

Texte

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

22 e chambre - audience publique du 06 février 2012

JUGEMENT

R.G. n° 12/604/A & 12/693/A

Elections sociales

définitif Rép. n° 12/

EN CAUSE :

1. La CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS, en abrégé CSC., dont le siège est situé chaussée de Haecht 579 à 1030 Bruxelles,

partie demanderesse en la cause inscrite sous le numéro de rôle général 12/604/A,

comparaissant par madame Floriane COURTOY, déléguée syndicale, porteuse de procuration, dont les bureaux sont établis rue Pléтинckx 19 à 1000 Bruxelles, où il a été fait élection de domicile ;

2. La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE Belgique, en abrégé FGTB, dont le siège est situé rue Haute 42 à 1000 Bruxelles,

partie demanderesse en la cause inscrite sous le numéro de rôle général 12/696/A,

comparaissant par Maître Nathalie SLUSE, avocat dont le cabinet est situé rue Capitaine Crespel 2-4 à 1050 Bruxelles ;

CONTRE :

1. La s.a. CEGEAC,

inscrite à la BCE sous le numéro 0426.452.184,

dont le siège social est situé avenue Jacques Georgin 11-13 à 1030 SCHAERBEEK,

partie défenderesse dans les deux causes,

comparaissant par Maître Anne KAMP, avocat dont le cabinet est situé boulevard Louis Schmidt 29 à 1040 Bruxelles ;

2. La s.a. SOMOTRA,

inscrite à la BCE sous le numéro 0421.314 .451,

dont le siège social est situé Grote Baan 336 à 1620 DROGENBOS,

partie défenderesse dans les deux causes,

comparaissant par Maître Pierre VANHAVERBEKE et Maître Frederik DE MONT, avocats dont le cabinet est situé avenue des Arts 46 à 1000 Bruxelles ;

EN PRESENCE DE :

1. La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE, en abrégé CGSLB, dont le siège est situé Koning Albertlaan 95 à 9000 GENT,
 2. La CONFEDERATION NATIONALE DES CADRES, en abrégé CNC, dont le siège est situé boulevard Lambermont, 171 boîte 4 à 1030 BRUXELLES,
- parties intéressées, faisant défaut.

* * *

I. LA PROCEDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. La CSC a introduit la procédure par une requête (en néerlandais), déposée au greffe le 13 janvier 2012, inscrite sous le numéro de rôle général 12/604/A. La FGTB a introduit la procédure par une requête (en français) dressée par la voie recommandée le 13 janvier 2012, reçue au greffe le 16 janvier 2012 et inscrite sous le numéro de rôle général 12/693/A.

La procédure introduite par la CSC a été renvoyée devant notre chambre francophone par un jugement rendu le 20 janvier 2012, disant que cette procédure serait poursuivie en français.

A l'audience du 23 janvier 2012 de notre chambre, les parties présentes ont convenu d'un calendrier d'échange de conclusions dans les deux causes.

L'application de ce calendrier n'a pas fait l'objet de contestations.

3. La CSC, la FGTB et les parties défenderesses ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 2 février 2012. Les parties intéressées n'ont pas comparu à cette audience.

A l'audience du 2 février 2012, la CSC a déposé une note d'audience (relative à divers moyens portant sur l'imputation et le montant des dépens). Les parties défenderesses ne s'y sont pas opposées.

4. Madame Maïté DE RUE, substitut de l'auditeur du travail, a donné à cette audience un avis oral. Les parties présentes ont pu répliquer oralement à cet avis au cours de la même audience.

5. Les causes ont été prises en délibéré à l'audience du 2 février 2012.

6. Le tribunal a pris en considération dans son délibéré, pour le jugement à rendre, les dernières conclusions des parties (demanderesse et défenderesses) et les dossiers que ces dernières ont déposés.

7. Les causes inscrites sous les numéros de rôle général 12/604/A et 12/693/A sont connexes. Elles sont jointes par le tribunal.

II. L'OBJET DES DEMANDES

1. La demande de la CSC

8. En vertu de ses conclusions, la CSC demande :

« - de dire pour droit que les défenderesses constituent une seule unité technique d'exploitation pour l'élection des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ;

- de dire pour droit que le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'unité technique d'exploitation ainsi définie atteint le seuil des 100 travailleurs ;

- d'ordonner aux défenderesses de poser sans délai les actes qui leur sont imposés par la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, modifiée par la loi du 28 juillet 2011 (M.B. 12 septembre 2011) en vue d'organiser la procédure pour l'organisation des élections sociales dans la période du 7 au 20 mai 2012 pour la désignation des représentants du personnel au conseil d'entreprise ;

- d'ordonner aux défenderesses de fournir, selon les modalités prescrites, les informations prévues à l'article 10 de la loi susmentionnée, dans les cinq jours ouvrables qui suivent la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 2.500 euro par jour de retard ;

- le cas échéant, de condamner solidairement ou in solidum les défenderesses à payer à la requérante une astreinte de 2.500 euro par jour de dépassement des prochaines échéances prévues pour tous les actes à venir de la procédure électorale.

