, elle demande, avant dire droit :

1. Qu'il soit ordonné à chacune des défenderesses de produire, dans les trois jours de la notification du jugement à intervenir et sous une peine d'astreinte de 250 € par groupe de document (4) et par jour de retard
 - a. les déclarations ONSS pour l'ensemble des trimestres 2007,
 - b. les déclarations DIMONA effectuées en 2007 (entrées et sorties du personnel),
 - c. une liste des travailleurs en fonction pendant l'année 2007, avec indication de leur régime de travail effectif ;
 - d. l'annexe au registre général du personnel (4^{ème} trimestre 2007), dont la tenue est imposée l'article 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 2007 (M.B. 4 oct. 2007) ;
2. Qu'il soit ordonné au Contrôle des lois sociales (direction de Bruxelles - Rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles) de produire, dans les 8 jours du jugement à intervenir, une attestation recensant au sens de l'article 7 de la loi du 4 décembre 2007 (relative aux élections sociales de l'année 2008) les travailleurs et reprenant les mentions suivantes :
 - le nombre de travailleurs en service pendant l'année 2007, avec indication du nombre de jours civils d'occupation de chacun de ceux-ci et de leur régime de travail ;
 - le nombre de travailleurs intérimaires occupés au courant du 4^{ème} trimestre.
3. Qu'il soit ordonné aux défenderesses qui constituent l'unité technique d'exploitation définie au point 1 d'accomplir sans tarder tous les actes qui lui sont imposés par la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 (M.B. 7.12.2007), en vue d'organiser des élections sociales au cours de la période allant du 5 au 18 mai 2008 pour la désignation de délégués du personnel au comité de prévention et de protection au travail ;
4. Qu'il soit ordonné aux défenderesses qui constituent l'unité technique d'exploitation définie au point 1 de fournir les informations prévues à l'article 10 de la loi du 4 décembre 2007 susmentionnée dans les 3 jours ouvrables qui suivent la notification du jugement ;
5. Qu'il soit ordonné aux défenderesses de produire, dans les trois jours ouvrables de la notification du jugement à intervenir et sous une peine d'astreinte de 250 € par groupe de documents (5) et par jour de retard
 - a. les statuts coordonnés de chacune des sociétés défenderesses (version applicable à la date du présent recours) ;
 - b. les procès-verbaux des réunions des conseils d'administration de chacune des sociétés relatifs aux années 2007 et 2008 ;
 - c. un organigramme, étayé par des éléments probants, de la structure de gestion des différentes sociétés, et particulièrement de la S.P.R.L. SHOPPING INTERNATIONAL ;
 - d. les contrats de travail ou de collaboration du personnel occupé par la S.P.R.L. SHOPPING INTERNATIONAL ainsi que du personnel

- d'encadrement des S.A. VPC INTERNATIONAL et S.P.R.L. VALEM BIJOUX, en ce compris notamment les contrats de travail de Mesdames Frédérique G et Charlotte H ;
- e. les éventuelles délégations de pouvoirs accordées par Monsieur G ;
- f. ainsi que tous éléments à préciser en cours d'instance ou que le Tribunal pourra juger utiles.

6. Que soient fixés, en fonction des éléments communiqués conformément au point 4, éventuellement modifiés en fonction des contestations qui seraient portées devant le Tribunal, les éléments de la décision qui aurait dû être prise à X-35 (notamment liste des fonctions de direction et, éventuellement, de cadre), de manière à ce que la procédure électorale puisse se poursuivre à X-5 (date de la décision du Tribunal) ;
7. Dans ce cadre, que soient fixées les dates X et Y et qu'il soit ordonné que la procédure électorale se poursuive à la date X-5 ;
8. Que les défenderesses qui constituent l'unité technique d'exploitation définie au point 1 soient condamnées à payer à la requérante une astreinte de 2.500 euros par jour de retard mis au démarrage de la procédure (et une astreinte de 2.500 euros pour chaque jour de dépassement des dates prévues par la réglementation susmentionnée pour la suite des actes à accomplir dans le cadre de la procédure électorale) ;
9. Que les défenderesses soient condamnées aux frais et aux dépens de l'instance.
10. Qu'il soit réservé à statuer quant au montant de l'indemnité de procédure.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de la CSC

4.

La CSC rappelle les principes applicables pour la détermination des unités techniques d'exploitation et, en particulier, la présomption établie par l'article 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Elle considère que cette présomption est applicable en l'espèce et doit mener à la conclusion que les trois sociétés défenderesses, ou en tout cas certaines d'entre elles, ne forment qu'une seule unité technique d'exploitation.

