

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.25.0060.F

1. **FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**, dont le siège est établi à Bruxelles, rue Haute, 42, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0851.766.007,
2. **CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS**, dont le siège est établi à Schaerbeek, chaussée de Haecht, 579, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0850.330.506,

demandereses en cassation,

représentées par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, à laquelle succède Maître Gilles Genicot, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**DELWOL**, société anonyme, dont le siège est établi à Woluwe-Saint-Lambert, chaussée de Roodebeek, 199, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0805.155.626,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de domicile,

**en présence de**

**CENTRALE GÉNÉRALE DES SYNDICATS LIBÉRAUX DE BELGIQUE**, dont le siège est établi à Gand, Koning Albertlaan 95, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0850.330.011,

partie appelée en déclaration d'arrêt commun.

## **I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 6 mars 2025 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 18 février 2026, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

## **II. Les moyens de cassation**

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, les demanderesses présentent deux moyens.

### III. La décision de la Cour

#### Sur le premier moyen :

En vertu de l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, des comités pour la prévention et la protection au travail sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs ; suivant l'alinéa 2, il y a lieu d'entendre 1° par entreprise, l'unité technique d'exploitation définie dans le cadre de la même loi à partir des critères économiques et sociaux, ces derniers prévalant en cas de doute, et 2° par travailleurs, les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

L'article 6, § 2, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales prévoit de même qu'un comité pour la prévention et la protection au travail doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs ; l'article 4, 8°, de la même loi définit les travailleurs comme étant les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage.

Suivant l'article 51*bis*, première phrase, de la loi du 4 août 1996, le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé à l'article 49, s'effectue sur une période de référence.

Selon l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007, la moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise au sens de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 se calcule en fonction du nombre de jours civils de service déclarés par l'employeur pour chaque travailleur au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

L'article 9 de la loi du 4 décembre 2007, remplacé par la loi du 5 juin 2023 en vue des élections sociales de 2024, prévoit que les élections pour la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au

travail ont lieu pendant la période qui débute le 13 mai 2024 et qui se termine le 26 mai 2024.

En vertu de l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 4 décembre 2007, au plus tard le soixantième jour précédant celui de l'affichage dans les diverses sections et divisions de l'entreprise de l'avis annonçant la date des élections, cet affichage ayant lieu, conformément à l'article 14, nonante jours avant le jour de l'élection, l'employeur informe par écrit le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation.

Suivant l'article 12, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la même loi, après les consultations prévues par l'article 11, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, et au plus tard le trente-cinquième jour précédant celui de l'affichage de l'avis, l'employeur communique par écrit au comité ou à défaut, à la délégation syndicale ses décisions concernant a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués avec leur description et b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

Il se déduit des dispositions précitées que, pour l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail, l'unité technique d'exploitation est définie, à partir des critères économiques et sociaux, pour les élections sociales à venir et que les travailleurs pris en considération sont ceux occupés pendant la période de référence dans l'unité technique d'exploitation ainsi définie, que cet ensemble constituât ou non une unité technique d'exploitation pendant cette période.

En vertu de son article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise a pour objet de garantir le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de

changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

En vertu de l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail n° 32bis, les dispositions du chapitre II, intitulé « droits des travailleurs en cas de changement d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise », sont applicables à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ; l'alinéa 2 définit le transfert comme étant le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

Conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis, les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les articles 69 à 75 de la loi du 4 août 1996, inscrits dans la section 6, organisent le comité pour la prévention et la protection au travail en cas de transfert conventionnel d'entreprise. Les articles 70 à 73 règlent ce comité jusqu'aux élections sociales suivant le transfert ; l'article 74 prévoit la protection des membres du comité qui représentaient le personnel et des candidats ; l'article 75 s'applique si le transfert intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections.

L'article 7, § 3, de la loi du 4 décembre 2007 aménage la période de référence en cas de transfert conventionnel de l'entreprise pendant la période de quatre trimestres fixée au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Il suit des dispositions applicables en cas de transfert conventionnel d'entreprise, précitées, que les travailleurs pris en considération pour déterminer si l'unité technique d'exploitation définie, sur la base des critères économiques et sociaux, pour les élections sociales à venir occupe habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs sont les travailleurs occupés pendant la période de référence par cette unité technique d'exploitation ainsi définie, que cet ensemble constituât ou non une unité technique d'exploitation pendant cette période.

Il ne se déduit ni des dispositions précitées ni d'aucune autre que cette unité technique d'exploitation définie pour les élections sociales à venir devrait avoir existé pendant tout ou partie de la période de référence.

L'arrêt constate que, « lors des élections sociales de 2020 », « les vingt-deux supermarchés [de la société Delhaize le Lion] situés à Bruxelles [étaient] regroupés au sein d'une même unité technique d'exploitation », que, « le 7 mars 2023, la société Delhaize a annoncé à son conseil d'entreprise une restructuration consistant à franchiser ses supermarchés », que, « le 8 décembre 2023, [la défenderesse] a repris [le supermarché] Delhaize de Roodebeek » situé à Bruxelles, que « le nombre de travailleurs transférés [par la société Delhaize à la défenderesse] dans le cadre de la convention collective de travail n° 32bis se situe entre cinquante et nonante-neuf », que, en décembre 2023, « la procédure électorale pour les élections sociales de 2024 a débuté » conformément à l'article 10 de la loi du 4 décembre 2007, que la défenderesse « a estimé ne pas devoir entamer la procédure électorale » et que le transfert conventionnel d'entreprise de la société Delhaize à la défenderesse résultant de la reprise du supermarché s'est produit entre la fin de la période de référence le 30 septembre 2023 et la période des élections sociales du 13 au 26 mai 2024.

Il considère que, « lorsqu'on examine si une entreprise, à savoir une unité technique d'exploitation, a eu une occupation moyenne habituelle de cinquante travailleurs pendant la période de référence, il faut qu'il s'agisse de la même entreprise, unité technique d'exploitation », que « cette entreprise, unité technique d'exploitation, doit avoir existé comme telle pendant tout ou partie de la période de référence et ce, indépendamment de l'entité juridique qui, elle, peut avoir changé », que, « en cas de transfert d'entreprise, si l'entreprise, unité technique d'exploitation [...], dont on examine [l'occupation], n'est pas la même entreprise, unité technique d'exploitation, que celle qui, pendant la période de référence, a occupé les travailleurs [...] ensuite transférés, alors l'entreprise examinée n'est pas celle qui a occupé du personnel pendant la période de référence », qu' « en effet, [si un] transfert d'entreprise entraînant une modification de l'unité technique d'exploitation intervient après la période de référence [...], ce n'est plus la même entreprise qui existait pendant et après la période de référence et ce, indépendamment d'un changement d'identité juridique ».

Il constate que, avant le transfert, « le supermarché transféré [faisait partie] d'une unité technique d'exploitation plus large au sein de la société Delhaize », qu' « il ne constituait pas en tant que tel une unité technique d'exploitation », que, depuis le transfert, il « constitue [...] une unité technique d'exploitation propre », qu'il « n'est donc pas la même entreprise, unité technique d'exploitation, que celle qui occupait ces mêmes travailleurs pendant la période de référence ».

Il conclut que « l'actuelle unité technique d'exploitation n'occupait donc pas de personnel pendant la période de référence ».

En décidant, par ces énonciations par lesquelles il ne prend pas en considération les travailleurs qui étaient occupés pendant la période de référence dans l'unité technique d'exploitation qu'il définit pour les élections sociales de 2024, que « la condition d'une occupation moyenne habituelle de cinquante travailleurs pendant la période de référence n'est pas remplie », l'arrêt viole les articles 49, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 et 6, § 2, de la loi du 4 décembre 2007.

Le moyen est fondé.

Il n'y a pas lieu d'examiner le second moyen, qui ne saurait entraîner une cassation plus étendue.

Et les demanderesses ont intérêt à ce que l'arrêt soit déclaré commun à la partie appelée à la cause devant la Cour à cette fin.

**Par ces motifs,**

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel ;

Déclare l'arrêt commun à la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, le président de section Mireille Delange, les conseillers Bruno Lietaert, Eva Van Hoorde et Marie-Noëlle Borlée, et prononcé en audience publique du vingt-trois mars deux mille vingt-six par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M.-N. Borlée

E. Van Hoorde

Br. Lietaert

M. Delange

E. de Formanoir

1<sup>er</sup> feuillet

**REQUETE EN CASSATION**

---

Pour : **1. LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE Belgique** (en abrégé : FGTB), organisation représentative des travailleurs, inscrite à la BCE sous le numéro 0851.766.007, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

**2. LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS** (en abrégé CSC), organisation représentative des travailleurs, inscrite à la BCE sous le numéro 0445.412.518, dont le siège social est établi à 1030 SCHAERBEEK, chaussée de Haecht, 579,

**demandereses,**

assistées et représentées par Me Jacqueline Oosterbosch, avocate à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 4020 Liège, rue de Chaudfontaine 11, où il est fait élection de domicile,

CONTRE : **LA SA DELWOL**, inscrite à la BCE sous le numéro 0805.155.626, dont le siège social est établi à 1200 BRUXELLES, Chaussée de Rodebeek, 199,

**défenderesse,**

EN PRESENCE DE : **LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE** (en abrégé : CGSLB), inscrite à la BCE sous le numéro 0850.330.011, dont le siège social est établi à 9000 GENT, Koning Albertlaan 95,

**partie intéressée,  
appelée en déclaration d'arrêt commun,**

2<sup>ème</sup> feuillet

A Messieurs les Premier Président et Président,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers composant la Cour de cassation,  
Messieurs, Mesdames,

Les demanderesses ont l'honneur de déférer à votre censure l'arrêt prononcé le 6 mars 2025 par la deuxième chambre de la cour du travail de Bruxelles (RG 2024/AB/571). Cet arrêt a été notifié aux demanderesses par courrier du greffe du 31 mars 2025, conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3 du Code judiciaire.

Les faits et antécédents de la cause, tels qu'ils sont utiles dans le cadre du présent pourvoi, peuvent être brièvement résumés comme suit.