- de condamner les défenderesses solidairement ou in solidum aux frais et dépens de l'instance (évalués provisoirement à 0 euro) ».

2. La demande de la FGTB

9. En vertu de ses conclusions, la FGTB demande :

« - de dire pour droit que les deux défenderesses constituent une seule unité technique d'exploitation et par conséquent de dire pour droit qu'un conseil d'entreprise doit y être institué ;

- de dire pour droit que les élections sociales doivent être organisées et préparées sur la base de cette décision ;

- condamner les défenderesses aux frais et dépens de l'instance ».

III. LA PRESENTATION DES SOCIETES DEFENDERESSES (de façon synthétique)

10. Des pièces déposées, des conclusions des parties et de leurs plaidoiries, il peut être retenu ce qui suit.

1. La s.a. CEGEAC

11. La société CEGEAC a été constituée en 1968. Depuis l'année 2007, la s.a. CEGEAC est détenue par la société de droit néerlandais MVC Automotive Group BV.

Le siège social de la s.a. CEGEAC est à 1140 Evere, avenue Jacques Georgin 11-13. La s.a. CEGEAC n'a pas à ce jour d'autres sièges d'exploitation.

monsieur A est administrateur directeur-général de la s.a. CEGEAC depuis le 18 avril 2007.

12. La s.a. CEGEAC est un concessionnaire automobile pour la marque Ford depuis 1970 et pour la marque Mazda depuis juin 2008.

13. La s.a. CEGEAC emploie 98 personnes.

Un comité pour la prévention et la protection au travail est institué au sein de la s.a. CEGEAC.

2. La s.a. SOMOTRA

14. Jusqu'au mois de février 2009, la s.a. SOMOTRA et la s.a. JAGUAR BRUSSELS appartenaient à la s.a. CENBAC.

15. Le 27 février 2009, l'actionnaire principal de la s.a. CEGEAC, MVC Automotive group BV, a racheté l'ensemble des parts des sociétés SOMOTRA et JAGUAR BRUSSELS à la s.a. CENBAC.

monsieur A a été nommé administrateur-délégué de la s.a. JAGUAR BRUSSELS par une décision de son conseil d'administration du 17 avril 2009.

16. Le 25 juillet 2009, MVC Automotive Group BV a cédé les actions (toutes sauf une) de la s.a. JAGUAR BRUSSELS à la s.a. CEGEAC.

Les actions détenues par MVC Automotive Group BV dans la s.a. SOMOTRA ont été cédées à la s.a. JAGUAR BRUSSELS.

Ensuite, la s.a. SOMOTRA a été dissoute à la suite de la fusion par absorption de la s.a. SOMOTRA par la s.a. JAGUAR BRUSSELS (dont la dénomination est devenue SOMOTRA), avec effet au 1er janvier 2009.

Par une décision de l'assemblée générale du 28 août 2009, la dénomination sociale de la s.a. JAGUAR BRUSSELS a été modifiée en "SOMOTRA" (pièce n° 4).

17. La s.a. SOMOTRA, précédemment donc dénommée « Jaguar Brussels », a son siège social Grote Baan 336 à 1620 Drogenbos.

18. La s.a. SOMOTRA est aussi un concessionnaire de vente automobile, mais pour les marques Ford, Jaguar et Landrover, au travers de deux sièges d'exploitation, situés respectivement à Drogenbos et à Waterloo.

Les marques Ford et Landrover sont distribuées au siège d'exploitation de Drogenbos et les marques Jaguar/Landrover au siège d'exploitation de Waterloo.

19. La s.a. SOMOTRA occupe actuellement 64 travailleurs sur ses deux sites (48 à Drogenbos et 16 à Waterloo).

Elle n'a pas de comité pour la prévention et la protection au travail.

3. Les décisions contestées

20. La s.a. CEGEAC a entamé la procédure électorale en vue du renouvellement de l'actuel comité pour la prévention et la protection au travail qui existe en son sein.

Conformément au calendrier de la procédure électorale, la s.a. CEGEAC a communiqué la description

de l'unité technique d'exploitation au niveau de laquelle elle organisera les élections sociales 2012.

L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique de la s.a. CEGEAC.

La date des élections est fixée au 11 mai 2012.

21. La s.a. SOMOTRA a aussi entamé la procédure des élections sociales en vue de l'installation d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

Conformément au calendrier de la procédure électorale, la s.a. SOMOTRA a communiqué la description de l'unité technique d'exploitation au niveau de laquelle elle organisera les élections sociales 2012.

L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique de la s.a. SOMOTRA.

La date des élections est fixée au 15 mai 2012.

IV. L'AVIS DE MADAME L'AUDITEUR DU TRAVAIL

22. Madame l'auditeur du travail estime que les recours des parties demanderesses sont recevables.

23. Elle considère que les conditions économiques d'application de la présomption légale sont réunies, relevant que les entités juridiques défenderesses ne le contestent pas.

Elle est toutefois d'avis que les parties demanderesses ne font pas la preuve de l'existence de certains éléments indiquant une cohésion sociale entre les entités juridiques défenderesses. Les indices avancés en ce sens par les parties demanderesses doivent être relativisés. Ils ne sont pas suffisants pour enclencher la présomption légale.

