

---

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MONS 16 SEPTEMBRE 2011**


---

**CONTINUITÉ DE L'ENTREPRISE****Réorganisation judiciaire – Réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice – Homologation du plan social**

*L'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 érige, en principe, le transfert au cessionnaire des droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant au moment du transfert de l'entreprise.*

*Cette disposition prévoit la possibilité de négociations collectives et individuelles. Ainsi, le cessionnaire et le cédant ou le mandataire de justice, d'une part, et toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale, d'autre part, peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail pour préserver l'emploi.*

*L'accord social conclu, hors la présence des organisations représentées au sein de la délégation syndicale et modifiant les conditions de travail des travailleurs de l'entreprise, ne peut, pour ce seul motif, être homologué. Le fait que cet accord social soit approuvé par les employés ne saurait couvrir cette absence.*

**CONTINUÏTEIT VAN DE ONDERNEMING****Gerechtelijke reorganisatie – Gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag – Homologatie van sociaal plan**

*Artikel 61 van de wet van 31 januari 2009 beoogt in beginsel de overdracht van de onderneming met behoud van de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overdracht van de onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten.*

*Deze bepaling voorziet echter in de mogelijkheid van collectieve en individuele onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. Bijgevolg kunnen de verkrijger en de vervreemder of de gerechtsmandataris enerzijds en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties anderzijds, in het raam van een collectieve onderhandelingsprocedure overeenkomen om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen met het oog op het veiligstellen van de werkgelegenheid.*

*Het overeengekomen sociaal akkoord, gesloten zonder tussenkomst van de in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties, waarbij de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd, kan louter omwille van voornoemde afwezigheid niet gehomologeerd worden. Het feit dat het sociaal akkoord werd goedgekeurd door de werknemers, kan dit gebrek niet tenietdoen.*

**SPRL C.**

***Siég.: Ph. Lecocq (vice-président), J. Luchem (juge social au titre d'employeur) et A. Foti (juge social au titre de travailleur ouvrier)***

***Pl.: Mes L. Marnette loco O. D' Août, M. Petre***

**1. Procédure**

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes:

- la requête de la SPRL C. déposée au greffe le 26 août 2011;
- le dossier joint à cette requête;
- les conclusions et les pièces de Me Petre reçues au greffe par fax du 8 septembre 2011.

La cause a été, conformément à l'article 61, § 5 de la loi du 31 janvier 2009, fixée à l'audience du 8 septembre 2011 au cours de laquelle les parties ont été entendues.

Mr. G. Mary, substitut de l'auditeur du travail, a donné un avis oral (non homologation), auquel les parties ont répliqué.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

**2. Objet de la demande**

La SPRL C., agissant pour compte de la SA T. Europe en cours de constitution, sollicite l'homologation du transfert d'entreprise projeté entre la SA T. et elle-même dans la mesure où ce transfert concerne des droits visés à l'article 61 de la loi sur la continuité des entreprises.

**3. Contexte de la demande & position des parties**

a. La demande se situe dans le cadre de l'application de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

Par jugement du 7 mars 2011, le tribunal de commerce de Mons prononce la modification de la procédure en réorganisation judiciaire de la SA T. et ordonne le transfert, sous autorité de justice, de l'universalité du fonds de commerce de l'entreprise. Me Francart est désigné mandataire de justice.

La SPRL G. a fait une offre de reprise. Une convention de cession est signée le 13 juillet 2011. Préalablement, le candidat repreneur et les organisations représentatives des travailleurs présentes dans l'entreprise ont convenu d'une convention collective de travail. Par jugement du 2 septembre 2011, le tribunal accorde l'homologation du transfert d'entreprise projeté.

La SPRL C., se portant fort pour la SA T. Europe en cours de constitution, fait également une offre de reprise. Le 18 août 2011, une 'offre – projet de convention' est signée avec le mandataire de justice. Le 1<sup>er</sup> août, un 'accord social négocié' est convenu entre le candidat repreneur et le représentant du personnel employé.

b. La SPRL C. demande l'homologation, en vertu de l'article 61, § 5 de la loi du 31 janvier 2009, du projet de transfert d'entreprise.

Elle expose vouloir reprendre 9 employés et 13 ouvriers, le choix des travailleurs repris étant uniquement lié à des critères techniques, économiques et organisationnels, sans différenciation interdite.

c. Me Francart, mandataire de justice, signale que la cause est fixée – pour examen de la reprise – à l'audience du 19 septembre du tribunal de commerce.