1. Lors des élections sociales de 2020, la SA DELHAIZE LE LION comptait une unité technique d'exploitation (ci-après UTE) pour le conseil d'entreprise ; neuf UTE pour le comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après CPPT ») dont :

- six UTE concernaient le personnel travaillant au sein des magasins « intégrés », les 22 supermarchés situés à Bruxelles étant regroupés au sein d'une même UTE dénommée « SM UTE 4 Bruxelles » ;
- trois UTE concernaient le personnel du bureau central et les deux centres de distribution.

Le 7 mars 2023, la SA DELHAIZE a annoncé à son conseil d'entreprise une restructuration consistant à franchiser ses supermarchés.

De nouvelles sociétés ont été créées à cette fin par les futurs repreneurs des magasins.

La SA DELWOL, ici défenderesse, a été constituée le 24 août 2023.

Le 8 décembre 2023, elle a repris le magasin DELHAIZE sis à Rodebeke (soit après la fin de la période de référence qui se terminait le 30 septembre 2023) et le 31 décembre 2023.

Il n'est pas contesté que le nombre de travailleurs transférés, dans le cadre de la CCT n° 32*bis* concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise, et, partant, « occupés » dans le cadre d'un contrat de travail avant le transfert, se situe entre 50 et 99.

3<sup>ème</sup> feuillet

De nombreux autres supermarchés Delhaize ont été cédés avec effet entre le 1er octobre 2023 et le 31 décembre 2023.

A la suite des différents transferts conventionnels d'entreprise survenus au cours de cette période, la s.a. DELHAIZE a considéré que le conseil d'entreprise et les CPPT issus des élections sociales de 2020 devaient fonctionner sans les délégués du personnel occupés dans les magasins franchisés.

La période électorale pour les élections sociales 2024 a été fixée dans l'article 9 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales entre le 13 mai 2024 et le 26 mai 2024 (par la loi du 5 juin 2023).

En vertu de l'article 10 de la loi du 4 décembre 2007, le 60<sup>ème</sup> jour avant le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X-60) l'employeur doit donner par écrit les informations sur les contours de l'UTE au niveau de laquelle les élections seront organisées, sur la date de l'affichage et la date envisagée pour les élections.

En vertu de l'article 12 de la même loi, l'employeur doit, au plus tard, le 35<sup>ème</sup> jours précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X-35), communiquer sa décision quant aux UTE et leur périmètre.

La défenderesse n'ayant donné aucune de ces informations, la FGTB l'a mis en demeure le 3 janvier 2024 d'entamer la procédure électorale dans les 7 jours calendrier.

La défenderesse a toutefois estimé ne pas devoir entamer la procédure électorale.

2. Le 27 janvier 2024, la FGTB a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles, postulant, à titre principal, la condamnation de la défenderesse à entamer la procédure électorale le 5<sup>ème</sup> jour après la notification de la décision à intervenir. A titre subsidiaire, elle a demandé que soit posée à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle de la conformité à l'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, de la Constitution, de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociale, tel qu'il a été modifié par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019.

La CSC a formé une demande similaire.

4<sup>ème</sup> feuillet

Par jugement du 3 juillet 2024, le tribunal a condamné la défenderesse a entamer les opérations (pré) électorales en vue de la désignation des délégués du personnel au CCPT de l'installation du CPPT en son sein, telle que prévue par les articles 12 et suivants de la loi du 4 décembre 2007. En conséquence, elle a condamné la défenderesse à effectuer toutes les opérations prévues par la loi du 4 décembre 2007 et la loi du 4 août 1996, dans les délais et selon les formes requises dans le mois et a fixé à cette fin la date X-35 au 16 septembre 2024.

3. La défenderesse a interjeté appel de cette décision.

L'arrêt attaqué décide que le supermarché transféré ne formait pas une unité technique d'exploitation avant le transfert et ne répondait pas à la notion d'entreprise définie à l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et que ce n'est que depuis le transfert que le supermarché transféré constitue une UTE. La cour du travail considère que la circonstance que les contrats de travail ont été transférés, les conditions de travail maintenues conformément à la CCT 32bis et que l'entité économique a conservé son identité au sens de la directive 2001/23/CE, ne suffit pas pour caractériser une UTE qui aurait déjà existé avant le transfert, que la référence au milieu humain constitué par le collectif des travailleurs et à l'entité économique dont l'activité a été maintenue ne suffit pas pour caractériser une UTE et que l'actuelle UTE n'occupait donc pas de personnel pendant la période de référence.

Il décide également que l'impossibilité de constituer un comité *ad hoc* jusqu'à la fin de la législature sociale résulte des conditions de la législation nationale (articles 56.2, 71 et 72 de la loi du 4 août 1996).

Enfin, l'arrêt attaqué décide que la modification de l'article 7 de la loi du 4 décembre 2007 précitée par la loi du 4 avril 2019 « *ne viole manifestement pas le principe de Standstill attaché à l'article 23 de la Constitution* » et qu'il n'y a pas lieu d'interroger la Cour constitutionnelle.

A l'encontre de cette décision, les demandereses ont l'honneur de proposer les moyens de cassation suivant.

5<sup>ème</sup> feuillet

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

### Dispositions violées

- l'article 288, 3<sup>o</sup> alinéa, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, approuvé par la loi du 19 juin 2008,

- les articles 49, 50, 51*bis*, 69 à 75 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lus à la lumière des articles 1.a et 1.b, 2, 3.1 et 6.1 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, des articles 1, 2, 3.1, 4 et 11.1 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (révisée) proclamée à Nice le 7 décembre 2000 par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, ayant valeur de traité en vertu de l'article 6.1 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, approuvé par la loi du 19 juin 2008,

- les articles 3, alinéa 1, 4,8<sup>o</sup>, 6, § 2, 7, §§ 1<sup>er</sup> et 3, 10 à 14 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, lus à la lumière des dispositions de la directive 2001/23/CE, de la directive 2002/14/CE et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ci-dessus précisées ;

- les articles 1, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2, 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup>, 3, 6 et 7 de la convention collective de travail (CCT) n<sup>o</sup>32*bis* conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, telle que modifiée par les CCT n<sup>o</sup> 32*ter* du 2 décembre 1986, 32*quater* du 19 décembre 1989 et 32*quinquies* du 13 mars 2002 -rendues respectivement obligatoires par arrêtés royaux des 25 juillet 1985, 19 janvier 1987, 6 mars 1989 et 14 mars 2002-, lus à la lumière des dispositions de la directive 2001/23/CE, de la directive 2002/14/CE et de la Charte des droits fondamentaux précisées ci-dessus.

6<sup>ème</sup> feuillet

### **Décision critiquée**

L'arrêt attaqué, réformant le jugement entrepris, décide que la défenderesse ne devait pas organiser d'élection sociales pour la législature 2024 et déboute les demanderesse de leur demande visant à sa condamnation à les organiser, pour tous ses motifs réputés ici intégralement reproduits et spécialement pour les motifs que :

#### **« Objet de la contestation »**

##### **10.**

*La contestation porte sur l'obligation de (la défenderesse) d'organiser les élections sociales de l'année 2024 en vue de l'installation d'un CPPT (ou du renouvellement du CPPT qui aurait dû être installé) au sein du magasin DELHAIZE de Rodebeke.*

*Ce magasin faisait partie des magasins « intégrés » exploités par la SA DELHAIZE LE LION et était repris, pour l'élection du CPPT, dans une même UTE dénommée "SM UTE 4 Bruxelles". Ce magasin a été transféré en date du 7 novembre 2023 à la (défenderesse) dans le cadre d'un contrat de franchise ayant réalisé un transfert conventionnel d'entreprise, et est depuis cette date exploité par la (défenderesse).*

*Il n'est pas contesté que depuis sa reprise par (la défenderesse), le magasin DELHAIZE de Rodebeke constitue une unité technique d'exploitation (UTE).*

*Les parties s'opposent sur la question de savoir si ce magasin ou cette entité peut, aux fins de l'organisation des élections sociales de 2024, être considéré comme ayant atteint le seuil d'occupation requis pendant la période de référence (période de référence qui s'étend, pour les élections sociales de 2024, du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023).*

#### **Cadre juridique**

##### **11.**

*Aux termes de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, des comités doivent être institués « dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs l'entreprise étant définie comme « l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux », étant précisé qu' « en cas de doute ces derniers prévalent. » (article 49, al. 2, 10 de la loi du 4 août 1996).*

*Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne doit se faire sur une « période de référence » (article 51bis de la loi du 4 août 1996).*

*Jusqu'aux élections sociales de 2020, cette période de référence correspondait à la « période de quatre trimestres qui précèdent le trimestre dans lequel se situe l'affichage de l'avis annonçant la date des élections », et désignait ainsi l'année civile qui précède celle du vote (« année-1 »). Cette règle était inscrite à l'article*

---

<sup>1</sup> Voir les conclusions de synthèse de la CSC, p, 16, note 13.

7, § 1er, de la loi du 4 décembre 2007.

7<sup>ème</sup> feuillet

*Cette période a néanmoins été modifiée en vue des élections sociales de l'année 2020, par la loi du 4 avril 2019<sup>2</sup>. Depuis cette modification législative, la période de référence est définie comme la « période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections » (article 7, 5 1er de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales). La modification a pour objet de décaler la période de référence d'un trimestre (1er octobre année-2 au 30 septembre année-1). Cette modification législative avait pour objectif d'éviter qu'une entreprise entame la procédure électorale puis constate, à la fin de la période de référence, que le seuil du nombre de travailleurs n'est pas atteint.*

**12.**

*En cas de transfert conventionnel d'entreprise pendant la période de référence, la règle est qu'« il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert » (article 51bis de la loi du 4 août 1996) ; dans cette hypothèse, le calcul s'effectue « sur la base de la partie de la période de quatre trimestres (...) se situant après le transfert et en divisant par le nombre de jours civils se situant dans cette même partie le total des jours civils visés au paragraphe 1er qui se situent dans cette même partie » (article 7, S 3 de la loi du 4 décembre 2007).*

*La loi du 4 août 1996 contient des dispositions relatives au sort du comité en cas de transfert d'entreprise (articles 69 à 75). La disposition pertinente en l'espèce est l'article 72 de la loi, selon lequel :*

*« En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité :*

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu ;*
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;*
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement. »*

Discussion

**13.**

*Ainsi que cela ressort de la lecture des articles 49 et 51bis de la loi du 4 août 1996 cités plus haut :*

---

<sup>2</sup> Loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- un comité doit être institué dans toute « entreprise » occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs pendant la période de référence,

- la notion d' « entreprise » correspond à « l'unité technique d'exploitation celle-ci étant définie à partir de critères économiques et sociaux (ces derniers ayant priorité).