5.

La CSC estime que les conditions économiques pour faire jouer la présomption légale sont remplies puisqu'il s'agit de trois sociétés d'un même groupe, avec des administrateurs communs et des activités similaires ou liées.

6.

La CSC considère par ailleurs qu'elle apporte des indices de cohésion sociale entre les trois sociétés.

Ces indices de cohésion seraient les suivants :

- l'administration des trois sociétés est assurée par une d'entre elles, la sprl Shopping international qui fournit tous les services centraux aux deux autres, exclusivement axées sur la vente ;
- les prestataires tiers (secrétariat social, caisse d'allocations familiales, assureur-loi, service externe de prévention, etc) sont les mêmes pour les trois sociétés. Les rapports avec ceux-ci sont assurés par la sprl Shopping international ;
- les règlements de travail de VPC international et de Valem bijoux sont les mêmes ;
- les règles de travail du personnel s'appliquent de la même manière pour tout le personnel (jour de paiement de la rémunération, intérêts, régime disciplinaire, motifs graves, règles applicables au personnel de vente, etc) ;
- les contrats de travail sont tous établis sur le même modèle et comportent des clauses identiques. Ils sont tous signés par la même personne ;
- des transferts de personnel ont eu lieu entre les différentes sociétés du groupe ;
- des réunions du personnel sont organisées ;
- des instructions communes sont données au personnel ;
- certains avantages rémunératoires sont communs, tels que les chèques-repas.

7.

La CSC est enfin d'avis que les trois défenderesses ne parviennent pas à renverser la présomption énoncée en sa faveur.

Elle considère qu'il n'est pas démontré une politique du personnel différenciée entre les sociétés. La délégation à des responsables différents et l'utilisation de langues différentes est insuffisante à cet égard. Au contraire, les indices qu'elle avance démontrent une gestion centralisée et relevant essentiellement d'une même personne, monsieur G

L'absence de commission paritaire commune et la dispersion géographique ne sont pas non plus déterminantes. Elles s'expliquent par la nature de l'activité et la spécialisation de la sprl Shopping international de sorte que ces critères doivent être fortement relativisés.

8.

La CSC demande diverses mesures d'instructions visant à permettre le déroulement effectif des élections sociales compte tenu du fait que l'unité technique d'exploitation à reconnaître compte à coup sûr plus de 50 travailleurs.

Enfin, elle demande qu'il soit réservé à statuer sur l'indemnité de procédure, divers griefs d'illégalité pouvant être adressés à l'encontre de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

La position des défenderesses

9.

Les défenderesses expliquent être toutes trois membres du même groupe économique, actif en Belgique, France, Luxembourg et Autriche et spécialisé dans la vente de bijoux de fantaisie sous la dénomination commerciale "Venizi".

En Belgique, le groupe est organisé comme suit : la sprl Shopping international s'occupe des aspects administratifs ; la sa VPC international regroupe les boutiques situées en Flandre et la sprl Valem bijoux regroupe les boutiques situées en Wallonie et à Bruxelles. D'autres sociétés gèrent les boutiques situées à l'étranger. Les défenderesses précisent que cette organisation est en place depuis juin 2007 puisque auparavant les boutiques étaient réparties entre les sociétés VPC international Valem bijoux par delà les frontières régionales alors que la sprl Shopping international était propriétaire des deux sociétés de vente. Chacune de ces deux sociétés est placée sous la responsabilité d'une personne (mesdames G pour Valem bijoux et H pour VPC international).

10.

A titre principal, les défenderesses font valoir que la présomption légale de formation d'une unité technique d'exploitation n'est pas applicable.

Si les conditions économiques de son application seraient bien réunies, il en irait par contre tout autrement des conditions de cohésion sociale. Les défenderesses soutiennent ainsi que les indices de cohésion requis pour l'activation de la présomption ne sont pas réunis, à tout le moins pour les trois défenderesses simultanément.

Les défenderesses relèvent que les tâches administratives accomplies par la sprl Shopping international le sont pour toutes les sociétés du groupe, pas seulement celles actives en Belgique. Il ne s'agirait par ailleurs pas d'un indice de nature sociale puisque sans lien avec les rapports que les travailleurs ont entre eux. Il s'agirait également d'un indice neutre puisque aisément maîtrisable par l'employeur. Enfin, cette centralisation administrative ne constitue qu'une seule réalité. C'est vainement que la CSC tente de la décliner sous la forme de plusieurs indices.

