

Rep.N°2011/3396

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU 22 DECEMBRE 2011

2ème Chambre

REFERES SAUF MESURES PROVISOIRES - autres  
Arrêt contradictoire et définitif

En cause de:

**SECURITY GUARDIAN'S INSTITUTE SA,**  
Parc Scientifique de LOUVAIN-LA-NEUVE, Avenue Alexander  
Fleming, 12, 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE,  
partie appelante, partie intimée sur incident, représentée par Maître  
BURHIN Bernard,

Contre :

1. **La FEDERATION GENERALE du TRAVAIL de  
BELGIQUE,**

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,  
première partie demanderesse originaire, partie intimée,

2. **Monsieur B** K

deuxième partie demanderesse originaire, partie intimée,

3. **SYNDICAT des EMPLOYES, TECHNICIENS et CADRES  
FEDERAL,**

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,  
troisième partie demanderesse originaire, partie intimée,

parties sub 1 à 3 représentées par Maître SEPULCHRE Clarisse,  
avocat,

4. **G4S SECURITY SERVICES SA,**

dont le siège social est établi à 1800 VILVOORDE, Koning  
Boudewijnlaan, 30,

partie intervenante volontaire, partie intimée, partie appelante sur  
incident, représentée par Maître CARLIER Eric, avocat,

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La Cour du travail a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe le 30 novembre 2011, dirigée contre l'ordonnance prononcée le 28 novembre 2011 par le Vice-président du Tribunal du travail de Bruxelles siégeant en référés ;
- la copie conforme de ladite ordonnance ;
- les conclusions déposées le 6 décembre 2011 pour la SA G4S SECURITY SERVICES ;
- les conclusions déposées le 8 décembre 2011 pour la FGTB, la SETCa et Monsieur B ;
- les conclusions déposées le 12 décembre 2011 pour la SA SECURITY GUARDIAN'S INSTITUTE SGI ;
- les dossiers de pièces déposés par chacune des parties.

Les conseils des parties ont plaidé à l'audience publique du 15 décembre 2011, après quoi la cause a été prise en délibéré.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

#### I.1.1.

La SA SECURITY GUARDIAN'S INSTITUTE (ci-après SGI) et la SA G4S SECURITY SERVICES (ci-après G4S) sont actives dans le secteur de la sécurité privée.

Elles ressortissent à la commission paritaire n° 317 pour les services de gardiennage et/ou de surveillance (ci-après CP 317).

La société G4S a assuré pendant plusieurs années la surveillance et la sécurité du complexe immobilier « *North Galaxy* », boulevard Albert II, 33, à 1000 Bruxelles, occupé par le SPF Finances.

#### I.1.2.

Suite à un nouvel appel d'offres lancé le 13 avril 2011 par le SPF Finances, SGI se voit provisoirement attribuer le marché, suivant une décision lui notifiée le 13 septembre 2011 et portée à la connaissance de G4S le 21 septembre 2011.

Conformément à cette décision et aux conditions du cahier des charges, le contrat doit prendre cours le premier jour du mois suivant la notification de l'adjudication, soit le 1<sup>er</sup> octobre 2011, sauf introduction d'un recours.

Aucun recours n'ayant été introduit, le marché public est officiellement accordé à SGI le 28 septembre 2011.

#### I.1.3.

Le 29 septembre 2011 vers 7 heures, le directeur des ressources humaines de SG4 adresse à SGI un e-mail par lequel il indique ce qui suit :

*« A l'issue d'une réunion tenue hier soir en concertation avec les partenaires sociaux, permanents syndicaux et les travailleurs de G4S du chantier, il a été rappelé le principe de la CCT du transfert minimum de 80% et convenu unanimement in fine que 100% de l'effectif du personnel G4S du chantier assurera le transfert de la société SGI avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2011 et ce au vu des circonstances particulières (délai) de ce transfert.*

*Ce transfert doit bien entendu s'effectuer avec maintien des conditions telles que prévues par notre CCT (ea mandats syndicaux).*

*Je vous joins par e-mail séparé une liste exhaustive des travailleurs concernés avec les principaux éléments vous permettant de régler avec les intéressés un transfert optimal. (...) ».*

La CCT dont il est question dans cet e-mail est la convention collective de travail conclue le 8 novembre 2005 au sein de la CP 317 et traitant notamment de la situation du personnel en cas de perte de contrat commercial au profit d'une société concurrente.