Il en résulte que les parties demanderesses ne peuvent bénéficier de la présomption de la réalité d'une seule unité technique d'exploitation entre les deux entités juridiques défenderesses.

24. Dans cette mesure, selon madame l'auditeur du travail, les demandes des parties demanderesses doivent être déclarées non fondées.

V. LA POSITION DU TRIBUNAL

1. La recevabilité

25. Les recours des parties demanderesses sont dirigés contre les décisions prises par les parties défenderesses relatives à la détermination et à la délimitation de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour les élections sociales

Les recours ont été diligentés par les parties demanderesses dans le délai requis par l'article 3, alinéa 1er de la loi du 4 décembre 2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales.

26. Ils sont recevables.

2. Le fond

2.1. Le droit - La définition de l'unité technique d'exploitation

27. L'article 14, § 1er, alinéa 1er de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

énonce 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 28 juillet 2011 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012.

28. L'alinéa 2, 1° de l'article 14, § 1er de la loi du 20 septembre 1948 définit 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.

29. L'article 14, § 2, b), de la loi du 20 septembre 1948, tel que modifié à cet égard par la loi du 5 mars 1999, contient une présomption de l'existence d'une unité technique d'exploitation, ainsi formulée :

« 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) ».

La présomption légale 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.

30. Selon les travaux préparatoires de la loi du 5 mars 1999 , « le nouveau régime vise à retenir des critères économiques et sociaux pertinents dans la réalité de la vie de l'entreprise pour déterminer si plusieurs entités juridiques forment une seule unité technique d'exploitation. Il assure un équilibre en prévoyant un partage de la charge de la preuve qui ne repose plus uniquement sur les travailleurs et leurs organisations syndicales ».

31. La présomption s'articule comme suit :

- il est requis, pour la mettre en œuvre, qu'un critère économique et des critères sociaux soient vérifiés cumulativement ; la charge de la preuve en incombe aux organisations syndicales et/ou aux travailleurs qui invoquent la présomption ;
- sur le plan économique, il suffit que l'une des conditions énoncées par la loi soit réalisée ;
- sur le plan social, il est requis que plusieurs éléments indiquant une cohésion sociale soient établis ;

il peut s'agir d'éléments visés par la loi ou d'autres indices de cohésion sociale ; il n'est pas requis que la partie qui invoque la présomption établisse l'existence d'une cohésion sociale suffisante pour caractériser une unité technique d'exploitation, la preuve de certains éléments suffit à déclencher le jeu de la présomption ;

Lorsque les organisations syndicales et/ou les travailleurs ont démontré l'existence d'une des conditions économiques requises et de certains indices de cohésion sociale, la présomption joue : les entités juridiques concernées sont considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation.

Les employeurs ont, alors, la possibilité de renverser la présomption en établissant, le cas échéant, que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation ; la charge de la preuve pèse à ce stade sur les employeurs ; la démonstration doit porter essentiellement sur la gestion et la politique du personnel .

Dans le cheminement qui conduit le tribunal à prendre sa décision, un seul critère n'est pas déterminant et la valeur intrinsèque de chaque élément doit être relativisée. C'est finalement l'ensemble des critères invoqués, tout au moins une partie de ceux-ci qui peuvent, selon l'espèce, déterminer s'il y a ou non une autonomie sociale .

32. « Ce qui caractérise l'unité technique d'exploitation est l'autonomie (la cohésion) sur le plan social. Il convient en conséquence que la gestion et la politique du personnel, telles qu'elles sont mises en œuvre dans chacune des entités juridiques visées par la demande de regroupement, permettent de conclure à une autonomie de chacune d'elles. Les politique et gestion du personnel doivent être à ce point différenciées qu'on ne peut conclure qu'à des milieux sociaux hétérogènes, régis par des règles propres et suffisamment distinctes » .

33. Les critères économiques et sociaux doivent être examinés à partir de l'intérêt fondamental des travailleurs au bon fonctionnement des conseils et des comités, sans que le tribunal se fonde pour autant sur de simples considérations d'opportunité .

34. En cas de doute, les critères sociaux prévalent. Ils sont en ce sens décisifs .

35. En ce qui concerne le moment auquel doit avoir lieu l'appréciation des éléments de cohésion ou d'autonomie économique et sociale, le tribunal relève que la jurisprudence est partagée et que différents moments pertinents sont proposés : date de la communication faite par l'employeur, date du recours, date de l'audience, voire, dans le cadre d'une "approche dynamique" plus tard encore .

Le tribunal estime en toute hypothèse que ne peuvent être pris en compte des événements futurs seulement possibles ou éventuels.

2.2. L'application du droit

2.2.1. Les conditions économiques

36. Les entités juridiques reconnaissent à raison que le « critère économique » permettant de se prévaloir de la présomption légale est rempli (page 7 de leurs dernières conclusions respectives).