Il attire l'attention du tribunal sur le fait que l'accord social a été signé par un mandataire des employés et non les délégués du personnel.

d. La FGTB et la CSC s'opposent à l'homologation du transfert projeté dans la mesure où elles n'ont pas été impliquées dans la négociation de l'accord social. Les deux organisations estiment également le projet de reprise irréaliste.

Enfin, la FGTB soutient que son délégué syndical n'est pas repris en raison de sa qualité de représentant du personnel, ce qui constitue une discrimination interdite.

e. Mr. L. – directeur de la SA Technic Gum ayant obtenu mandat des employés pour négocier – approuve le volet social du projet de reprise de la SPRL C.

#### 4. Position du tribunal

a. Il convient de rappeler la nature de l'intervention du tribunal du travail dans le cadre de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises.

La procédure de réorganisation judiciaire a pour but de préserver, sous le contrôle du tribunal de commerce, la continuité de tout ou partie d'une entreprise en difficulté ou de ses activités. A cette fin, elle permet le transfert sous autorité de justice de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités en vue d'assurer leur maintien (art. 16 et 59 de la loi du 31 janvier 2009).

L'article 61 de la loi règle la question du transfert entre cédant et cessionnaire des droits et obligations résultant des

contrats de travail. La loi prévoit la possibilité pour le cessionnaire de solliciter l'homologation, par le tribunal du travail, du transfert projeté dans la mesure où la convention de transfert concerne les droits établis en cet article.

L'intervention du tribunal du travail n'est nullement obligatoire. L'absence d'homologation (soit en raison de l'absence d'une demande soit en raison d'un refus d'homologation) n'exclut nullement un transfert, question relevant de la compétence exclusive du tribunal de commerce.

L'intervention du tribunal du travail est limitée au 'volet social' du transfert projeté. L'intérêt de l'homologation réside avant tout dans les effets qu'elle produit à l'égard du cessionnaire. En effet, lorsque l'homologation est accordée, le cessionnaire ne peut être tenu à des obligations autres que celles figurant dans l'acte dont l'homologation a été demandée (art. 61, § 5 de la loi).

b. L'article 61 de la loi du 31 janvier 2009 érige, en principe, le transfert au cessionnaire des droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant au moment du transfert de l'entreprise.

Cette disposition prévoit en son 2<sup>ème</sup> paragraphe la possibilité de négociations collectives et individuelles. Ainsi, le cessionnaire et le cédant ou le mandataire de justice, d'une part, et toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale, d'autre part, peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail pour préserver l'emploi en assurant en tout ou partie la survie de l'entreprise ou de ses activités.

L'accord social du 1<sup>er</sup> août 2011 et son addendum du 3 août – présentés par la SPRL C. – modifient les conditions de travail des travailleurs de l'entreprise. Il y est en effet question de modifier le lieu de travail, d'établir un nouveau règlement de travail ou encore de modifier ou d'adapter l'horaire de travail.

Dès lors, la convention devait être négociée et conclue avec les organisations représentées au sein de l'entreprise.

Il existe au sein de la SA T. une délégation syndicale constituée de deux délégués (un CSC et un FGTB). Diverses conventions collectives d'entreprise ont d'ailleurs été conclues entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

L'accord social conclu, hors la présence des organisations représentées au sein de la délégation syndicale, ne peut, pour ce seul motif, être homologué. Le fait que cet accord social soit approuvé par les employés ne saurait couvrir l'absence des FGTB et CSC.

c. Le tribunal n'accorde pas l'homologation du transfert projeté par la SPRL C.

Il est inutile d'examiner les autres moyens des parties, ceux-ci ne permettant pas d'accorder l'homologation ou de la refuser davantage.

Compte tenu de la nature de la cause, le tribunal délaisse à chacune des parties ses dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

Dit n'y avoir lieu à homologation du projet de transfert présenté par la SPRL C.

Délaisse à chacune des parties ses dépens.

(...)