Les travailleurs concernés sont 13 ouvriers et 10 employés dont les noms sont communiqués par G4S à SGI le 29 septembre 2011 par e-mail séparé.

#### I.1.4.

Le 30 septembre 2011, la société SGI fait savoir qu'elle est d'accord de reprendre 100% du personnel ouvrier en poste sur le site. Par contre, pour ce qui concerne le personnel sous statut d'employé, SGI estime que le cahier spécial des charges du contrat ne spécifie pas que la fonction doit être assurée par ce type de personnel mais bien par du personnel sous statut ouvrier de catégorie SE et, en conséquence, se déclare d'accord de reprendre les personnes en poste en tant qu'employés mais sous le statut ouvrier SE et ce sur base volontaire.

Les travailleurs concernés refusent de signer un contrat ouvrier avec SGI et leur reprise par cette société n'a donc pas lieu.

#### I.1.5.

A la demande de l'organisation syndicale représentative du personnel concerné par le transfert, une conciliation urgente est demandée au président de la CP 317.

A l'issue de la réunion du 11 octobre 2011, le Bureau de conciliation émet la recommandation suivante :

*« Le Bureau de conciliation constate que SGI déclare qu'il accepte d'appliquer les conventions sectorielles en l'occurrence cela veut dire que, compte tenu du fait que les conditions commerciales n'ont pas été*

*modifiées, GSI est d'accord de reprendre au moins 80% du personnel sous statut ouvrier (en fait 100% ont été repris) et 80 % du personnel sous statut employé.*

*Cela étant, rien n'autorise SGI à modifier unilatéralement le statut des travailleurs qui sont repris. Ce statut est défini par la législation et ne peut être modifié que par les juridictions du travail. Dès lors, le Bureau de conciliation recommande à SGI de reprendre les travailleurs en respectant leur statut et recommande fortement que les mandats syndicaux (employés et ouvriers) soient repris. ».*

Malgré cette recommandation, SGI refuse de reprendre les travailleurs concernés.

## I.2. Les demandes originaire et en intervention volontaire.

### I.2.1.

Par citation en référé signifiée le 21 octobre 2011, la FGTB, Monsieur F B et le SETCa saisissent la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une action tendant à entendre :

- condamner la citée (SGI) à respecter l'article 5 de la CCT du 8 novembre 2005, aux conditions décrites dans la CCT 32 bis du 7 juin 1985, et donc à reprendre 80% du personnel qui travaillait sous statut d'employé (en exécution de la loi du 3 juillet 1978) pour la SA G4S SECURITY SERVICES sur le site du SPF Finances, boulevard du roi Albert II, 33 à 1030 Bruxelles et dont la liste est en annexe à la citation et ce, dans les deux jours du prononcé de l'ordonnance à intervenir ;
- condamner la citée à une astreinte de 1000 euros par travailleur et par jour de retard mis à exécuter l'ordonnance à intervenir ;
- condamner la citée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

### I.2.2.

Par une requête en intervention volontaire déposée à l'audience publique du 27 octobre 2011 de la chambre des référés du Tribunal du travail de Bruxelles, SG4 postule :

- qu'il lui soit donné acte de son intervention volontaire ;
- que SGI soit condamnée à prendre à son service tous les travailleurs dont la liste est en annexe dans les deux jours du prononcé de l'ordonnance ;
- que SGI soit condamnée à régulariser la situation administrative et financière de ces travailleurs, à savoir :
  - les inscrire sur son *payroll* à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et les déclarer comme salariés depuis cette date dans le cadre DIMONA ;

- leur payer leur rémunération habituelle pour le mois d'octobre 2011 ;
  - payer les cotisations sociales et le précompte professionnel sur cette rémunération ;
- que SGI soit condamnée à s'acquitter de sa dette en remboursant à G4S :
- 41.386 euros payés à titre d'avances aux travailleurs concernés ;
  - le montant qui sera payé à titre de rémunération à la fin du mois d'octobre ;
- qu'il lui soit donné acte de ce que les avances effectuées et la rémunération qui sera payée par elle, le sont sans aucune reconnaissance préjudiciable et sous toutes réserves ;
- que SGI soit condamnée à une astreinte de 1000 euros, par travailleur et par jour de retard ;
- que SGI soit condamnée aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