Lorsqu'on examine si une « entreprise », à savoir une « unité technique d'exploitation (UTE) », a eu une occupation moyenne habituelle de 50 travailleurs pendant la période de référence, il faut qu'il s'agisse de la même entreprise » / « UTE ».

8<sup>ème</sup> feuillet

Autrement dit, cette « entreprise/ UTE » doit avoir existé comme telle pendant (tout ou partie de) la période de référence, et ce indépendamment de l'entité juridique qui, elle, peut avoir changé.

Le tribunal ne peut donc pas être suivi lorsqu'il considère que « la circonstance que cette UTE n'existait pas, en tant que telle, avant le transfert d'entreprise mais était comprise dans une UTE plus large (« SM UTE 4 Bruxelles ») est sans incidence. »

En cas de transfert d'entreprise, si l'« entreprise / UTE » (celle dont on examine si elle atteint le seuil d'occupation requis) n'est pas la même « entreprise / UTE » que celle qui, pendant la période de référence, a occupé les travailleurs qui ont été ensuite transférés, alors l'entreprise examinée n'est pas celle qui a occupé du personnel pendant la période de référence.

En effet,

- si un transfert d'entreprise entraînant une modification de l'unité technique d'exploitation intervient au cours de la période de référence, l'« entreprise / UTE » (celle dont on examine si elle atteint le seuil d'occupation requis) correspond à celle qui a occupé les travailleurs transférés pendant cette période de référence. Dans ce cas, le législateur a prévu qu'il ne serait tenu compte, pour le calcul du seuil d'occupation, que de la partie de la période de référence située après le transfert (article 51bis de la loi du 4 août 1996 et article 7, 5 3 de la loi du 4 décembre 2007) ;

- si par contre, si ce transfert d'entreprise entraînant une modification de l'unité technique d'exploitation intervient après la période de référence, alors ce n'est plus la même entreprise qui existait pendant et après la période de référence, et ce indépendamment d'un changement d'identité juridique.

Ceci découle de la définition de l'entreprise comme unité technique d'exploitation.

#### **14.**

En l'espèce, la Cour observe que le supermarché transféré ici en cause :

- faisait partie, avant le transfert, d'une UTE plus large au sein de la SA Delhaize, et qu'il ne constituait pas en tant que tel une UTE,

- constitue, depuis le transfert, une UTE propre, ce qui n'est contesté par aucune des parties.

L'entité économique actuelle constituée du supermarché transféré et des travailleurs qu'il occupe n'est donc pas la même « entreprise / UTE » que celle qui occupait ces mêmes travailleurs pendant la période de référence.

Le supermarché n'était pas défini comme constituant une UTE dans le cadre de l'organisation des élections sociales au sein de la SA DELHAIZE. De plus, la FGTB et la CSC ne démontrent pas que l'entité économique correspondante aurait pu, en fait, avant le transfert, être qualifiée d'UTE au regard de critères sociaux ou économiques, ni que les critères économiques et sociaux (ou même seulement sociaux) qui permettent aujourd'hui de caractériser l'UTE auraient été présents avant le transfert.

9<sup>ème</sup> feuillet

La circonstance que les contrats de travail ont été transférés et les conditions de travail maintenues conformément à la CCT 32bis, et que l'entité économique a conservé son identité au sens de la directive 2001/23/CE3, ne suffit pas pour caractériser une UTE qui aurait déjà existé avant le transfert.

Ce n'est pas parce que l'entité économique transférée était dissociable de l'entreprise cédante et susceptible d'exploitation autonome qu'elle constituait nécessairement une UTE avant le transfert.

La seule référence au milieu humain constitué par le collectif des travailleurs et à l'entité économique dont l'activité a été maintenue ne suffit pas pour caractériser une UTE.

L'actuelle UTE n'occupait donc pas de personnel pendant la période de référence. La condition d'une occupation moyenne habituelle de 50 travailleurs pendant la période de référence n'est pas remplie.

**15.**

En ce qui concerne le sort du comité en cas de transfert, la Cour constate que l'hypothèse rencontrée en l'espèce correspond à celle réglée à l'article 72 de la loi de 1996, à savoir celle d'un transfert :

- « d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité »,
- ayant entraîné une modification du « caractère d'unité technique d'exploitation », ce qui ne semble contesté par aucune des parties.

Comme le prescrit cet article 72 :

- le comité de l'ancienne UTE (à savoir l'UTE « SM UTE 4 Bruxelles ») devrait continuer à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans le supermarché transféré, - un comité composé des délégués du personnel occupés dans le supermarché transféré devrait être constitué au sein de celui-ci jusqu'aux prochaines élections.

---

<sup>3</sup> Article 1, 5 1<sup>er</sup>, b).

*La FGTB et la CSC font remarquer :*

*- que la constitution d'un tel comité ad hoc n'est pas possible en l'espèce dans la mesure où le supermarché transféré n'occupe pas de délégués du personnel susceptibles de composer un tel comité pendant la période transitoire, lesquels doivent être au moins au nombre de deux ;*

*- que cette solution provisoire ne vaudrait en toute hypothèse que « jusqu'aux prochaines élections ce qui vise en l'espèce les élections de 2024.*

*La FGTB et la CSC estiment que cet article n'assure pas le maintien de la représentation des travailleurs chez le cessionnaire. Elles soulignent que, comme le relève le tribunal, à défaut d'élections sociales en 2024, ces dispositions ne permettraient pas aux travailleurs transférés entre la fin de la période de référence et avant la détermination des UTE, de rester « convenablement représentés » comme l'exige l'article 6 de la directive 2001/23/CE, vu que ces travailleurs n'auraient aucune représentation et ne pourraient pas en avoir avant les élections sociales de 2028.<sup>4</sup>*

10<sup>ème</sup> feuillet

**16.**

*Il est exact que si moins de deux représentants des travailleurs sont transférés, le comité ad hoc ne peut être valablement constitué.<sup>5</sup>*

*Il n'est pas contesté que les conditions nécessaires à la formation d'un tel comité ne sont pas réunies en l'espèce.*

*Dans cette mesure, étant donné que l'organe consultatif compétent n'existait pas encore au sein du supermarché transféré, il n'y a pas lieu d'organiser de nouvelles élections anticipativement, et c'est alors seulement au moment des élections suivantes (ici celles qui devaient avoir lieu en 2024) qu'il faudra examiner si un nouveau comité doit être mis en place.<sup>6</sup>*

*Il convient d'examiner si cette situation est compatible avec la directive.*

**17.**

*La directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 contient des dispositions relatives au sort des organes de représentation en cas de transfert d'entreprise. Son article 6, qui figure dans les dispositions relatives au « maintien des droits distingue selon que l'entreprise transférée conserve ou non son « autonomie » :*

*« Article 6*

*1. Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son*

---

<sup>4</sup> Jugement, p. 12.

<sup>5</sup> Articles 56.2 et 63 de la loi du 4 août 1996.

<sup>6</sup> Art. 70, 2<sup>o</sup> de la loi du 4 décembre 2007. Voir O. Vanachter, « De overlegorganen tussen twee sociale verkiezingen », Oriëntatie, 2014/9, p. 253.

<sup>7</sup> Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies.

Le premier alinéa ne s'applique pas si, selon les dispositions législatives, réglementaires et administratives ou la pratique des États membres, ou aux termes d'un accord avec les représentants des travailleurs, les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies. (...) »

*L'alinéa 4 du même article concerne le cas de l'entreprise transférée qui ne conserve pas son*

« autonomie » :

« Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement ne conserve pas son autonomie, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés qui étaient représentés avant le transfert continuent à être convenablement représentés durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs, conformément à la législation ou pratique conformément à la législation ou pratique nationale. »

11<sup>ème</sup> feuillet

**18.**

*La transposition de ces dispositions en droit national se situe, pour ce qui concerne les comités, aux articles 71 et 72 de la loi du 4 août 1996.*

*Comme indiqué plus haut, le transfert d'entreprise a en l'espèce modifié le « caractère d'unité technique d'exploitation ». Cette situation, envisagée à l'article 72 de la loi de 1996, correspond à celle d'une entreprise ou partie d'entreprise qui « ne conserve pas son autonomie » visée à l'article 6,1, alinéa 4 de la directive (8. 8. Voir F. Dorssemont, « Le sort de ta représentation des travailleurs après le transfert d'entreprise: l'arrêt UGTFSP versus Ayuntamiento de la Linea de la Concepcion », in F. Dorssemont et A. Lamine, Les restructurations en droit social. Questions spéciales-Capita Selecta, Kluwer, 2014, p. 105-106). Dans une telle hypothèse, la directive prévoit seulement que les États membres assurent une représentation convenable « durant la période nécessaire à une nouvelle formation ou désignation de la représentation des travailleurs, conformément à la législation ou pratique nationale. »*

*Seule une représentation convenable à titre provisoire, jusqu'à la fin de la législature en cours, est prévue, et ce conformément à la législation nationale.*

**19.**

*En l'espèce, l'impossibilité de constituer un comité ad hoc jusqu'à la fin de la législature sociale résulte des conditions de la législation nationale et ne paraît pas contraire à l'article 6 de la directive, lequel « présume que des représentants ont été transférés » (9. Voir F. Dorssemont, article cité, p. 96). En l'espèce, aucun représentant n'a été transféré.*

*L'institution d'une telle représentation provisoire n'est d'ailleurs pas l'objet du*

*litige, qui ne porte que sur l'organisation d'élections sociales pour la nouvelle législature 2024 — 2028.*