Les défenderesses contestent par ailleurs de nombreux points de similitude invoqués de manière erronée par la CSC : les contrats de travail seraient différents, les règles de travail ne seraient pas non plus identiques, les notes de services seraient adressées aux boutiques et non à leurs employés, les transferts de personnel n'auraient eu lieu qu'à une seule reprise dans la cadre de la réorganisation du réseau en juin 2007, etc.

11.

A titre subsidiaire, les défenderesses estiment que si même la présomption légale trouve à s'appliquer, elles rapportent la preuve positive de l'absence de cohésion sociale entre elles.

Elles relèvent que les travailleuses de chacune des boutiques ne se connaissent pas et n'ont aucun contact, ce qui empêche la présence d'une quelconque cohésion : il n'existe pas de réunions commune, de journal d'entreprise, de fêtes ou d'activité

extra-professionnelle rassemblant le personnel. Les seuls contacts sont noués au sein de chacune des boutiques ou avec la responsable du personnel de chaque société. La répartition géographique très dispersée des boutiques empêche également toute cohésion entre les travailleuses.

Les défenderesses relèvent également qu'il n'y a pas une unité linguistique entre les différentes boutiques, que les trois sociétés appartiennent à des commissions paritaires différentes, qu'il n'y a pas de réseau de communication commun, de personnel commun aux différentes sociétés.

Elles soulignent enfin que les demandes faites à titre subsidiaire révèlent, dans le chef de la CSC, un aveu de cette absence de cohésion sociale.

12.

Subsidiairement, les défenderesses estiment qu'elles doivent pouvoir conclure sur les mesures d'instructions sollicitées par la CSC.

L'avis de madame l'auditeur du travail

13.

Madame l'auditeur du travail estime le recours recevable et fondé.

Elle considère que les conditions économiques d'application de la présomption légale sont réunies, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

Elle relève que la CSC rapporte un nombre d'indices de cohésion sociale suffisants : une même personne signe les contrats de travail et lettres de rupture, les contrats et avenants sont largement similaires, les "tiers-prestataires" sont communs aux trois sociétés, les règlements de travail des deux sociétés de vente sont quasiment identiques hormis la langue, les notes de services s'adressent à toutes les boutiques et enfin certains avantages sont identiques.

Il en résulte que la présomption d'existence d'une seule unité technique d'exploitation doit jouer en l'espèce.

Madame l'auditeur estime enfin que la preuve contraire n'est pas rapportée par les défenderesses.

De nombreux éléments invoqués par celles-ci (manque de connaissance entre travailleurs, absence d'événements extra-professionnels, bâtiments distincts, etc) seraient en effet la seule conséquence d'un réseau de vente étendu sur tout le territoire et des deux côtés de la frontière linguistique, de sorte qu'ils devraient être fortement relativisés. Par ailleurs, les défenderesses ne démontreraient pas l'existence de gestions du personnel autonomes et différentes, notamment parce que monsieur G. paraît posséder le pouvoir final de décision à cet égard. Au contraire, bon nombre de règles et de pratiques apparaissent tout à fait communes.

IV LA POSITION DU TRIBUNAL

La recevabilité

14.

La demande ne constitue pas un recours dirigé contre une décision (ou une absence de décision) relative aux unités techniques d'exploitation, aux fonctions du personnel de direction et aux fonctions du personnel de cadre, au sens de l'article 3, alinéa 1^{er} de la loi du 4 décembre 2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de l'année 2008. Elle vise à faire dire que les trois défenderesses doivent organiser des élections sociales parce qu'elles remplissent les conditions légales pour ce faire.

Aucune exigence de délai (Cass., 12 février 2001, *JTT*, 2001, 145) ou de mode d'introduction (HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, "Les élections sociales 2004", *JTT*, 2006, 466) ne vient donc conditionner sa recevabilité.

La définition des unités techniques d'exploitation

15.

L'article 49, alinéa 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que des comités pour la prévention et la protection au travail sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie énonce pour sa part que des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Il est dérogé à cette règle et prévu un seuil de 100 travailleurs, sous certaines exceptions, par la loi du 8 novembre 2007 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprises ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2008 (*MB*, 28 novembre 2007).

16.