### I.3. L'ordonnance dont appel.

Par la décision querellée du 28 novembre 2011, le Vice-président du Tribunal du travail de Bruxelles dit les demandes originaire et en intervention volontaire recevables et fondées et condamne la défenderesse originaire à :

- respecter l'article 5 de la CCT du 8 novembre 2005, aux conditions décrites dans la CCT 32 bis du 7 juin 1985, et donc à reprendre 80% du personnel qui travaillait sous statut d'employé (en exécution de la loi du 3 juillet 1978) pour la SA G4S SECURITY SERVICES sur le site du SPF Finances, boulevard du roi Albert II, 33 à 1030 Bruxelles et dont la liste est en annexe de la citation et ce, dans les deux jours du prononcé de l'ordonnance à intervenir ;
- les inscrire sur un *payroll* à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et les déclarer comme salariés depuis cette date dans le cadre DIMONA ;
- leur payer leur rémunération habituelle pour le mois d'octobre 2011 ;
- payer les cotisations sociales et le précompte professionnel sur cette rémunération ;
- s'acquitter de sa dette en remboursant à G4S 40.000 euros, estimés provisoirement, payés à titre de rémunération à la fin du mois d'octobre 2011 ;
- une astreinte de 1000 euros, par travailleur et par jour de retard mis à exécuter cette ordonnance.

Pour le surplus, le premier juge renvoie l'affaire au rôle pour permettre à la demanderesse sur intervention volontaire de donner le décompte précis du coût des rémunérations d'octobre 2011 supporté par elle.

Il dit que l'ordonnance rendue sera caduque à défaut pour la « *concluante* » (lire la demanderesse sur intervention volontaire) ou les demandeurs originaires de porter ce différend devant le juge du fond dans le mois de son prononcé.

Il réserve les dépens.

Enfin, il déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et caution ni cantonnement.

## II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1. L'appel principal.

La SA SGI relève appel de cette décision. Par ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail :

#### A titre principal :

De déclarer la demande originaire et la demande en intervention volontaire recevables mais non fondées et d'en débouter les différentes parties demanderesses.

#### A titre subsidiaire :

De déclarer seule la demande originaire recevable et partiellement fondée dans la mesure ainsi précisée :

Quant au personnel à reprendre :

1. Constater que ayant le statut d' « *inspecteurs chefs* » « *OP4* », soit Messieurs D et L ont une classification qui ne répond pas au cahier des charges et ne doivent pas être repris,
2. Limiter la reprise du personnel à 80% des personnes reprises sur la liste transmise le 30 novembre 2011, excepté Monsieur L « *OP4* », soit

- D B  
 - A M  
 - L E  
 - O G  
 - S N  
 - B K  
 - F A  
 - D F

A titre infiniment subsidiaire, limiter la reprise du personnel sur la liste transmise le 1<sup>er</sup> décembre 2011 dont Messieurs D et L sont retirés, soit 80% des 6 personnes suivantes

- R A  
 - I P  
 - M S  
 - T P

- D R
- B K

A titre infiniment subsidiaire, permettre à la SGI de procéder au choix des 80% des personnes à reprendre sur base de la liste annexée à la citation originaire.

De ne faire courir la condamnation à reprendre une partie du personnel qu'à l'expiration d'un délai de 8 jours à courir à partir du lendemain de la signification de la décision à intervenir jusqu'à l'offre de reprise formulée par SGI.

3. En ce qui concerne l'astreinte, de réduire le montant de celle-ci à 100 € et de la faire courir à dater d'un délai de 8 jours à partir du lendemain de la signification de la décision à intervenir jusqu'à l'offre de reprise formulée par SGI.

La société SGI demande encore, dans le cadre de la demande en intervention volontaire et à titre subsidiaire, pour le cas où la Cour du travail considérerait qu'il y a transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis et faisait droit à la demande en intervention volontaire, de déclarer la demande en dommages et intérêts de la société G4S non fondée.