37. Ainsi,

- la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA appartiennent au même groupe économique "MVC Automotive Group" ;

- les deux sociétés se profilent d'un point de vue commercial à l'égard de l'extérieur comme "CEGEAC GROUP" ;
- monsieur A est responsable de la gestion journalière des deux sociétés en sa qualité d'administrateur directeur-général de la s.a. CEGEAC et d'administrateur-délégué de la s.a. SOMOTRA ;
- les sociétés ont des activités économiques similaires, à savoir, la distribution et la réparation automobile, même si les marques commercialisées ne sont pas identiques.

2.2.2. L'existence de certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques

38. S'agissant du volet social des conditions d'application de la présomption, il appartient aux parties demanderesses d'établir « qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques ».

39. Les parties demanderesses présentent et soutiennent comme éléments :

a) Les engagements du personnel se font (ou le recrutement est fait) par une même personne, à savoir monsieur A qui signe les contrats de travail.

Il ressort des pièces produites que :

- les contrats de travail sont signés pour la s.a. CEGEAC, par monsieur Thierry VANDERSCHRICK et par madame B, en sa qualité de directrice du personnel de la s.a. CEGEAC.
- les contrats de travail sont signés pour la s.a. SOMOTRA, par monsieur A et par monsieur C, en sa qualité de directeur financier.

L'élément présenté par les parties demanderesses est donc à relativiser.

S'il est l'indicateur d'une cohésion économique, dans la mesure où monsieur A assure la gestion journalière des deux sociétés, il n'est pas en soi en l'espèce l'indicateur d'une cohésion sociale ou de la volonté d'une cohésion sociale entre différentes entités juridiques.

b) Les formulaires X-60 et X-30 ont été signés par la même personne (monsieur A) au nom des deux sociétés.

De même cet élément, en l'espèce, pour le motif exposé ci-dessus, n'est pas en soi l'indicateur d'une cohésion sociale ou de la volonté d'une cohésion sociale entre différentes entités juridiques.

c) Madame B est manager ressources humaines pour les deux sociétés, alors qu'elle est employée par la s.a. CEGEAC

Madame B est effectivement responsable du personnel de la s.a. CEGEAC.

Les parties défenderesses admettent en outre que madame B remplit « certaines missions en sous-traitance pour la s.a. SOMOTRA » (voir leurs dernières conclusions respectives, page 16 et page 11), « notamment dans le cadre de l'administration et la gestion du personnel et le recrutement » (page 16 des conclusions de la s.a. CEGEAC).

Les parties défenderesses relèvent toutefois que dans l'exercice de ses missions pour la s.a. SOMOTRA, madame B applique une distinction claire entre les deux entités juridiques, comme cela ressort de la pièce déposée par les parties défenderesses elles-mêmes (note adressée par madame B

au personnel de la s.a. SOMOTRA le 1er mars 2010 sur du papier en tête de la s.a. SOMOTRA - pièce n° 18 de la CSC et pièce n° 9 de la FGTB).

La s.a. SOMOTRA défend par ailleurs que madame B n'a aucun pouvoir décisionnel au sein de la s.a. SOMOTRA dans la mesure où elle ne signe aucun contrat de travail pour cette dernière (voir ainsi les pièces n° 12.b. et pièce 11 de la CSC).

Tenant compte des pièces produites, l'élément présenté par les parties demanderesses, qui ont à ce stade la charge de la preuve, est ici aussi à considérer de façon relative. Il peut être cependant, compte tenu des circonstances particulières de la cause, un indice modéré d'une éventuelle cohésion sociale.

d) Une gestion salariale identique pour les deux sociétés : même secrétariat social et même fiche salariale

40. Les deux sociétés ont le même secrétariat social.

L'affiliation à un même secrétariat social n'est pas en soi une indication de cohésion sociale, compte tenu du faible nombre d'acteurs sur le marché.

41. Les fiches salariales ont le même « lay-out ».

C'est la conséquence de l'affiliation à un même secrétariat social. Ce n'est pas en l'espèce l'indice d'une cohésion sociale.

e) La même politique salariale pour les deux sociétés : mêmes commissions paritaires, mêmes avantages, même assurance groupe.

42. Contrairement à ce que soutiennent les parties demanderesses, les entités défenderesses ne font pas l'application de conventions collectives des mêmes commissions paritaires.

En effet, pour des raisons (de politique salariale) historiques non contestées, les ouvriers de la carrosserie de la s.a. CEGEAC relèvent de la commission paritaire n° 112, alors que les ouvriers de la carrosserie de la s.a. SOMOTRA relèvent de la commission paritaire n° 149. Il s'agit donc au contraire d'un élément fort démontrant une politique salariale différenciée.

Par ailleurs, dans la mesure où les deux sociétés exercent la même activité de distribution et de réparation automobile, relever de la commission paritaire n° 118 pour les employés et de la commission paritaire n° 112 pour les ouvriers n'est pas en la cause un indice suffisant de cohésion sociale.

43. Il ne ressort pas des pièces déposées par les parties demanderesses que les travailleurs de la s.a. CEGEAC et de la s.a. SOMOTRA bénéficient des mêmes avantages salariaux.