L'alinéa 2, 1^o de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 et l'alinéa 2, 1^o de l'article 14, § 1^{er} de la loi du 20 septembre 1948 définissent l'entreprise comme l'unité technique d'exploitation définie à partir des critères économiques et sociaux, précisant qu'en cas de doute ces derniers critères prévalent.

17.

Les articles 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 et 14, § 2, b) de la loi du 20 septembre 1948 contiennent une présomption de l'existence d'une unité technique d'exploitation. Ces deux dispositions sont formulées comme suit :

"Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :

(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des

personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article (49 de la loi du 4 août 1996/ 14, § 1er, alinéa 2, 1° de la loi du 20 septembre 1948)".

Cette présomption ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent et elle ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

18.

En ce qui concerne les conditions économiques d'application de la présomption légale d'existence d'une unité technique d'exploitation, le Tribunal relève qu'elles sont manifestement remplies en l'espèce.

Alors que la réalisation d'une seule de ces conditions suffit à rendre la présomption applicable (D. Moineaux, *Guide social permanent - droit du travail : commentaires*, Kluwer, partie IV, livre II, titre III, chapitre III, 1, n° 750 et ss. ; N. Beaufils, *Elections sociales 2008*, FEB, 42 ; HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, "Les élections sociales 2004", *JTT*, 2006, 481), le Tribunal relève qu'elles sont toutes réunies en l'espèce.

En effet :

- il n'est pas contesté que toutes les parties défenderesses font partie d'un même groupe économique. Le sprl shopping international indique, en termes de conclusions (p. 4 de ses conclusions de synthèse) être propriétaire des deux autres défenderesses ;
- la CSC démontre que monsieur G est l'administrateur délégué de la s.a. VPC International et qu'il est également gérant des deux autres défenderesses ;
- enfin, les trois sociétés défenderesses ont une activité similaire ou liée puisque consacrée, directement ou indirectement, au commerce de bijoux de fantaisie.

19.

S'agissant du volet social des conditions d'application de la présomption, il appartient à la CSC d'établir "*qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques*".

Le Tribunal relève que peuvent être pris en considération les indices suivants.

a)

La similitude importante des contrats de travail utilisés au sein des trois défenderesses.

Cette similitude est totale pour ce qui concerne les sprl Valem bijoux et sa VPC international (comp. pièces 9 et 14 de la CSC). Elle ne se limite du reste pas à des clauses-type ou à des énonciations standardisées puisque les contrats en cause contiennent notamment des instructions et directives particulièrement précises à l'égard du personnel de vente. Ces instructions sont propres à l'entreprise et laissent apparaître des éléments importants de son fonctionnement quotidien et des relations entre employeur et travailleur et, par conséquent, de sa "culture d'entreprise".

Cette similitude est encore très importante pour ce qui concerne les contrats de travail de la sprl shopping international. Même si les nombreuses clauses propres au travail de vente n'y figurent pas, parce qu'elles n'ont pas de raison d'être, certaines clauses non standardisées se retrouvent dans ces contrats comme dans ceux utilisés au sein des deux autres sociétés (obligation de confidentialité vis-à-vis de la documentation, règles en matière d'usage du téléphone, règles en matière d'absence, clause de compétence territoriale).

Le fait que la langue utilisée pour les contrats soit actuellement différente au sein de la s.a. VPC international ne remet nullement en cause la similitude de leur contenu. Il s'agit par ailleurs de la conséquence de la législation sur l'emploi des langues en matière sociale. Le Tribunal en veut notamment pour preuve qu'avant la réorganisation intervenue en juin 2007, certains contrats de cette société étaient rédigés en français (cfr. pièce 9 du dossier de la CSC).

b)

Le fait que les contrats de travail au sein des trois défenderesses, de même que les avenants et lettres de licenciement, sont signés par monsieur G, qui est administrateur délégué ou gérant des trois sociétés en cause. Cet élément est particulièrement important en ce qu'il est l'indice d'une gestion commune du personnel puisque concentrée dans les mains d'une seule et même personne.

c)

Le fait que certains avantages rémunératoires soient communs aux trois sociétés défenderesses, en particulier l'octroi de chèques repas d'une même valeur faciale et avec la même intervention patronale.