A titre infiniment subsidiaire, SGI sollicite la réduction des montants postulés par G4S à 1 euro et, en tout état de cause, de préciser que les paiements faits à G4S le sont en déduction des montants dus aux membres du personnel employé dans le cadre de l'exécution de la décision à intervenir.

## II.2. L'appel incident.

La société SG4 forme appel incident et postule :

### A titre principal :

1. La condamnation de SGI à prendre à son service, dans les deux jours du prononcé de la décision, et en vertu de la CCT 32 bis, les travailleurs suivants :

- D D
- L E
- R A
- L P
- M S
- T P
- D I R
- B K
- H S
- A I

2. La condamnation de SGI à régulariser la situation administrative et financière de ces travailleurs, à savoir :

- les inscrire sur son *payroll* à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et les déclarer comme salariés depuis cette date dans le cadre DIMONA ;
  - leur payer leur rémunération habituelle pour le mois d'octobre 2011 ;
  - payer les cotisations sociales et le précompte professionnel sur cette rémunération ;
3. La condamnation de SGI à lui payer 19.706,01 euros sous déduction d'un montant de 13.226,47 euros ;
  4. La condamnation de SGI à une astreinte de 1000 euros, par travailleur et par jour de retard ;
  5. Qu'il soit dit que la décision sera caduque à défaut pour G4S ou les autres parties intimées de porter ce différend devant le juge du fond dans le mois de son prononcé ;
  6. La condamnation de SGI aux dépens des deux instances.

A titre subsidiaire :

Que SGI soit condamnée à prendre à son service, dans les deux jours du prononcé de la décision à intervenir, et en vertu de la CCT du 8 novembre 2005, les travailleurs suivants :

-	D	D	
-	L	E	
-	R	A	
-	L	F	
-	M	S	
-	T	P	
-	D		R
-	B	K	
-	H	S	
-	A		I

A titre plus subsidiaire :

Que SGI soit condamnée à prendre à son service, dans les deux jours du prononcé de la décision à intervenir, les travailleurs suivants :

-	D	D	
-	L	E	
-	R	A	
-	L	P	
-	M	S	
-	T	P	
-	D		R
-	B	K	



### II.3. Les demandes actuelles des parties demandereses originaires.

Aux termes de leurs conclusions d'appel, la FGTB, Monsieur B et le SETCa demandent à la Cour du travail de déclarer l'appel principal de SGI et l'appel incident de G4S recevables mais non fondés et de faire droit à leur demande originaire modifiée comme suit :

*« Dire que SGI doit respecter l'art. 5 de la CCT du 08.11.2005 et donc reprendre 80% du personnel qui travaillait sous statut d'employé (en exécution de la loi du 03.07.1978) pour la SA G4S Security Services sur le site du SPF Finances bvd du Roi Albert II, 33 à 1030 Bruxelles et dont la liste est annexée à la citation introductive d'instance et ce dans les deux jours du prononcé de l'ordonnance à intervenir ;*

*Condamner SGI à une astreinte de 1000 euros, par travailleur et par jour de retard mis à exécuter l'ordonnance à intervenir ;*

(...)

*Condamner SGI aux dépens ... ».*

### III. DISCUSSION.

#### III.1. La compétence du juge des référés.

En vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire, le président du tribunal du travail peut statuer au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, dans les matières qui sont de la compétence de ce tribunal.

Les juridictions du travail connaissent, notamment, des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail (article 578, 3°, du Code judiciaire).

Lorsqu'il est saisi d'une demande présentée comme urgente dans l'acte introductif d'instance, le juge des référés est compétent pour en connaître (Cass., 11 mai 1990, R.G. n° 6524, n° 535 ; Cass., 11 mai 1990, R.G. n° 7089, n° 537 ; Cass., 10 avril 2003, R.G. n° C020229F, n° JC034A5, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Dans la citation en référé du 21 octobre 2011, les demandeurs originaires ont invoqué l'urgence.

Le Vice-président du Tribunal du travail siégeant en référés s'est donc à bon droit considéré compétent pour connaître de la demande.