Les parties défenderesses ne font pas la preuve de ces indices de cohésion sociale.

Certes, les travailleurs des deux sociétés défenderesses bénéficient de chèques-repas, et pour certaines catégories de personnel, d'une assurance-groupe (conclue auprès d'une même compagnie d'assurance), d'un remboursement (variable) de frais forfaitaires ou de la faveur d'un véhicule de société.

Toutefois, en soi, l'octroi de tels avantages est relativement courant.

Il ressort par ailleurs clairement des pièces déposées par les entités défenderesses que ces

avantages sont attribués selon des règles très nettement différentes au sein des deux sociétés (voir le tableau comparatif précis, dressé par la s.a. CEGEAC en pièce 9bis de son dossier et non contredit par les parties demanderesses).

Il découle aussi des mêmes pièces que les travailleurs des deux sociétés ont des avantages différents (éco-chèques chez la s.a. SOMOTRA, pas chez la s.a. CEGEAC ; primes d'assiduité ouvrier chez la s.a. CEGEAC, pas chez la s.a. SOMOTRA).

44. Les travailleurs bénéficient de la même assurance-groupe (auprès de la même compagnie d'assurance).

Si les parties demanderesses présentent cet élément comme indice d'une cohésion sociale, elles doivent en supporter la charge de la preuve.

Au-delà des supputations formulées par la CSC (page 10 de ses conclusions), les pièces telles que communiquées par les parties défenderesses démontrent qu'en règle, les conditions de l'assurance de groupe auprès de la s.a. CEGEAC et celles de l'assurance groupe auprès de la s.a. SOMOTRA ne sont en rien les mêmes. La différence entre les deux formules d'assurance-groupe est évidente et marquante. Elles ne sont nullement comparables (voir la démonstration très détaillée faite par la s.a. CEGEAC, pages 18 à 20 de ses conclusions, non-contredite par les parties demanderesses).

45. Pour soutenir leur affirmation d'une assurance-groupe identique, ou plus généralement d'une cohésion sociale entre les deux parties défenderesses, les parties demanderesses s'appuient sur la situation particulière de monsieur D.

Les parties défenderesses expliquent la situation particulière de monsieur D par les circonstances suivantes :

- après la reprise des sociétés SOMOTRA et JAGUAR BRUSSELS par MVC Automotive Group BV en mars 2009, en avril 2009, la société CEGEAC a fermé sa succursale d'Uccle dans laquelle elle occupait huit personnes, dont monsieur D.
- ces huit membres du personnel ont été engagés par la s.a. SOMOTRA ; il a été mis fin de commun accord à leur contrat de travail avec la s.a. CEGEAC ; ces membres du personnel ont conclu un nouveau contrat de travail avec la s.a. SOMOTRA avec reprise de leur ancienneté ; ils ont accepté les conditions de travail et salariales applicables auprès de la s.a. SOMOTRA. Seule l'assurance-groupe dont ils bénéficiaient chez la s.a. CEGEAC a été maintenue. C'est la raison pour laquelle monsieur D bénéficie de l'assurance de groupe CEGEAC.

Les explications concrètes des parties défenderesses ne sont pas contredites par les parties demanderesses ou ces dernières ne présentent pas de circonstances factuelles contraires, alors qu'elles ont la charge de la preuve de l'élément indiciaire qu'elles soutiennent.

Il n'est pas soutenu par ces dernières qu'il y aurait eu d'autres situations comparables ou qu'il y aurait eu une forme de transfert de personnel entre les entités juridiques depuis lors.

Il semble donc qu'il s'agisse effectivement d'une exception. Il demeure que cette exception, qui conduit ce travailleur (lié à un contrat de travail avec la s.a. SOMOTRA) à continuer à bénéficier d'une assurance-groupe (souscrite par la s.a. CEGEAC) ne peut pas être exclue de l'appréciation des éléments qui peuvent entraîner la mise en œuvre de la présomption. Cette exception peut être, en l'espèce, éventuellement une preuve d'un indice relatif d'une forme de cohésion sociale.

f) Une même liste de téléphone sur laquelle figurent les noms des travailleurs de la s.a. CEGEAC et de

la s.a. SOMOTRA.

46. Les parties demanderesses paraissent en faire leur argument essentiel.

47. Les parties défenderesses observent d'abord à raison que contrairement à ce qu'invoque la CSC, les deux sociétés défenderesses n'ont pas le même numéro de téléphone.

Les numéros de téléphone ne sont dès lors pas de nature à indiquer une cohésion sociale.

48. Les parties défenderesses observent ensuite que :

- jusqu'au mois de décembre 2011, aucune liste "commune" de téléphone n'existait pour les deux sociétés. La liste dont un exemplaire est produit par la FGTB et la CSC a été établie à l'occasion de l'installation d'une nouvelle centrale téléphonique à Drogenbos.

Elles soutiennent que la liste a été communiquée le 8 décembre 2011 par madame E « purchase manager » relevant du département finance de la s.a. CEGEAC, sans concertation préalable quelconque avec le management et n'a donc pas été communiquée officiellement par la hiérarchie comme « liste de téléphone générale ». Il s'agirait dès lors d'un document officieux.