L'octroi d'avantages communs est un indice de cohésion sociale en ce qu'il peut révéler une politique commune de gestion du personnel et en ce qu'il peut générer (certes de manière limitée ou relative s'agissant en l'espèce d'un avantage somme toute assez répandu) un sentiment de communauté par un traitement similaire.

d)

Le recours à des "tiers-prestataires" communs. Sont ainsi notamment communs aux trois défenderesses :

- le secrétariat social (Sécurex, cfr. les pièces 19 à 21 des défenderesses) ;
- l'assureur-loi (Fortis AG) ;
- le service pour la prévention et la protection au travail (MSR-famedi) ;
- la caisse d'allocations familiales (Partena) ;
- le conseiller en prévention.

Cet indice est également révélateur d'une politique commune et centralisée de gestion du personnel. C'est par ailleurs vainement que les défenderesses font valoir que cet indice serait très faible dans la mesure où il est entièrement maîtrisable par l'employeur. L'argument ne peut en effet valoir qu'en sens inverse lorsque ces "tiers-prestataires" sont différents et que cette différence peut ne procéder que d'une volonté de dissimuler une politique du personnel centralisée. Par contre, la similitude conserve une pertinence indiciaire.

e)

Les règlements de travail des sprl Valem bijoux et s.a. VPC international sont également largement similaires. Hormis la langue utilisée (mais qui résulte directement du fait qu'une société est active ne Flandre et l'autre dans la partie francophone du pays) leur structures et contenus sont extrêmement proches pour ne pas dire identiques, notamment sur des points qui ne constituent pas des formules standardisées mais sont au contraire propres à l'entreprise (date de paiement de la rémunération, intérêts sur la rémunération, liste des motifs graves, nombreuses règles et directives spécifiques aux vendeuses, etc.) et partant de nature à faire naître une identification à celle-ci.

Le Tribunal relève par ailleurs que la communication des règlements de travail au sein des deux sociétés a eu lieu en septembre 2006 par une note de service commune adressée "à toutes les boutiques Belgique" et signée par monsieur G ce qui confirme également une approche unique et centralisée de cet aspect de la gestion du personnel.

La comparaison ne peut certes être faite avec la sprl Shopping international, mais c'est pour le motif que cette dernière indique ne pas avoir de règlement de travail...

f)

De nombreuses notes de service sont adressées à toutes les boutiques, sans aucune distinction en fonction de la société à laquelle elles sont rattachées. Ces notes de services sont signées par monsieur G Elles portent une en-tête commune Valem bijoux/ VPC international avec des coordonnées (fax et téléphone) communes.

Ces notes de service portent tant sur la communication des chiffres d'affaires de l'ensemble de boutiques que sur des consignes de vente plus générales (disposition des vitrines, mise en évidence d'articles donnés, encouragements en vue de périodes déterminées tels que soldes, fêtes des mères, etc ; ces constats excluent que ces notes soient adressées aux boutiques plutôt qu'aux employées comme le soutiennent les

défenderesses). Si ces notes de service constituent un élément économique dans la mesure où elles démontrent une analyse de financière ou de rentabilité faite de manière globale, elles constituent également un très important élément de nature sociale : en encourageant l'ensemble du personnel de l'ensemble des boutiques et en comparant ouvertement les résultats, vraisemblablement en vue de favoriser l'émulation entre les points de vente, ces notes créent nécessairement un sentiment d'appartenance, par delà les personnes morales respectives, à un ensemble structuré en vue de l'accomplissement d'objectifs communs.

g)

Un certain nombre de documents concernant la gestion du personnel (feuilles d'horaire par exemple) sont identiques (cfr. pièces 5 et 6 du dossier des défenderesses).

h)

Enfin, les trois sociétés participent à une seule activité (le vente de bijoux de fantaisie) sous une enseigne commerciale unique ("Venizi") et selon un modèle commercial commun (multiples petits points de vente administrés de manière centralisée par la sprl Shopping international qui assure les services centraux administratifs, sociaux et comptables, ainsi que la stratégie commerciale et la fourniture des marchandises).

Cette unicité d'activité et de fonctionnement est également de nature à faire naître un sentiment d'appartenance à un ensemble organisé.

20.

Le Tribunal note que la plupart de ces indices ont une importance particulière en ce qu'ils ont trait à la gestion sociale ou à l'administration du personnel. Il ne s'agit pas là, comme l'indiquent les défenderesses, d'éléments indifférents car simplement de nature administrative ou "paperassière". Au contraire, ils révèlent une unité dans la politique du personnel et dans sa gestion, ce qui constitue un aspect important de la cohésion sociale. L'importance de cet aspect résulte du reste du texte légal lui-même puisque les articles 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 et 14, § 2, b) de la loi du 20 septembre 1948 citent, parmi les indices de cohésion sociale "*la gestion commune du personnel*" et la "*politique commune du personnel*".