**20.**

*Pour le surplus, l'article 6.1, al. 4 de la directive n'impose pas la tenue d'élections sociales au sein de l'entité transférée à l'issue de la législature sociale au cours de laquelle le transfert est intervenu.*

*Même dans l'hypothèse où l'entreprise transférée conserve son autonomie, l'article 6.1, al. 1er et 2 de la directive ne prévoit le maintien de la représentation existante que « sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies. »*

*Comme l'écrit F. Dorssemont (10. Voir F. Dorssemont, article cité, p. 98).*

*« Si les conditions nécessaires pour la formation/désignation représentation des travailleurs ne sont plus réunies, rien n'est prévu. Si les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies, il suffit de désigner ces représentants ou d'instituer la nouvelle représentation. »*

*C'est donc au regard de la législation nationale qu'il faut examiner si, à l'issue de la législature en cours au moment du transfert, de nouvelles élections doivent être organisées.*

*Comme la Cour l'a indiqué plus haut, ces conditions ne sont pas rencontrées en l'espèce, à défaut pour l'entreprise d'avoir occupé du personnel pendant la période de référence.*

*L'« interprétation conforme » développée par le tribunal ne peut être suivie car elle va au-delà de ce que prévoit la directive.*

12<sup>ème</sup> feuillet

**21.**

*À titre subsidiaire, la CSC et la FGTB se réfèrent à un certain courant qui reconnaît qu'il n'est pas requis que la moyenne soit atteinte pour que puisse être retenue une occupation habituelle moyenne. Suivant cette approche, le texte ne devrait pas être interprété comme imposant des conditions cumulatives (une occupation moyenne et habituelle) et autoriserait la prise en compte de l'ensemble des circonstances, dont la préexistence du personnel au sein de l'entité économique transférée. La CSC et la FGTB demandent à la Cour de prendre en compte le fait que l'unité technique d'exploitation (le supermarché concerné) est constituée par l'entité économique transférée, « et que le personnel attaché à son exploitation a toujours dépassé le seuil des 50 travailleurs en moyenne » ; la Cour devrait ainsi constater « que l'effectif moyen selon l'interprétation vantée par (l'appelante) (0) ne constitue en rien l'effectif habituel de chaque unité technique d'exploitation, de sorte que cet aspect doit être couplé à d'autres (l'occupation constante d'un effectif moyen de plus de 50 travailleurs) pour examiner si le seuil est atteint » et que « l'occupation habituelle moyenne de l'unité technique d'exploitation atteint*

bien le seuil. »<sup>11</sup>

**22.**

*Cette thèse ne saurait toutefois être suivie.*

*Comme la Cour l'a considéré plus haut, le supermarché transféré ne formait pas une unité technique d'exploitation autonome avant le transfert et ne répondait pas à la notion d'entreprise définie à l'article 49 de la loi du 4 août 1996. Ce n'est que depuis le transfert que cette entité constitue une unité technique d'exploitation et répond à la notion d'entreprise. Cette entreprise n'existait pas avant le transfert, de sorte qu'elle n'a en tout état de cause pas pu occuper de travailleurs pendant la période de référence.*

**23.**

*À titre plus subsidiaire, la CSC et la FGTB font valoir que, sans la modification apportée par la loi du 4 avril 2019 qui a décalé la période de référence d'un trimestre, le transfert d'entreprise, compte tenu de la date à laquelle il est intervenu, serait intervenu au cours de cette période de référence et aurait permis la prise en compte du personnel occupé pendant la partie de la période de référence située après le transfert. Elles estiment que cette modification législative a entraîné une régression significative du niveau de protection des droits d'information, de consultation et de négociation collective garantis par l'article 23 de la Constitution, et que cette régression apparaît dénuée de toute justification raisonnable.*

13<sup>ème</sup> feuillet

**Grief**

1. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2001/23/CE visée au moyen, est considéré comme transfert, au sens de ladite directive, « celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

L'article 2 définit le cédant comme la personne physique ou morale qui perd la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise ou de la partie d'entreprise, le cessionnaire comme toute personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1, § 1<sup>er</sup>, acquiert la qualité d'employeur à l'égard de l'entreprise ou de la partie d'entreprise et le travailleur comme « toute personne qui dans l'Etat membre concerné est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi ».

---

<sup>11</sup> Conclusions de la FGTB, p. 55 ; conclusions de la CSC, p. 51.

En vertu de l'article 3.1 de ladite directive, les droits et obligations résultant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont du fait de ce transfert transférées au cessionnaire. Cette disposition vise ainsi à assurer le maintien des droits de travailleurs en cas de transfert d'entreprise et de changement d'employeur ; le droit des travailleurs d'être représentés n'y fait pas exception et cette représentation ne doit pas être affectée par le transfert.

L'article 6.1, 1<sup>er</sup> alinéa, de la directive 2001/23/CE contient la règle générale relative à la poursuite de la représentation des travailleurs lorsque l'entité économique transférée conserve son autonomie, c'est-à-dire lorsque les pouvoirs organisationnels des responsables de l'entité transférée demeurent, au sein de la structure d'organisation du cessionnaire, en substance inchangés par rapport à la situation qui a existé avant le transfert. Il ne peut être déduit du simple changement des supérieurs hiérarchiques les plus élevés et du propriétaire de l'entité juridique que l'entité économique transférée n'a pas conservé son autonomie. L'alinéa 2 de cette disposition précise toutefois que l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas lorsque, selon les règles nationales, « les conditions nécessaires (...) à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies », soit ce que soutenaient les demanderesses.

2. La directive 2002/14/CE visée au moyen a pour objectif l'établissement d'un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs (article 1<sup>er</sup>). L'article 11.1 de ladite directive impose aux Etats membres de « prendre toutes les dispositions nécessaires pour être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par (cette) directive.

14<sup>ème</sup> feuillet

L'article 2 définit le travailleur de façon similaire à la directive 2001/23 comme « toute personne qui, dans l'Etat membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales ».

L'article 3.1, a) de ladite directive précise qu'elle « s'applique, selon le choix fait par les Etats : a) aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, ou b) aux établissements dans un Etat membre au moins 20 travailleurs ».

L'article 3.1, second alinéa, prévoit certes qu'il appartient aux Etats membres de déterminer le mode de calcul des seuils de

travailleurs employés, toutefois cette disposition ne concerne que la détermination du mode de calcul desdits seuils et non la définition même de la notion de travailleur. La directive 2002/14 ayant défini le cadre des personnes à prendre en considération lors de ce calcul, une législation nationale ne saurait exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes rentrant initialement dans ce cadre. Si la directive 2002/14 ne prescrit pas aux Etats membres la manière dont ceux-ci doivent tenir compte des travailleurs relevant de son champ d'application lors du calcul des seuils de travailleurs employés, elle prescrit néanmoins qu'ils doivent en tenir compte et une réglementation nationale ne peut soustraire certains employeurs aux obligations de la directive et priver leurs travailleurs des droits reconnus par celle-ci en vidant lesdits droits de leur substance et en ôtant à la directive son effet utile.

3. De la même façon, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne disposant que « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information, une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales », une législation nationale ne peut priver cette disposition – qui a valeur de traité – de tout effet utile.

4. Il se déduit de ces dispositions du droit de l'Union européenne que :

- (i) il ne peut se déduire du seul changement de l'entité juridique employeur par le fait du transfert, que l'entreprise ou la partie d'entreprise transférée ne constitue plus une entité économique, entendue comme un ensemble organisé de moyens économiques et humains en vue d'une activité économique au niveau de laquelle les droits des travailleurs à être représentés doivent être maintenus ;
- (ii) les droits à la représentation des travailleurs occupés avant le transfert dans le cadre d'un contrat de travail au sein de l'entreprise ou de la partie d'entreprise transférée doivent être garantis ;

15<sup>ème</sup> feuillet

- (iii) les travailleurs transférés doivent être pris en considération pour le calcul du nombre de travailleurs employés requis pour l'institution d'un organe de représentation des travailleurs dans l'entreprise transférée.

5. En vertu de l'article 288, 3<sup>ème</sup> alinéa, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) visé au moyen, les juridictions nationales, en appliquant le droit interne, sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière de la directive ou des directives en cause pour atteindre le résultat visé par celles-ci. Cette obligation d'interprétation conforme du droit national est inhérente au système du TFUE en ce qu'elle permet aux juridictions nationales d'assurer, dans le cadre de leur compétence, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies.

Le principe d'interprétation conforme requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne, afin de garantir la pleine efficacité de la ou des directive(s) en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celles-ci. Cette obligation impose aux juridictions nationales, y compris celles statuant en dernier ressort, de modifier le cas échéant une jurisprudence ou une pratique nationale si celle-ci repose sur une interprétation incompatible avec les objectifs d'une directive ; elles ne peuvent considérer qu'elles se trouvent dans l'impossibilité d'interpréter le droit national en conformité avec le droit de l'Union européenne que si pareille interprétation s'avèrerait *contra legem*.

6. La section 2 du chapitre 8 de la loi du 4 août 1996 visée au moyen, relative à la « constitution » du comité pour la prévention et la protection au travail prévoit :

« Article 49. Des comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. (...) »

Sans préjudice des dispositions de l'article 69 (...), il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par :

1° entreprise : l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux, en cas de doute ces derniers prévalent ;

2° travailleur : les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage (...) ».

En vertu de l'article 51*bis* de la même loi :

« Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51 s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi ; en cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la section 6 du présent chapitre (...) pendant cette période de référence, n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel (...) ».

16<sup>ème</sup> feuillet

Il s'en déduit que, pour l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après CPPT), la seule condition pour la prise en considération des travailleurs est d'être occupés en vertu d'un contrat de travail au sein de l'entreprise constituant une unité technique d'exploitation (UTE) pour les élections sociales à venir.

D'autre part, « l'entreprise » au sein de laquelle un CPPT doit être institué si elle occupe 50 travailleurs, au sens de l'article 49 précité, est l'unité technique d'exploitation (UTE), qui se définit à partir des critères économiques et sociaux, ces derniers prévalant.