- il n'existe pas de centrale téléphonique commune aux deux sociétés et en cas d'appel extérieur au siège de la s.a. CEGEAC, il est impossible de transférer l'appel directement vers un des sièges de la s.a. SOMOTRA à Drogenbos ou à Waterloo.

La liste de téléphone n'est donc pas « un outil de communication interne commun » (la s.a. CEGEAC souligne), comme l'invoquent la FGTB et la CSC.

- dans ces circonstances, il ne peut être déduit de l'existence de cette liste de téléphone que « les membres des différents sites d'exploitation sont considérées par le management comme appartenant à une seule équipe », ou formeraient une « communauté humaine ».

Au contraire, le fait que les membres du personnel soient repris de manière distincte sur cette liste comme appartenant à l'une ou à l'autre société, confirme qu'elles sont considérées par le management comme des équipes bien séparées et traitées comme telles.

- le fait qu'au sein de la s.a. SOMOTRA, pour chacun des sites, il y ait un responsable de site ou « location manager » qui rapportent à monsieur A, en sa qualité d'administrateur-délégué de la s.a. SOMOTRA et qu'au sein de la s.a. CEGEAC, la fonction de « location manager » n'existe pas n'est aucunement révélateur d'une cohésion sociale.

Au contraire, cet élément confirme la différence d'organisation et de gestion.

- il ressort du lien économique entre les deux sociétés que, logiquement, monsieur A est repris comme « Managing Director » étant donné qu'il est respectivement administrateur directeur-général de la s.a. CEGEAC et administrateur-délégué de la s.a. SOMOTRA.

- selon la s.a. SOMOTRA, le « haut commandement » de la s.a. SOMOTRA n'est pas localisé à Meiser, comme le soutient la CSC. Le management du site de Drogenbos de la s.a. SOMOTRA est assuré par monsieur F et celui du site de Waterloo de la s.a. SOMOTRA par monsieur G.

49. Les explications des parties défenderesses ne manquent pas nécessairement d'un certain crédit. L'élément présenté par les parties demanderesses doit dès lors aussi être relativisé tenant compte de ces explications. Il reste qu'il est difficile d'écarter que cette liste ne soit pas un indice d'une

éventuelle cohésion sociale.

g) Un même mode de communication au personnel est utilisé par la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA.

50. Les parties demanderesses s'appuient, en tout et pour tout, sur un courriel du 4 juillet 2011 de monsieur A et sur une « note interne du 07/09/2010 » émanant à l'origine de MVC Automotive Group BV.

Les sociétés défenderesses opposent que :

- l'e-mail du 4 juillet 2011 émanant de monsieur A (pièces n° 16 de la CSC et pièce n° 5 de la FGTB) n'est pas adressé aux membres du personnel des deux entités juridiques, mais seulement à l'une des entités ;

- la « note interne du 07/09/2010 » produite par la CSC (pièce n° 16 de son dossier) ne concerne pas une note relative à la communication entre la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA.

Il s'agit d'instructions émises par l'actionnaire principal de CEGEAC, MVC Automotive Group BV, adressées séparément à chaque société du groupe. La « note interne » concerne les règles de communication à respecter par les employés des sociétés du groupe dans le cadre de communications au public ou à des tiers concernant la maison mère et les sociétés du groupe.

Dans la mesure où appartiennent au même groupe économique, les employés des deux sociétés défenderesses sont concernés par ces règles. Il ne s'agit dès lors pas d'un élément indiquant une cohésion sociale entre les deux sociétés, mais est un élément purement économique.

- cette note a été communiquée, séparément, à toutes les filiales du groupe, en sorte qu'à suivre les parties demanderesses, il devrait y avoir une cohésion sociale entre toutes les sociétés apparentées du groupe, ce qui n'est pas le cas ;

51. Ces pièces ne font pas la preuve du fait avancé à savoir d'un même mode de communication au personnel, utilisé par la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA.

Cependant, ce n'est pas sans pertinence que la CSC réplique que la discussion dont le tribunal est saisi est la reconnaissance d'une unité technique d'exploitation, pour l'installation d'un conseil d'entreprise, entre les (deux) sociétés belges du groupe, et que les autres sociétés de ce groupe ne sont pas des sociétés de droit belge implantées en Belgique, en sorte que ces dernières ne sont pas concernées par la discussion.

Si la note ne fait pas la preuve d'un même mode de communication au personnel des deux sociétés, par contre, elle montre que de mêmes règles sommaires de communication externe (en réalité une interdiction de toute communication ou de toute information publique ou à des tiers, sauf autorisation) sont imposées aux travailleurs du groupe, en ce compris donc aux membres du personnel des sociétés belges, parties défenderesses. Il s'agit cependant d'une règle assez commune, voire banale.

Dans cette mesure, mais à nouveau avec nuance, cet élément peut malgré tout être un indice, mais faible, d'une cohésion sociale.

52. Les parties demanderesses invoquent aussi l'organisation des fêtes de la Sainte-Eloy pour les deux entités juridiques.