Le Tribunal relève également que, contrairement à ce qu'affirment les défenderesses, la majorité (points a) à d) et g) à tout le moins) de ces indices concernent la totalité d'entre elles et non les deux seules sociétés "de vente". Le fait que ce soit du reste la troisième société, la sprl Shopping international, qui assume la gestion administrative et sociale des deux autres confirme explicitement que cette cohésion sociale, notamment au plan de la gestion du personnel, les concerne toutes les trois.

Enfin, le fait que la gestion commune par la sprl Shopping international concerne également d'autres sociétés du groupe actives à l'étranger n'est pas pertinent dès lors que ces autres sociétés ne sont pas concernées par l'organisation d'élections sociales. Pour autant que de besoin, le Tribunal relève que cette affirmation n'est pas étayée (hormis les notes de service qui concernent également les boutiques françaises et luxembourgeoises) et qu'il est hautement vraisemblable qu'elle ne soit que fort partiellement exacte. Il est en effet difficile d'imaginer que des sociétés étrangères

occupant du personnel à l'étranger présentent, ne fût-ce qu'en raison des contraintes législatives propres à chaque pays, autant de similitudes que celles qui ont été constatées entre les défenderesses (contrats de travail, secrétariat social, règlements de travail, etc.).

21.

Au regard de l'ensemble des (nombreux et importants) indices énumérés au point qui précède, pris conjointement, et en application des articles 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 et 14, § 2, b) de la loi du 20 septembre 1948 (cfr. supra point 17), les défenderesses sont présumées former une seule unité technique d'exploitation.

22.

Il est néanmoins nécessaire d'examiner si ces parties défenderesses ne rapportent pas la preuve contraire, c'est-à-dire si elles ne renversent pas cette présomption en prouvant que les critères sociaux à prendre en compte révèlent en réalité une absence de cohésion entre elles.

Les éléments avancés en ce sens sont les suivants.

a)

Les défenderesses avancent en premier lieu que les vendeuses des différents points de vente sont très dispersées géographiquement et ne se connaissent pas, puisqu'elles n'ont aucun contact, formel ou informel, entre elles et qu'aucun événement extra-professionnel n'est organisé qui leur permettrait d'en nouer.

La dispersion géographique des travailleurs est un fait incontestable, résultant de la dispersion des points de vente. Si elle a sans doute des conséquences du point de vue de la cohésion sociale, cette dispersion doit cependant être relativisée dans la mesure où elle tient exclusivement à la nature de l'activité et du réseau de vente des défenderesses (voy HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, *op. cit.*, 485 et les décisions citées).

L'absence d'événement social ou extra-professionnel n'est pas contestée. Il s'agit cependant également d'un indice relativement faible, d'une part en ce qu'il est entièrement entre les mains de l'employeur et, d'autre part, en ce qu'il est finalement assez éloigné des missions dévolues aux organes que les élections sociales visent à instituer.

L'absence de contact entre les différentes travailleuses est par ailleurs partiellement remise en cause par l'existence de réunions à caractère professionnel réunissant les vendeuses de plusieurs points de vente, même si ces réunions paraissent organisées par "rôle linguistique" et, par conséquent, de manière séparée pour les sprl Valem bijoux et sa VPC international (cfr pièces 14 et 15 du dossier des défenderesses). Par ailleurs, les défenderesses, sur lesquelles repose la charge de la preuve contraire et qui ne déposent que deux rapports à cet égard, ne démontrent pas que ces réunions auraient des finalités ou des contenus nettement distincts d'une société à l'autre. Ainsi si ces réunions ont notamment pour but la présentation de nouveaux produits, il est vraisemblable que leur contenu soit globalement très similaire, puisque les produits et stratégies de vente sont choisis de manière centralisée au sein de la sprl shopping international. Enfin, le Tribunal relève que les questionnaires soumis aux

candidates préalablement à l'engagement (pièce 3 du dossier des défenderesses) envisagent la possibilité de travailler dans plusieurs boutiques, ce qui est de nature à faire naître des liens entre vendeuses de différents points de vente.

b)

La langue utilisée au sein des deux sociétés de vente est différente.