Lorsqu'il résulte des données de la cause, comme en l'espèce, que l'UTE correspond à l'entité économique transférée dans le cadre de la convention collective de travail n° 32*bis*- sans autre modification que celle de l'employeur et de l'entité juridique employeur, en sorte que les travailleurs de l'UTE déterminée en vue des élections suivantes qui y ont été transférés ont été occupés dans le cadre d'un contrat de travail, sans discontinuité avant et après le transfert, au sein de la même entité économique, ces travailleurs répondent à la condition visée à l'article 49 de la loi du 4 août 1996 .

La section 6 du chapitre 8 de la loi du 4 août 1996, relative notamment au « transfert d'entreprise », envisage certes l'entreprise comme « l'entité juridique » dès lors que le transfert d'entreprise entraîne que le cessionnaire devienne juridiquement le nouvel employeur et que c'est sur ce nouvel employeur que reposent les obligations prévues par ladite loi. Les articles 70 à 75 n'envisagent que le fonctionnement du CPPT dans diverses hypothèses dont aucune ne concerne l'hypothèse dans laquelle l'unité technique d'exploitation au niveau de laquelle un comité doit être « institué » correspond à l'entité économique transférée.

7. Les articles 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2, 3<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup>, 6 et 7 de la CCT n° 32*bis*, visée au moyen, garantissent aux travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail le maintien des droits résultant de la relation de travail avec le cédant et qui sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire. Cette convention collective reprend dès lors des dispositions quasiment identiques à celles de la directive 2001/23/CE et ne contient aucune disposition aux termes de laquelle le droit des travailleurs d'être représentés y ferait exception et pourrait être affecté par le transfert.

8. L'article 3 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales précise qu'elle s'applique à l'institution et au fonctionnement du CPPT.

17<sup>ème</sup> feuillet

L'article 4 définit les travailleurs comme : « les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage » et celles qui y sont assimilées.

Aux termes de l'article 6, § 2, « un comité (CPPT) doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs ».

L'article 7, §§ 1<sup>er</sup> et 3, prévoit que :

« La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise au sein de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, se calcule en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée par l'employeur pour chaque travailleur en vertu de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1966 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

Pour les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'application de l'arrêté royal précité du 5 novembre 2002, cette moyenne est calculée, par dérogation à l'alinéa précédent, en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils pendant lesquels chacun de ces travailleurs a été inscrit au registre général du personnel (...) ou (...) dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période quatre trimestres qui débute le premier du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

(...) §3. En cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de l'article 21, § 10, de la loi du 30 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou au sens des articles 69 à 73 de la loi du 4 août 1996 (...), le calcul s'effectue sur la base de la partie de la période de quatre trimestres fixée au paragraphe 1<sup>er</sup> se situant après le transfert et en divisant par le nombre de jours civils se situant dans cette même partie, le total des jours visés au paragraphe 1<sup>er</sup> qui se situe dans cette même partie ».

Il résulte de l'article 9 - qui fixe la période pendant laquelle les élections doivent être tenues-, et des articles 10, 11 et 12 relatifs, d'une part, aux informations que l'employeur doit donner sur le degré d'autonomie de l'unité technique d'exploitation, sur la description et les limites des unités techniques d'exploitation et, d'autre part, sur les décisions quant à celles-ci, que le périmètre de l'« entreprise », soit l'UTE au sens de l'article 49, § 2, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 août 1996, doit être déterminée dans le cadre des élections sociales à venir pour l'institution (ou le renouvellement) d'un CPPT et non en fonction de l'UTE déterminée pour les élections sociales précédentes.

18<sup>ème</sup> feuillet

9. Ainsi, il ne résulte pas des dispositions de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et/ou de la loi du 4 août 1996 que les travailleurs, occupés au sein de l'entité économique transférée pendant la période de référence -déterminée à l'article 7 de la loi du 4 décembre 2007 - mais qui y restent occupés après le transfert, ne doivent pas être pris en considération pour le calcul du nombre de travailleurs requis pour l'institution d'un CPPT pour la législature sociale suivante dans l'unité technique d'exploitation circonscrite après le transfert.

Au contraire, il se déduit de l'ensemble des dispositions du droit belge ci-dessus précisées que les travailleurs occupés avant le transfert d'un supermarché réalisé dans le cadre de la CCT n° 32bis et qui, de ce fait, ont uniquement changé d'employeur, doivent être pris en compte pour le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne pendant la période de référence, au sens des articles 49 et 51bis de la loi du 4 août 1996 et 6, § 2 et 7 de la loi du 4 décembre 2007 visés au moyen, par l'entreprise constituée de ce supermarché après le transfert et dont il est constaté qu'il constitue une unité technique d'exploitation.

10. Après avoir constaté que le magasin Delhaize litigieux a été transféré à la défenderesse le 8 décembre 2023 dans le cadre d'un contrat de franchise ayant réalisé un transfert conventionnel d'entreprise, que ce magasin exploité depuis le transfert par la défenderesse constitue une unité technique d'exploitation, que la période de référence s'étend pour les élections sociales 2024 du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023 et, implicitement mais certainement, que le nombre de travailleurs occupés dans le supermarché litigieux et transférés dans le cadre de la CCT n° 32bis, se situe entre 50 et 99, l'arrêt attaqué décide que cette UTE, soit le supermarché de la défenderesse ici en cause, « n'occupait pas de personnel pendant la période de référence. La condition d'une occupation moyenne habituelle de 50 travailleurs n'est pas remplie », aux motifs que « en cas de transfert d'entreprise, si l'"entreprise/UTE" (celle dont on examine si elle atteint le seuil d'occupation requis) n'est pas la même "entreprise/UTE" que celle qui, pendant la période de référence, a occupé les travailleurs qui ont été ensuite transférés, alors d'entreprise examinée n'est pas celle qui a occupé du personnel pendant la période de référence ».

Ce faisant, l'arrêt ne prend pas en compte, pour le calcul du seuil du nombre de travailleurs requis, les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail pendant la période de référence au sein du même supermarché avant le transfert.

19<sup>ème</sup> feuillet

Partant, il méconnaît tant (i) la notion de travailleur occupé au sein de l'entreprise devant être pris en compte pour l'institution d'un CPPT dans l'entreprise ou la partie d'entreprise transférée, au sens des articles 2, 1<sup>o</sup> de la CCT 32bis, 49 et 51bis de la loi du 4 août 1996 et 6, §§ 2 et 7, de la loi du 4 décembre 2007 visés au moyen que (ii) la notion d'entreprise, au sens des articles 49 et 51bis précités- qui ne se confond pas avec l'entité juridique- et (iii) les droits des travailleurs transférés à être représentés dans l'entreprise transférée visés à l'article 7 de la CCT 32bis, appliquant l'article 72 de la loi du 4 août 1996 à une hypothèse qu'il ne régit pas, et viole toutes les dispositions visées au moyen.

### Subsidiairement

S'il devait être considéré qu'en vertu des dispositions du droit belge visées au moyen, les travailleurs occupés avant le transfert pendant la période de référence au sein d'un supermarché, transféré comme tel dans le cadre d'un contrat de franchise ayant réalisé un transfert conventionnel d'entreprise régi par la CCT n°32bis, ne sont pas pris en compte pour le calcul du nombre de travailleurs occupés par l'entreprise transférée au niveau de laquelle doit être examiné le seuil requis pour l'institution d'un CPPT, il s'impose de poser à la Cour de justice de l'Union européenne, au titre de l'article 267 du TFUE (version consolidée), la question préjudicielle suivante :

*« Les articles 1, 2, 3.1 et 6.1 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, combinés avec les articles 2, 3.1, 4 et 11.1 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et avec l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent -ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui exclut que les travailleurs transférés, occupés avant le transfert dans le cadre d'un contrat de travail au sein de l'entreprise ou de la partie d'entreprise transférée, pendant la période de référence prévue par le droit national, soient pris en compte pour le calcul du nombre de travailleurs employés requis pour l'institution, au sein de l'entreprise transférée, de l'organe de représentation prévu par le droit national ? »*

20<sup>ème</sup> feuillet

### **Développements**

1. Le litige concerne les droits des travailleurs du supermarché Delhaize ici en cause -ayant fait l'objet, comme 28 autres supermarchés, d'un transfert conventionnel d'entreprise pendant le quatrième trimestre 2023- à l'institution d'un CPPT pour la législature sociale 2024-2028 dans l'UTE que constitue ce supermarché après le transfert. Il n'a jamais été contesté que cette UTE correspond factuellement à l'entité économique (la partie d'entreprise) transférée ni que les travailleurs transférés y avaient été occupés dans le cadre d'un contrat de travail pendant la période de référence.

2. Les articles 3 et 6 de la directive 2001/23/CE garantissent le maintien, après le transfert d'entreprise, des droits des travailleurs résultant du contrat de travail ou de la relation de travail.

La Cour de justice de l'Union européenne a déjà eu l'occasion de préciser quant à l'entreprise transférée, que les notions « d'identité » et « d'autonomie » ne sont pas équivalentes (arrêt *UGT* du 29 juillet 2010, C-151/09, point 36,).

En ce qui concerne les droits des travailleurs garantis, elle a décidé qu'« il convient de rappeler, tout d'abord, que la directive 2001/23 tend à assurer le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant. Le droit des travailleurs d'être représentés n'y fait pas exception. Il s'ensuit que, en règle générale, cette représentation ne doit pas être affectée par le transfert » (arrêt *UGT précité*, point 40 et les conclusions de M. L'Avocat général Sharpston, point 50 ; sur cet arrêt, voy. F. Dorssemont, « Le sort des travailleurs après le transfert d'entreprise : l'arrêt *UGT-FSP versus Ayuntamiento de la Linea de la Concepcion* », in *Les restructuration en droit social. Questions spéciales -Capita Selecta, Waterloo, Kluwer, pp 93-108*).

Enfin, l'article 6.1 de la directive 2001/23, qui est relatif à la représentation des travailleurs concernés par le transfert, envisage expressément l'hypothèse où, selon la réglementation nationale, « les conditions nécessaires à la nouvelle désignation des représentants des travailleurs ou à la nouvelle formation de la représentation des travailleurs sont réunies ».