Certes, d'un côté, comme le relève la CSC, madame H, assistante de madame B, travaillant pour la

s.a. CEGEAC, a adressé aux membres du personnel de la s.a. SOMOTRA un courriel pour les informer du déplacement du lieu où se ferait la fête de la Sainte Eloy pour les membres du personnel de la s.a. SOMOTRA. Cet élément s'inscrit dans celui examiné à propos de madame B (voir ci-dessus). Il peut en être déduit que la gestion du personnel est peut-être moins séparée que ne le présente la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA. Toutefois, d'un autre côté, concomitamment, les mêmes pièces démontrent que deux fêtes de la Sainte Eloy distinctes ont été organisées pour les deux entités juridiques

Comme les autres indices déjà examinés, l'élément présenté est donc à retenir avec nuance.

h) les travailleurs de la s.a. SOMOTRA et de la s.a. CEGEAC reçoivent les mêmes notes de service.

53. La FGTB et la CSC ne produisent aucune preuve que la s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA reçoivent les mêmes notes de service.

En effet, la FGTB et la CSC n'apportent aucune preuve de la manière dont la s.a. CEGEAC communique avec son personnel. La communication interne émanant de madame B, datée du 1er mars 2010, rédigée sur un papier à entête de la s.a. SOMOTRA, à Drogenbos, est exclusivement adressée aux membres du personnel de la s.a. SOMOTRA.

54. Au contraire, comme le relève les parties défenderesses, il semble que les communications internes ne sont jamais adressées simultanément aux membres du personnel de la s.a. CEGEAC et de la s.a. SOMOTRA, ce qui est plutôt de nature à démontrer l'absence de cohésion sociale (voir ci-après).

i) Le même site Internet et le même serveur de messagerie finissant par @cegeac.be.

55. L'existence d'un même site Internet est certainement un élément de cohésion économique, à vocation externe.

56. Contrairement à ce que soutiennent les parties défenderesses, le tribunal est toutefois d'avis que cela peut aussi créer le sentiment, même pour les travailleurs, d'une appartenance à une même entité, surtout si l'adresse courriel des travailleurs se termine de façon identique (faisant référence à un groupe personnalisé) pour deux entités juridiques différentes.

Dans le cas de l'espèce, le tribunal retient que les parties demanderesses font la preuve d'un indice relatif de cohésion sociale.

j) La s.a. CEGEAC et la s.a. SOMOTRA font la même publicité

57. L'affirmation des parties demanderesses ne repose sur aucun pièce, sur aucun exemple, alors que par nature, la publicité a un caractère public et donc aisément démontrable.

f) La réorganisation de la filiale SOMOTRA a occupé le personnel des deux entreprises et en particulier l'équipe financière de la s.a. CEGEAC

58. La s.a. CEGEAC défend que cet élément n'indique nullement une cohésion sociale entre les deux entreprises.

En effet, il est logique qu'en cas de reprise d'une société, l'équipe financière de la société acquéreuse est mise à contribution, notamment pour le contrôle des comptes, des stocks, des actifs etc. ; il s'agit par ailleurs d'un élément économique car exclusivement lié à ladite reprise ; en tout état de cause, il s'agit d'un élément de fait ponctuel lié justement à cette reprise (le temps de mettre une équipe

comptable performante en place chez la s.a. SOMOTRA).

59. En toute hypothèse, l'élément tel que présenté n'est pas l'indice en la cause d'un élément de cohésion sociale qui s'est maintenu après 2009.

2.2.3. La présomption d'une seule unité technique d'exploitation

60. En application de l'article 14, § 2, b), de la loi du 20 septembre 1948, alors que les conditions économiques prévues par cet article sont rencontrées, en considérant par ailleurs conjointement certains indices retenus ci-dessus comme relativement probants d'une éventuelle cohésion sociale, le tribunal est d'avis que les parties défenderesses sont en droit de se prévaloir de la présomption légale inscrite dans cette disposition.

A ce stade de l'examen de la cause, les parties sont partant présumées former une seule unité technique d'exploitation.

61. Il convient néanmoins d'examiner si les 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 sociale entre les différentes entités juridiques.

2.2.4. 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

62. Le tribunal remarque d'abord qu'en toute hypothèse, avant l'année 2009, il n'est pas soutenu et il ne peut être question d'une cohésion sociale entre les deux entités juridiques.

Depuis l'année 2009, il convient d'une certaine manière de mesurer, tenant compte de la présomption en faveur des parties demanderesses mise en œuvre sur la base des éléments indiciaires retenus et des éléments probants contraires présentés par les parties défenderesses si une cohésion sociale entre les deux entités juridiques s'est formée.