Cet élément est évidemment la conséquence d'une organisation du réseau de vente sur l'ensemble du territoire belge. Il ne peut être totalement déterminant (HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, *op. cit.*, 485) sans quoi les élections sociales seraient nécessairement toutes organisées, dans toutes les entreprises, sur une stricte base régionale ou communautaire, ce qui n'est ni le cas ni l'intention du législateur.

c)

Les sprl Valem bijoux et sa VPC international appartiennent à une commission paritaire différente (n° 201) de celle de la sprl Shopping international (n° 218).

d)

Chacune de deux sociétés de vente disposerait d'une employée distincte assurant la gestion du personnel de manière séparée.

Si les défenderesses établissent en effet que, pour chacune de ces deux sociétés, une personne semble en charge de certains aspects de la gestion du personnel (horaires, demandes d'engagement, vacances), force est cependant de constater qu'elles ne prouvent pas que ces deux personnes disposeraient réellement de pouvoirs autonomes en la matière, notamment puisque monsieur G adresse lui-même les notes de service les plus importantes et est le seul à signer contrats, avenants et lettre de rupture. S'agissant de même des engagements, il peut se déduire de la pièce n° 4 des défenderesses qu'ils sont davantage proposés par ces deux personnes à monsieur G que véritablement décidés par elles.

Par ailleurs, il doit encore être relevé l'absence de preuve que les politiques de gestion du personnel confiées à des personnes différentes seraient en outre menées de manière différente et non que les deux responsables en cause ne seraient que les exécutantes, chacune pour un rôle linguistique, d'une politique unie et centralisée.

e)

L'absence de bâtiments communs peut être relevée. Elle n'est cependant que la conséquence de l'activité exercée, répartie sur divers points de vente. Par conséquent, ce critère a moins de pertinence que lorsqu'il concerne deux sociétés accomplissant chacune leur activité dans un seul bâtiment leur appartenant en propre.

f)

Les défenderesses font valoir l'absence de personnel commun.

g)

Quant au fait que la CSC invoque, à titre subsidiaire, un regroupement des défenderesses par deux plutôt que par trois, il est absolument sans pertinence.

Ce choix procédural, formulé à titre subsidiaire du reste, ne peut en effet constituer un aveu puisque l'aveu ne peut porter que sur le fait, non sur le droit ni sur les conséquences juridiques à tirer de faits donnés (N. Verheyden-Jeanmart, *Droit de la preuve*, Larcier, 1994, 317-318).

23.

Le Tribunal considère que les différents éléments ainsi avancés par les défenderesses, tels qu'ils viennent d'être énoncés et évalués, restent insuffisants à convaincre de l'absence de cohésion sociale et, partant, à renverser la présomption légale d'existence d'une unité technique d'exploitation, notamment parce que celle-ci repose sur des indices nombreux et pertinents. Admettre du reste un renversement trop aisé de la présomption reviendrait à vider celle-ci de tout son sens, qui est notamment de rétablir une forme d'égalité entre les employeurs, disposant de moyens de preuve étendus concernant les sociétés qu'ils gèrent, et les travailleurs et leurs représentants, qui peuvent ne disposer d'éléments de preuve parcellaires ou réduits (*Doc. Parl.*, Ch, 0/2266/01, p. 5).

Le Tribunal relève par ailleurs que ces éléments avancés par les défenderesses ne sont pas totalement cohérents entre eux puisque certains paraissent indicatifs d'une unité technique d'exploitation située au niveau de chaque point de vente (dispersion géographique et absence de connaissance des vendeuses entre elles) alors que d'autres semblent donner à penser que l'unité technique d'exploitation se situerait au niveau de chacune des sociétés (administration du personnel déléguée à ce niveau). Cette absence de cohérence interne affaiblit encore les éléments probatoires avancés par les sociétés défenderesses.

Le Tribunal note enfin que la situation de l'espèce présente certaines similitudes avec d'autres cas dans lesquels il a été jugé qu'existait une seule unité technique d'exploitation, notamment celui dans lequel quatre sociétés exploitaient 25 points de vente de vêtements sous deux enseignes commerciales communes (TT Charleroi, 23 avril 2004, RG : 62.978). A l'inverse l'absence évidente de gestion du personnel, sous quelque aspect que ce soit, au niveau de chaque point de vente empêche que l'espèce soit comparée, par exemple, à celle de points de vente franchisés et autonomes sous cet angle (comp. TT Charleroi, 14 mai 2004, RG : 62.920 ; TT Nivelles, 13 février 2004, *JTT*, 2004, 117).