3. La directive 2002/14/CE (comme l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) concerne le droit des travailleurs occupés sur le territoire de l'Union à l'information, la consultation et, plus généralement, la représentation au sein de l'entreprise.

Interrogée sur la conformité avec les dispositions de la directive 2002/14/CE d'une disposition française excluant certains travailleurs du « décompte » pour le calcul du seuil de travailleurs, la CJUE a rappelé les règles découlant de cette directive en ces termes :

21<sup>ème</sup> feuillet

« 24 (...) il convient, en premier lieu, de relever que la Cour a déjà jugé que, la directive 2002/14 ayant défini, à son article 2, sous d), le cadre des personnes à prendre en considération lors du calcul des effectifs de l'entreprise, les États membres ne sauraient exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes entrant initialement dans ce cadre (voir arrêt du 18 janvier 2007, Confédération générale du travail e.a., C-385/05, Rec. p. I-611, point 34).

25 En effet, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui exclut du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie déterminée des travailleurs, a pour conséquence de soustraire certains employeurs aux obligations prévues par la directive 2002/14 et de priver leurs travailleurs des droits reconnus par celle-ci. En conséquence, elle est de nature à vider lesdits droits de leur substance et ôte ainsi à cette directive son effet utile (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 38).

26 Certes, il est de jurisprudence constante que la promotion de l'emploi, mise en avant par le gouvernement français dans l'affaire au principal, constitue un objectif légitime de politique sociale et que les États membres disposent, lors du choix des mesures susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale, d'une large marge d'appréciation (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 28 ainsi que jurisprudence citée).

27 Toutefois, cette marge d'appréciation dont les États membres disposent en matière de politique sociale ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre d'un principe fondamental du droit de l'Union ou d'une disposition de ce même droit (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 29).

28 Or, une interprétation de la directive 2002/14, selon laquelle l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci permet aux États membres d'exclure du calcul des effectifs de l'entreprise une catégorie déterminée des travailleurs pour des motifs tels que ceux mis en avant par le gouvernement français dans l'affaire au principal, serait incompatible avec l'article 11 de ladite directive, qui prévoit que les États membres doivent prendre toutes les dispositions nécessaires pour être en mesure de garantir les résultats imposés par la directive 2002/14, en ce qu'elle impliquerait qu'il serait permis aux États membres de se soustraire à cette obligation de résultat claire et précise imposée par le droit de l'Union (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 40 ainsi que jurisprudence citée).(...)

30 Il convient, en deuxième lieu, d'examiner si la directive 2002/14, et notamment son article 3, paragraphe 1, remplit les conditions pour produire un effet direct et, si tel est le cas, si les défendeurs au principal peuvent s'en prévaloir à l'encontre de l'AMS.

32 En l'occurrence, l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 prévoit qu'il appartient aux États membres de déterminer le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.

33 Si l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 laisse aux États membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre cette directive, cette circonstance n'affecte pas, cependant, le caractère précis et inconditionnel de l'obligation de prise en compte de tous les travailleurs, prescrite à cet article.

34 En effet, la Cour a déjà constaté, ainsi qu'il a été souligné au point 24 du présent arrêt, que la directive 2002/14 ayant défini le cadre des personnes à prendre en considération lors de ce calcul, les États membres ne sauraient exclure dudit calcul une catégorie déterminée de personnes entrant initialement dans ce cadre. Ainsi, si ladite directive ne prescrit pas aux États membres la manière dont ceux-ci doivent tenir compte des travailleurs relevant de son champ d'application lors du calcul des seuils de travailleurs employés, elle prescrit néanmoins qu'ils doivent en tenir compte (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 34).

35 Eu égard à cette jurisprudence concernant l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2002/14 (voir arrêt Confédération générale du travail e.a., précité, point 40), il s'ensuit que cette disposition remplit les conditions requises pour produire un effet direct.

36 Cependant, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (voir arrêts Pfeiffer e.a., précité, point 109, ainsi que du 19 janvier 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, point 46).(...)

22<sup>ème</sup> feuillet

38 Toutefois, la Cour a jugé qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant exclusivement des particuliers, est tenue, lorsqu'elle applique les dispositions du droit interne adoptées aux fins de transposer les obligations prévues par une directive, de prendre en considération l'ensemble des règles du droit national et de les interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour aboutir à une solution conforme à l'objectif poursuivi par celle-ci (voir arrêts du 4 juillet 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, Rec. p. I-6057, point 111, ainsi que *Pfeiffer e.a.*, précité, point 119 et *Dominguez*, précité, point 27).

39 Néanmoins, la Cour a précisé que ce principe d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation pour le juge national de se référer au contenu d'une directive lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation *contra legem* du droit national (voir arrêts du 15 avril 2008, *Impact*, C-268/06, Rec. p. I-2483, point 100, et *Dominguez*, précité, point 25). (...)  
 (...) »(arrêt C-176/12, *Association de médiation sociale c. CGT et autres* du 15 janvier 2014)

Une lecture de de l'ensemble des dispositions de la législation belge applicables aux droits des travailleurs à la représentation en cas de transfert d'entreprise conforme au droit de l'Union ci-dessus rappelé est parfaitement possible.

Contrairement à ce que considère l'arrêt attaqué, il peut certainement s'en déduire que les travailleurs du supermarché transférés à la défenderesse qui ont été occupés dans ce supermarché pendant la période de référence devaient être pris en compte pour le calcul du seuil requis pour l'institution d'un CPPT dans l'entreprise transférée (qui constitue une UTE).

En effet, les dispositions relatives aux élections sociales pour l'institution d'un CPPT ont d'abord été prises par arrêté royal (voyez les arrêtés royaux relatifs aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail des 18 octobre 1978, 5 novembre 1982, 31 juillet 1986, 19 octobre 1990, 12 août 1994 , 25 mai 1999...) jusqu'à la loi du 4 décembre 2007 et par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les diverses modifications<sup>8</sup>, destinées à régler au fur et à mesure de façon pragmatique des questions soulevées (notamment les documents sur base desquels effectuer le calcul du seuil requis), n'ont jamais eu pour objectif de restreindre le droit des travailleurs à l'information, à la consultation et la représentation (ou diminuer son effectivité), tel que prévu à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à l'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, de la Constitution. Elles n'ont pas plus eu pour objet de restreindre les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise qui sont garantis par la directive 2001/23/CE et CCT 32*bis* qui la

---

<sup>8</sup> Rappelées dans les conclusions des demanderesses (pour la première, pp 24 à 33 et pour la seconde, pp.19 à 31, spécialement pp.23 à 27).

transpose. Plus spécifiquement, elles n'ont pas modifié les notions de « travailleurs employés » et d'« entreprise » au niveau de laquelle doit être effectué le calcul du seuil de travailleurs, elles ne pouvaient d'ailleurs pas le faire.

Ainsi la loi du 5 mars 1999 relative aux élections sociales, qui a inséré un article 51*bis* dans la loi du 4 août 1996, s'inscrivait-elle dans un ensemble cohérent en cas de transfert d'entreprise puisque les travailleurs d'une entreprise (ou partie d'entreprise) faisant l'objet d'un transfert pendant la période de référence (alors les 4 trimestres de l'année précédant les élections) étaient pris en compte pour le calcul du seuil et qu'en outre l'article 75 de la loi du 4 août 1996 « neutralisait » le transfert intervenu pendant la procédure électorale.

23<sup>ème</sup> feuillet

La modification de la période de référence avait pour seul but d'éviter à quelques employeurs les « *les situations dans lesquelles un employeur qui entame une procédure d'élections sociales début décembre soit amené à constater à la fin de la période de référence, soit actuellement le 31 décembre, qu'il n'atteint pas le seuil ou vice versa* »<sup>9</sup>. Les travaux préparatoires de la loi du 4 avril 2019 ne renseignent aucun autre objectif que cet objectif pragmatique<sup>10</sup>. Cette modification législative a certes quelque peu « brouillé » la perception de la portée des notions fondamentales mais elle n'empêche nullement les juridictions belges de les appliquer conformément aux dispositions du droit de l'Union européenne en ce qui concerne les droits des travailleurs quant à leur représentation en cas de transfert d'entreprise en sorte de respecter l'obligation prescrite par l'article 288, 3<sup>ème</sup> alinéa du TFUE.

Il résulte des notions, d'une part, de « travailleurs employés », au sens de l'article 49 de la loi du août 1996, de l'article 6, § 2, de la loi du 4 décembre 2007 et de l'article 2, 1<sup>o</sup> de la CCT n° 32bis comme au sens des directives 2001/23/CE et 2002/14/CE et, d'autre part, d'« entreprise », au sens des mêmes dispositions, qu'il y a lieu, pour la vérification du seuil de travailleurs occupés habituellement en moyenne pour l'institution d'un CPPT dans l'UTE qui correspond à l'entité économique transférée, de prendre en considération l'ensemble des travailleurs occupés par cette entité économique durant la période de référence (qui s'étend pour les élections sociales 2024 du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 20 septembre 2023) et ce indépendamment du fait que ce personnel ait, durant cette période, été occupé par l'entité juridique cédante ou par l'entité juridique cessionnaire.

Comme le souligne à raison J. Vanthournout, (i) pour qu'il y ait transfert d'entreprise, il faut qu'il y ait une entité économique se distinguant par des moyens techniques et une activité économique à laquelle est affecté

---

<sup>9</sup> Avis du CNT n°2.103 du 23 octobre 2018, p. 18.

<sup>10</sup> Doc. Parl. Ch, 54-3546/001, pp.8 et 9

un groupe distinct de travailleur ; (ii) il est utile de rappeler que le principe de la continuité de la représentation s'applique à la continuité des organes sociaux et non pas aux UTE existantes avant le transfert et (iii) "il n'est pas impossible que le terme "entreprise" dans la CCT 32*bis* (basée sur la directive 2001/23/CE) et dans la directive-cadre 2002/14 soient synonymes. (...) La conclusions semble donc être que le cessionnaire d'une entreprise au sens de la CCT 32*bis* (...) doit tenir compte de l'emploi de cette entreprise pendant la période de référence »<sup>11</sup> (« Bedrijfsreorganisaties. Impact op de sociale verkiezingen », *NjW*, 2024, n° 495, pp. 50-57, spéc. 54-55).