63. Le tribunal relève qu'il n'est pas contesté ou que les parties défenderesses établissent que :

- les travailleurs des deux entités juridiques sont occupés dans des bâtiments séparés éloignés l'un de l'autre ;
- les badges d'accès à ces bâtiments ne sont pas les mêmes, tout comme les contrôles d'accès (Group4 pour la s.a. CEGEAC et BSC pour la s.a. SOMOTRA) ;
- les conventions collectives sectorielles appliquées dans les deux entités juridiques ne sont pas les mêmes, sans doute pour des raisons historiques, mais cette différence (comme de nombreuses autres) persiste et il n'est pas affirmé qu'il en sera autrement même à moyen terme ;
- des conventions collectives d'entreprise sont conclues au sein de la s.a. CEGEAC (dont la dernière récente à savoir le 31 mars 2010, à prendre la date en bas de page sur la copie déposée par la s.a. CEGEAC, et donc à une date bien postérieure au rachat par MVC Automotive group BV des parts des sociétés SOMOTRA et JAGUAR BRUSSELS), alors qu'il n'en est rien auprès de la s.a. SOMOTRA.

Cette différence est due sans doute à l'existence d'une délégation syndicale chez la s.a. CEGEAC, alors qu'il n'y a pas pareille délégation syndicale auprès de la s.a. SOMOTRA ; il n'empêche, c'est un élément important d'une absence de gestion et de politique commune du personnel entre les deux entités juridiques ;

- les contrats de travail auxquels sont soumis les membres du personnel de la s.a. SOMOTRA et de la s.a. CEGEAC sont différents, tant dans leur contenu que dans leur structuration ou dans leur graphisme ;

- les règlements de travail des deux entités juridiques sont, de la même façon, aussi très différents.

Comme le relèvent les parties demanderesses, ce sont des raisons historiques qui justifient cette différence. Il reste, de façon objective, que cette nette différence perdure à ce jour et il n'a pas été évoqué par les parties demanderesses qu'il pourrait en être autrement à l'avenir ;

- les avantages extra-légaux dont bénéficient les membres du personnel de la s.a. SOMOTRA et de la s.a. CEGEAC sont très clairement dissemblables ;

- les horaires de travail ne sont pas les mêmes, tout comme la durée du travail ; le système d'enregistrement du temps de travail aussi diverge ;

- les entités juridiques font chacune appel à des agences d'intérim, un service externe de prévention, un médecin du travail, différents ;

- leur système informatique et comptable ne sont pas les mêmes ;

- sous la réserve de la situation particulière et nuancée examinée ci-dessus, il n'y a aucun transfert de personnel entre les entités juridiques ;

- depuis la reprise par MVC Automotive group BV des parts des sociétés SOMOTRA et JAGUAR BRUSSELS, aucune démarche n'a été entreprise afin d'intégrer les membres du personnel des deux entités juridiques ;

- il n'y a aucune concertation sociale quelconque entre les deux entités juridiques et d'une manière générale, les membres du personnel des deux sociétés ne se rencontrent pas, voire ne se connaissent pas.

64. Au regard de l'ensemble des éléments énoncés au point qui précède, ces éléments ayant en raison de leur nombre et de leur pertinence en matière de cohésion sociale un caractère prépondérant par rapport à ceux avancés par les parties demanderesses (cfr. point 2.2.2. ci-dessus), le tribunal juge que les parties défenderesses apportent la preuve (contraire) de l'absence de cohésion sociale entre les différentes entités juridiques. Les politique et gestion du personnel appliquées sont à ce point différenciées qu'on ne peut conclure qu'à des milieux sociaux hétérogènes, régis à ce jour par des règles propres et suffisamment distinctes.

65. Le tribunal n'exclut pas que la situation soit amenée éventuellement à évoluer dans les mois ou les années à venir, mais tenant compte des éléments actuellement présentés, il doit retenir l'absence d'une unité technique d'exploitation entre les deux entités juridiques, même pour la mise en place d'un conseil d'entreprise (puisque'il n'est pas contesté par les deux parties demanderesses que les entités juridiques défenderesses sont deux unités techniques d'exploitation distinctes en vertu de la loi du 4 août 1996).

3. Les dépens

66. La CSC demande que, même si elle succombe dans l'instance, les dépens soient pris en charge par les parties défenderesses.

La circonstance que les deux sociétés juridiques, ont de leur aveu même, un lien économique n'est

certainement pas en la cause constitutive d'une faute dans leur chef qui permettrait de considérer que par le jeu de l'article 1382 du Code civil, se référant à l'arrêt de la Cour de cassation du 24 avril 1978, les parties défenderesses devraient supporter les dépens de l'instance.

Le tribunal écarte dès lors le moyen défendu en ce sens par la CSC.

67. La CSC se prévaut par ailleurs de l'article 1022, alinéa 4 du Code judiciaire, relevant qu'en matière d'élections sociales, il serait manifestement déraisonnable de condamner la partie succombante à un autre montant que le montant minimum de l'indemnité de procédure.

68. Le tribunal remarque que les parties défenderesses n'ont pas liquidé leurs dépens, en sorte que la discussion du dernier moyen de la CSC est prématurée.

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant après un débat contradictoire à l'égard des parties demanderesses et des parties défenderesses, et par défaut à l'égard des parties intéressées,

Dit les demandes recevables mais non fondées,

Délaisse aux parties demanderesses leurs propres dépens et les condamne aux dépens des parties défenderesses, non liquidés.