24.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, les trois sociétés défenderesses forment ensemble une seule unité technique d'exploitation au sens des articles 49, alinéa 2, 1° de la loi du 4 août 1996 et de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 1° de la loi du 20 septembre 1948.

25.

Dès lors que les trois défenderesses constituent une unité technique d'exploitation, il y a lieu de faire droit aux mesures d'instructions sollicitées par la CSC et visant à vérifier de manière précise si elles remplissent les conditions légales pour l'institution d'un conseil d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail, et d'ordonner la réouverture des débats à cette fin.

Le Tribunal ne peut à cet égard faire droit à la demande des défenderesses de conclure au sujet de ces mesures d'instructions dès lors qu'elles disposaient sans restriction de la possibilité de le faire précédemment.

Les parties mettront par ailleurs à profit ces mesures d'instructions pour conclure sur la manière selon laquelle elles entendent que le Tribunal ordonne, le cas échéant, l'accomplissement de la procédure électorale.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement à l'égard de la CSC et des parties défenderesses, par défaut à l'égard des parties intéressées,

Dit la demande recevable et d'ores et déjà partiellement fondée,

1.

Dit pour droit que les trois parties défenderesses constituent ensemble une unité technique d'exploitation au sens des articles 49, alinéa 2, 1° de la loi du 4 août 1996 et de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 1° de la loi du 20 septembre 1948,

2.

Avant dire droit quant au surplus,

A

Ordonne à chacune des trois parties défenderesses de produire :

- ses déclarations ONSS pour l'ensemble des trimestres 2007 ;
- les déclarations DIMONA effectuées en 2007 (entrées et sorties du personnel)
- une liste des travailleurs en fonction pendant l'année 2007, avec indication de leur régime de travail effectif ;
- l'annexe au registre général du personnel (4^{ème} trimestre 2007), dont la tenue est imposée l'article 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 2007,

Dit que ces documents seront déposés au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles, place Poelaert n° 3 à 1000 Bruxelles, 3^{ème} étage, sous la référence RG : 1.058/2008, au plus tard pour le mercredi 5 mars 2008.

B

Ordonne à la direction de Bruxelles de l'Inspection des lois sociales, avenue Ernest Blérot n° 1 à 1070 Anderlecht, de produire, une attestation recensant, pour les spri Shopping international (n° d'entreprise 0459.033.494), sa VPC international (n° d'entreprise 0446.371.234) et spri Valem bijoux (n° d'entreprise 0424.853.268), l'ensemble des travailleurs au sens de l'article 7 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales pour l'année 2008 et reprenant :

- le nombre des travailleurs en service pendant l'année 2007, avec l'indication, pour chacun d'entre eux, du nombre de jours civils de leur occupation et de leur régime de travail ;
- le nombre de travailleurs intérimaires occupés au cours du quatrième trimestre de l'année 2007, avec l'indication des mêmes mentions.

Dit que ces documents seront déposés au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles, place Poelaert n° 3 à 1000 Bruxelles, 3^{ème} étage, sous la référence RG : 1.058/2008, au plus tard pour le mercredi 5 mars 2008.

3.

Ordonne la réouverture des débats aux fins précisées ci-avant (point 25 du présent jugement),

Fixe ladite réouverture des débats à l'audience publique de la 25^{ème} chambre de ce Tribunal du mercredi 12 mars 2008 à 14 heures 30 – salle 0.2,

4.

Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 25^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle
siégeaient :

Hugo MORMONT,
Chantal PAULI,
André LANGHENDRIES,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du 22 février 2008 par

Hugo MORMONT,
assisté de Bart VAN DER MEEREN,

Juge,
Greffier.

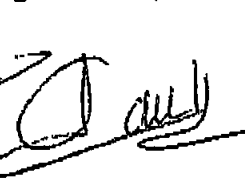
Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

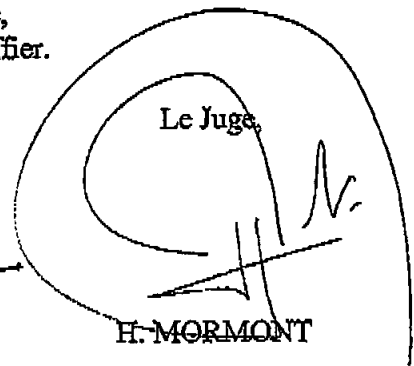


B. VAN DER
MEEREN



A. LANGHENDRIES

C. PAULI



H. MORMONT