L'arrêt attaqué, qui considère que les travailleurs du supermarché ici en cause ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de l'UTE qu'il constitue après le transfert au motif qu'ils ont été occupés par le cédant au sein d'une UTE plus large constituée pour les élections sociales précédentes et décide ainsi que, du fait du transfert, ces travailleurs ont perdu le droit à toute représentation, n'est pas légalement justifié.

Si votre Cour considérait qu'en raison de l'article 7, §§ 1<sup>er</sup>, et 3, de la loi du 4 décembre 2007 (tel que modifié par la loi du 4 avril 2019), la législation belge permet de ne pas prendre en compte ces travailleurs, la question préjudicielle reprise au dispositif doit être posée à la Cour de justice de l'Union européenne au titre de l'article 267 du TFUE.

24<sup>ème</sup> feuillet

## SECOND MOYEN DE CASSATION

### Dispositions violées

- Les articles 8.17 et 8.18 du Code civil,
- L'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, de la Constitution,
- L'article 26, §§ 1<sup>er</sup> et 2 de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 6 janvier 1989.

### Décision critiquée

L'arrêt attaqué, réformant le jugement entrepris, décide que la défenderesse ne devait pas organiser d'élection sociales pour la législature 2024 et déboute les demanderesses de leur demande visant à sa condamnation à les organiser et refuse de poser à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle sur la conformité de l'article 2, de la loi du 4 avril 2019- modifiant l'article 7 de la loi du 4 décembre 2007 relatives aux

---

<sup>11</sup> traduction libre

élections sociales- à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, pour tous ses motifs réputés ici intégralement reproduits et spécialement, outre ceux rappelés au premier moyen, pour les motifs que :

« 23.

*À titre plus subsidiaire, la CSC et la FGTB font valoir que, sans la modification apportée par la loi du 4 avril 2019 qui a décalé la période de référence d'un trimestre, le transfert d'entreprise, compte tenu de la date à laquelle il est intervenu, serait intervenu au cours de cette période de référence et aurait permis la prise en compte du personnel occupé pendant la partie de la période de référence située après le transfert. Elles estiment que cette modification législative a entraîné une régression significative du niveau de protection des droits d'information, de consultation et de négociation collective garantis par l'article 23 de la Constitution, et que cette régression apparaît dénuée de toute justification raisonnable.*

*Cette régression se manifesterait lorsque le transfert d'entreprise intervient entre la fin de la période de référence et la détermination définitive des unités techniques d'exploitation.*

24.

*Le maintien ou non de la représentation au sein du CPPT à la suite d'un transfert d'entreprise dépend d'une série de facteurs :*

*l'entreprise concernée a-t-elle conservé ou non son caractère d'unité technique d'exploitation ?*

*le cessionnaire dispose-t-il ou non d'un comité ?*

*le transfert affecte-t-il ou non le seuil qui conditionne l'obligation d'organiser des élections ?*

*des représentants ont-ils été transférés ?*

*le transfert est-il intervenu au cours de la période de référence, ou après cette période mais avant la procédure électorale, ou encore pendant la période électorale, ou enfin après celle-ci ?*

*Il n'est pas contesté que même avant la modification législative en cause, un transfert qui intervenait après la période de référence mais avant la détermination définitive des unités techniques d'exploitation ne permettait pas de prendre en compte le personnel occupé pendant la période de référence.*

25<sup>ème</sup> feuillet

*Certes, cette période était plus courte puisqu'elle s'étendait du 31 décembre de l'année précédant les élections à la date X — 35 située dans le courant du mois de janvier.*

*Un transfert qui intervenait pendant la période électorale ne garantissait (et ne garantit actuellement) pas une meilleure représentation étant donné que, si les travailleurs transférés votent pour constituer le comité de l'UTE dont ils relevaient avant le transfert, la représentation de ces travailleurs est ensuite réglée, à partir de l'installation du comité, conformément aux articles 70 à 74*

*de la loi de 1996 ; pour les travailleurs ici en cause, en l'absence d'un nombre utile de représentants transférés, aucune représentation ne pourrait être organisée jusqu'aux élections de 2028,*

*La situation quant à la représentation de ces travailleurs n'aurait pas été différente en cas de transfert intervenant après les élections.*

*Si les travailleurs occupés au sein du supermarché transféré ne sont plus représentés au sein d'un CPPT à la suite du transfert, c'est essentiellement en raison de la définition de l'entreprise comme unité technique d'exploitation, et du fait que le caractère d'unité technique d'exploitation a été modifié.*

*Enfin, la modification législative n'affecte que les transferts d'entreprise qui interviennent au cours du quatrième trimestre de l'année qui précède les élections, et elle n'a aucune incidence sur les transferts qui interviennent à un quelconque autre moment de la législature sociale. Son impact est donc nécessairement limité.*

*Dans ces conditions, la Cour estime qu'il n'est pas possible d'isoler la modification législative qui a décalé d'un trimestre la période de référence et de considérer qu'elle aurait entraîné un recul significatif du niveau de protection des droits sociaux en cause.*

*Compte tenu de ce qui précède, cette modification législative ne viole manifestement pas le principe de standstill attaché à l'article 23 de la Constitution. Il n'y a donc pas lieu d'interroger la Cour constitutionnelle.*

**25.**

*La Cour conclut donc que la SA DELWOL ne devait pas organiser d'élections sociales en 2024 Son appel doit être déclaré fondé.*

26<sup>ème</sup> feuillet

## **Griefs**

### **Première branche**

Dans leurs conclusions prises devant la cour du travail, les demanderesse examinaient l'hypothèse rencontrée en l'espèce du transfert d'entreprise intervenu après la fin de la période de référence, telle que fixée par l'article 7, § 1<sup>er</sup> de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. Elles soutenaient, en substance, que « c'est l'UTE dont le périmètre est arrêté pour les nouvelles élections sociales qui détermine les travailleurs qui comptent pour le calcul du seuil » et que « l'occupation à prendre en compte est celle du personnel occupé par le supermarché durant la période de référence » (voy. concl. de la 1<sup>ère</sup> demanderesse, pp 27-28 et 47 à 51 et celles de la seconde demanderesse, pp 21-24 et 41 à 50). A aucun endroit de leurs conclusions, elles n'ont admis que, dans l'hypothèse d'un transfert intervenu après la fin

de la période de référence mais avant la détermination définitive des UTE, le personnel occupé pendant la période de référence ne pouvait être pris en compte.

L'arrêt attaqué, qui considère, qu' « *il n'est pas contesté que même avant la modification législative [de la période de référence par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019 ](...), un transfert qui intervenait après la période de référence mais avant la détermination définitive des unités techniques d'exploitation ne permettait pas de prendre en compte le personnel occupé pendant la période de référence* », lit dans les conclusions des demanderesses un élément qui ne s'y trouve pas et méconnaît, partant, la foi qui leur est due (violation des articles 8.17 et 8.18 du Code civil).

### **Seconde branche**

L'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution garantit à chacun le droit au travail, à des conditions de travail équitables « ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective », ce dernier étant concrétisé par les missions dévolues au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Cette disposition constitutionnelle implique, dans ces matières, une obligation de *standstill* qui s'oppose à ce que le législateur ou l'autorité compétente réduise sensiblement le degré de la protection offerte par la législation applicable sans qu'il existe pour ce faire des motifs d'intérêt général.

27<sup>ème</sup> feuillet

Le contrôle du respect de l'obligation de *standstill* impose, au premier chef, de vérifier l'existence d'un recul sensible par la législation nouvelle de la protection des droits garantis par la législation antérieure à la catégorie de personnes impactées par l'application de la règle nouvelle en ce qui concerne le droit qu'elles revendiquent., soit en l'espèce le droit à être pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs requis pour l'institution d'un CPPT pour la législature sociale 2024-2028, et non au regard de la situation d'autres travailleurs dans d'autres circonstances.

Dans leurs conclusions présentées devant la cour du travail, les demanderesses faisaient valoir, à titre subsidiaire, que l'article 2

de la loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui a modifié l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 en ce qui concerne la période de référence pour le calcul de la moyenne du nombre de travailleurs occupés habituellement dans l'entreprise et, partant, pour l'institution d'un comité pour la protection et la prévention du travail, a réduit sensiblement la protection octroyée par la législation applicable aux travailleurs impliqués par cette modification législative, sans qu'existent des motifs d'intérêt général, en violation de l'article 23, alinéa 3, 1<sup>er</sup>, de la Constitution.

Cette critique était formulée dans l'hypothèse , critiquée au premier moyen, où les dispositions de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociale et de la loi du 4 avril 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail devraient être interprétées en ce sens que, lorsque le transfert est intervenu, comme en l'espèce, après la fin de la période de référence, les travailleurs transférés occupés pendant la période de référence ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du seuil requis en sorte que l'entreprise transférée- qui constitue l'unité technique d'exploitation pour les élections sociales à venir- ne compte aucun travailleur devant être pris en considération pour l'instauration d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

Les demanderesses faisaient ainsi valoir que sous l'empire de la législation antérieure, les transferts conventionnels d'entreprise intervenus, comme en l'espèce, entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre 2023, seraient survenus pendant la période de référence – qui était alors fixée, en vertu de l'article 7, §§ 1<sup>er</sup> et 3, de la loi du 4 décembre 2007 précitée, aux « quatre trimestres qui précèdent le trimestre dans lequel se situe l'affichage de l'avis annonçant la date des élections » ou, en d'autres termes, les quatre trimestres de l'année qui précède les élections – et se trouveraient visés par l'article 51*bis*, deuxième phrase, de la loi du 4 août 1996, permettant de prendre en compte l'effectif de l'unité technique d'exploitation constituée par l'entité économique transférée.