## Noot

### ***(Opnieuw) over de weigering van homologatie van een voorgenomen overdracht van onderneming door de arbeidsrechtbank***

*Johan Peeters<sup>1</sup>*

1. Drie jaar na de inwerkingtreding van de WCO begint het zichtbaar te worden hoe de rechtspraak bepaalde leemten in de wet invult. Deze rechtspraak is niet alleen afkomstig van de rechtbanken van koophandel maar soms ook van de arbeidsrechtbanken. Artikel 61, § 5 WCO voorziet immers dat een voorgenomen overdracht door de arbeidsrechtbank gehomologeerd kan worden in zoverre de overdrachtsovereenkomst de rechten van de werknemers aanbelangt. Gronden waarop de arbeidsrechtbank de homologatie kan of moet weigeren, worden in dit artikel echter niet bepaald. Evenmin bevat de WCO voor de arbeidsrechtbanken een aan artikel 55, 2<sup>de</sup> lid WCO gelijkaardige bepaling op grond waarvan de homologatie enkel maar geweigerd kan worden wegens schending van de pleegvormen of van de openbare orde.

Uit de eerste rechtspraak van de arbeidsrechtbanken blijkt dat homologaties bijgevolg om uiteenlopende redenen werden geweigerd. In een aantal gevallen gebeurde dat omdat geen voorgenomen overdracht, maar reeds een doorgevoerde of gerealiseerde overdracht ter homologatie werd voorgelegd<sup>2</sup>. Bij gebrek aan inhoudelijke criteria waaraan de voorgenomen overdracht getoetst moet worden, toetsen arbeidsrechtbanken daarnaast vooral aan het in artikel 61, § 1 WCO vervatte principe van het behoud van de rechten van de werknemers<sup>3</sup>. Meent de arbeidsrechtbank dat de overdrachtsovereenkomst te weinig garanties biedt voor het behoud van de rechten van de overgenomen werknemers, dan kan dit leiden tot de weigering van de homologatie. De arbeidsrechtbank te Antwerpen tilde bijvoorbeeld zwaar aan het feit dat de gewijzigde loon- en arbeidsvoorwaarden bijzonder vaag en algemeen werden omschreven, aan het feit dat de concrete berekening van de gewijzigde loonsvoorwaarden zou volgen in een apart schrijven dat evenwel niet kon voorgelegd worden en aan het feit dat de nieuw afgeslo-

ten arbeidsovereenkomsten met de overgenomen werknemers evenmin deze punten konden verduidelijken<sup>4</sup>. De arbeidsrechtbank te Verviers weigerde een overdracht te homologeren omdat de overnemer zich er niet toe verbond de achterstallige lonen te waarborgen en het Sluitingsfonds daarvoor niet tussenkwam, en omdat de betaling van het sociaal passief jegens de RSZ niet gegarandeerd werd<sup>5</sup>.

2. In het geannoteerde vonnis weigerde de arbeidsrechtbank te Bergen om nog een andere reden het sociaal luik van een voorgenomen overdracht te homologeren. Op grond van artikel 61, § 2, 1<sup>ste</sup> lid WCO kan, in afwijking van artikel 61, § 1 WCO, tussen de verkrijger en de vervreemder of de gerechtsmandataris en alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties in het kader van een collectieve onderhandelingsprocedure overeengekomen worden dat de arbeidsvoorwaarden gewijzigd worden. Dit is echter slechts mogelijk wanneer die wijzigingen bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming of van haar activiteiten. De wetgever heeft er uitdrukkelijk voor geopteerd dat de onderhandelingen gevoerd zouden worden met de “*in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties*” (art. 61, § 2, 1<sup>ste</sup> lid WCO). In de zaak die werd voorgelegd aan de arbeidsrechtbank te Bergen waren zowel het ACV als het ABVV vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Het sociaal luik van de overdrachtsovereenkomst, dat voorzag in een wijziging van de arbeidsplaats, van het arbeidsreglement en van de uurroosters, werd echter niet onderhandeld door vertegenwoordigers van deze vakbonden maar wel door een personeelslid dat daartoe door het personeel gemandateerd werd. Om deze reden verzetten de representatieve vakorganisaties zich met succes tegen de gevraagde homologatie.

<sup>1</sup>. Docent UHasselt en UA; advocaat.

<sup>2</sup>. Arbrb. Bergen 20 juli 2010, AR nr. 10/351/B, *onuitgeg.*; Arbrb. Antwerpen 7 maart 2011, AR nr. 10/7835/A, *onuitgeg.*

<sup>3</sup>. Zie bv. ook: Arbrb. Antwerpen 4 april 2011, AR nr. 11/1653/A, *onuitgeg.*

<sup>4</sup>. Arbrb. Antwerpen 7 maart 2011, A.R. nr. 10/7835/A, *onuitgeg.*

<sup>5</sup>. Arbrb. Verviers 16 december 2009, *DAOR* 2010, 284, met noot J. PEETERS.