28<sup>ème</sup> feuillet

Elles faisaient valoir que tel n'est plus le cas dans la situation postérieure à la modification de la période de référence ou, dans l'interprétation critiquée au premier moyen, les travailleurs d'une entreprise transférée -qui compte en moyenne plus de 50 travailleurs durant la période de référence et qui a été transférée durant le dernier trimestre de l'année précédant les élections- sont privés de l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail et qu'il y a dès lors, pour la catégorie de personnes concernées par cette hypothèse, une régression significative de la protection octroyée par la législation antérieure, (voy. concl. add. et synth. de la seconde demanderesse, pp. 56-63 et concl. add. de la première demanderesse pp. 56-59).

L'arrêt attaqué, après avoir constaté que le magasin Delhaize ici en cause a été transféré à la défenderesse le 8 décembre 2023 et que depuis sa reprise par la défenderesse ledit magasin constitue une unité technique d'exploitation, ne dénie pas que « *la modification législative [de l'article 7, §1<sup>er</sup> de la loi du 4 décembre 2007 par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019] (...) affecte (...) les transferts d'entreprise qui interviennent au cours du quatrième trimestre de l'année qui précède les élections* » ni, partant, qu'elle affecte les travailleurs concernés par ces transferts, mais il considère que cette modification n'a pas entraîné un recul significatif des droits sociaux en cause aux motifs qu'elle « *n'affecte que (ces) transferts d'entreprise* » et « *n'a aucune incidence sur les transferts qui interviennent à un quelconque autre moment de la législature sociale. Son impact est donc nécessairement limité* » ; qu' « *un transfert qui intervenait pendant la période électorale ne garantissait (et ne garantit actuellement) pas une meilleure représentation (...)* » ; que « *dans ces conditions, la cour estime qu'il n'est possible d'isoler la modification législative qui a décalé d'un trimestre la période de référence et de considérer qu'elle aurait entraîné un recul significatif du niveau de protection des droits sociaux en cause* » , que cette modification « *ne viole manifestement pas le principe de standstill attaché à l'article 23 de la Constitution* » et qu'il n'y a donc pas lieu d'interroger la Cour constitutionnelle.

Par ces énonciations, l'arrêt attaqué, qui ne vérifie pas l'existence d'un recul significatif de la protection octroyée par la législation applicable quant à la catégorie des travailleurs visés par la présente procédure, à savoir ceux concernés par un transfert d'entreprise intervenu entre la fin de la période de référence- telle que modifiée par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019- et le 31 décembre de l'année qui précède les élections - et refuse pour les motifs ci-dessus rappelés d'interroger la Cour constitutionnelle- n'est pas légalement justifié ( violation de l'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, de la Constitution et de l'article 26, §§ 1<sup>er</sup> et 2 de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 6 janvier 1989).

29<sup>ème</sup> feuillet

A tout le moins, en vertu dudit article 26, § 2, de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 6 janvier 1989, il y a lieu de poser à celle-ci la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la loi du 4 avril 2019 modifiant l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprétée en ce sens qu'il entraîne que ne sont pas pris en compte au titre de travailleurs occupés dans l'entreprise pour l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail, les travailleurs occupés au sein de l'unité technique d'exploitation correspondant à l'entité économique ayant fait l'objet d'un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32bis, intervenu postérieurement à la période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections et avant le 31 décembre de l'année qui précède les élections, viole-t-il l'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, de la Constitution, combiné ou non avec les articles 3 et 6.1, alinéa 4, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, les articles 1<sup>er</sup>, 2, 3.1, 11.1 de la directive 2002/14/CE visée au moyen a pour objectif l'établissement d'un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en ce qu'il entraîne que des travailleurs qui font partie d'une entité économique comptant une occupation moyenne habituelle de 50 travailleurs durant la période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections, ne sont pas comptabilisés dans le calcul du nombre de travailleurs occupés en moyenne dans l'entreprise pour l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail, alors qu'ils l'auraient été sous l'égide de la législation antérieure et auraient bénéficié d'un tel comité ?».

### **Développements**

Le présent litige concerne la protection du droit des travailleurs des supermarchés Delhaize ayant fait l'objet d'un transfert d'entreprise intervenu après le 30 septembre 2023, date de la fin de la période de référence telle que déterminée par l'article 7, §1<sup>er</sup> de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ainsi modifié par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019 et avant la fin de l'année qui précède les élections, à être pris en compte pour l'institution d'un CPPT pour la législature sociale 2024-2028.

30<sup>ème</sup> feuillet

Il n'était pas contestable ni d'ailleurs contesté que sans la modification de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 par l'article 2 de la loi du 4 avril 2019, les travailleurs du supermarché ici concernés auraient été pris en compte pour le calcul du nombre de 50 travailleurs visé à l'article 49, première phrase, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dès lors qu'ils auraient alors été occupés au sein de l'unité d'exploitation après le transfert pendant une partie de la période de référence, comme le prévoit l'article 51bis de la loi du 4 août 1996 précitée. La modification de la période de référence – en la retardant de trois mois- entraîne, dans l'interprétation de la législation applicable retenue par l'arrêt attaqué, que ces travailleurs ne sont plus pris en compte pour l'institution d'un CPPT.

La jurisprudence des cours et tribunaux est à présent bien établie en ce sens que la vérification de l'existence d'un recul significatif n'implique pas que la mesure entraîne nécessairement un recul général du niveau de protection pour toutes les personnes concernées et que cette vérification doit se faire au niveau de la catégorie de personnes impactées dans l'avantage qu'elles revendiquent (voy. not., C.T. Liège [division Neufchâteau] du 10 février 2016, RG 2015/AU/48, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) – le pourvoi dirigé contre cette décision a été rejeté par l'arrêt de votre Cour du 5 mars 2018, RG 16.16.0033.F ; C.T. Mons, 21 juin 2023, RG 2021/AM/394, publié sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); C.T. Liège, division Liège, 4 août 2020, RG 2019/AL/532, publié sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be), le pourvoi dirigé contre cet arrêt a été rejeté par arrêt de votre Cour du 18 avril 2021, S.20.0068.F ; voy. sur la question, H. Mormont et K. Stangherlin, « Le principe de standstill déduit de l'article 23 de la Constitution en droit de la sécurité sociale. Balises et perspectives », *Dr. Fond. et Pauvreté*, 2022/4, p.136).

En outre, l'identification d'une justification raisonnable du recul observé implique également de vérifier la pertinence des motifs à l'égard de la catégorie impactée négativement par la législation nouvelle au regard de la protection qu'elle revendique (voy. sur la question, H. Mormont et K. Stangherlin, *op. cit.*, p. 142, qui soulignent à bon droit que des motifs - fussent-ils d'intérêt général – peuvent n'être pertinents que pour certaines catégories de destinataires de la norme nouvelle et non pour d'autres catégories). Il en va de même de l'exigence de proportionnalité de la mesure par rapport aux objectifs poursuivis qui doit être vérifiée au niveau de la catégorie de personnes impactées en ce qui concerne le droit garanti qu'elles revendiquent (voy. sur l'exigence d'un test de proportionnalité, D. Dumont et I. Hachez « Le principe de *standstill* redéfini par la Cour constitutionnelle : la confirmation logique et bienvenue de l'exigence d'un test de proportionnalité », *J.T.*, 2024, pp. 2 à 15).

31<sup>ème</sup> feuillet

C'est dès lors en comparant la protection antérieurement octroyée aux travailleurs du magasin Delhaize transféré à la défenderesse (et aux travailleurs de tous les supermarchés Delhaize franchisés et transférés pendant la même période) en ce qui concerne leur droit à être pris en compte pour l'instauration d'un CPPT et la protection résultant de la loi nouvelle que l'examen de l'existence d'un recul significatif prohibé par l'article 23, alinéa 3, 1<sup>o</sup> de la Constitution doit être effectué.

L'arrêt attaqué, qui déduit l'absence d'un tel recul de la situation d'autres catégories de travailleurs dans d'autres situations, ne justifie pas légalement sa décision.

### **PAR CES CONSIDERATIONS,**

l'avocate à la Cour de cassation soussignée pour les demanderesses conclut qu'il vous plaise, Messieurs, Mesdames, casser l'arrêt attaqué ; ordonner que mention de votre arrêt soit faite en marge de la décision annulée ; renvoyer la cause et les parties devant une autre cour d'appel ; statuer ce que de droit quant aux dépens.

A titre subsidiaire, avant de statuer,

- poser à la Cour de justice la question préjudicielle suivante :

« Les articles 1, 2, 3.1 et 6.1 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, combinés avec les articles 2, 3.1, 4 et 11.1 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et avec l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui exclut que les travailleurs transférés, occupés avant le transfert dans le cadre d'un contrat de travail au sein de l'entreprise ou de la partie d'entreprise transférée, pendant la période de référence prévue par le droit national, soient pris en compte pour le calcul du nombre de travailleurs employés requis pour l'institution, au sein de l'entreprise transférée, de l'organe de représentation prévu par le droit national ? »

32<sup>ème</sup> et dernier feuillet

A titre plus subsidiaire,

- poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la loi du 4 avril 2019 modifiant l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, interprétée en ce sens qu'il entraîne que ne sont pas pris en compte au titre de travailleurs occupés dans l'entreprise pour l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail, les travailleurs occupés au sein de l'unité technique d'exploitation correspondant à l'entité économique ayant fait l'objet d'un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32bis, intervenu postérieurement à la période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections et avant le 31 décembre de l'année qui précède les élections, viole-t-il l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, combiné ou non avec les articles 3 et 6.1, alinéa 4, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, les articles 1<sup>er</sup>, 2, 3.1,11.1 de la directive 2002/14/CE visée au moyen a pour objectif l'établissement d'un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en ce qu'il entraîne que des travailleurs qui font partie d'une entité économique comptant une occupation moyenne habituelle de 50 travailleurs durant la période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections, ne sont pas comptabilisés dans le calcul du nombre de travailleurs occupés en moyenne dans l'entreprise pour l'instauration du comité pour la prévention et la protection au travail, alors qu'ils l'auraient été sous l'égide de la législation antérieure et auraient bénéficié d'un tel comité ? ».

Jacqueline Oosterbosch

Liège, le 25 juin 2025