#### III.2. L'intérêt à agir des différentes parties demandereses.

##### III.2.1.

Monsieur K B est l'un des employés qui étaient occupés au service de SG4 sur le site « North Galaxy » du SPF Finances jusqu'à ce que SGI ne remporte le marché.

Dès lors que SGI refuse de le reprendre, à moins qu'il n'accepte de travailler sous statut d'ouvrier, il a un intérêt évident à l'action.

### III.2.2.

Les organisations syndicales FGTB et SETCa justifient également de la qualité et de l'intérêt à agir requis par les articles 17 et 18 du Code judiciaire.

En effet, l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose :

*« Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.  
(...) ».*

Elles ont sollicité l'intervention du Bureau de conciliation de la commission paritaire compétente et n'ont pas pu obtenir à l'amiable la reprise par SGI du personnel employé aux mêmes conditions de travail, malgré la recommandation de ce Bureau.

Elles ont intérêt à former la présente action.

### III.2.3.

L'intérêt à agir de G4S n'est plus contesté par SGI en degré d'appel.

A bon droit la société SG4 invoque, à cet égard, les éléments suivants :

- elle était l'employeur des employés concernés jusqu'au 30 septembre 2011 inclus ;
- suite au refus de SGI de les reprendre au 1<sup>er</sup> octobre 2011, elle a, dans un souci de correction vis-à-vis d'eux, gardé ces employés sur son *payroll* ;
- toujours dans un souci de protection des travailleurs, elle leur a payé une avance correspondant environ au montant net de la rémunération due pour le mois d'octobre 2011 ;
- toujours dans cette optique de protection des travailleurs, elle a effectué à la fin du mois, le paiement de la rémunération due aux travailleurs ;
- elle a donc également un intérêt à demander la reprise des employés par SGI et à se faire rembourser cette avance ;
- elle invoque également d'un intérêt moral à agir, qu'elle justifie de la manière suivante : *« Les travailleurs concernés étaient à son service depuis de nombreuses années. La concluante souhaite donc voir la loi respectée à leur égard »* (ses conclusions de synthèse, page 14).

### III.3. L'urgence comme condition de fond du référé et le provisoire.

#### III.3.1.

Il y a urgence, au sens de l'article 584 du Code judiciaire, dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable (Cass., 21 mai 1987, *Pas.*, 1987, I, 1160).

La Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 30 mars 2009, RG n° 47/09 (cité par Loïc PELTZER, « L'exécution en nature de la convention, les mesures avant dire droit et les pouvoirs du juge des référés » in *La modification unilatérale du contrat de travail*, Anthémis, 2010, p. 60), a rappelé que :

*« L'urgence est habituellement appréciée à l'aide de paramètres tels que le dommage imminent, la durée de la procédure au fond, le comportement du demandeur ou du défendeur et les intérêts des parties. Elle est justifiée dès que les relations entre les parties apparaissent dégradées et créent pour chacune d'elles des inconvénients sérieux auxquels il faut tenter d'apporter une solution par des mesures provisoires. Dans le cadre de l'examen superficiel qui est le sien, le juge des référés peut aménager une situation d'attente ou sanctionner la méconnaissance d'un droit évident ou non sérieusement contesté, situation qui inclut une voie de fait. Le juge doit donc examiner s'il existe une apparence de droit suffisante ».*

#### III.3.2.

Selon l'article 1039 du Code judiciaire, « les ordonnances sur référé ne portent pas préjudice au principal ».

Cette règle, qui est d'ordre public, n'interdit pas de prendre une mesure provisoire s'il y a des apparences de droit suffisantes pour justifier une décision (en ce sens, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, 1991, I, 797 et *J.T.T.*, 1991, p. 428).

En pratique, « le juge des référés peut examiner les droits des parties, à la condition qu'il n'ordonne aucune mesure susceptible de porter définitivement et irrémédiablement atteinte à ceux-ci » (Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, 1997, I, 56). En d'autres termes, le juge des référés ne peut rendre de décision déclaratoire de droit ni régler définitivement la situation juridique des parties (Cass., 12 janvier 2007, [www.cass.be](http://www.cass.be) RG n° C05069N).

Dans un arrêt du 4 juin 1993 (cité par Hakim BOULARBAH, « Variations autour de l'appel des ordonnances 'sur référé' » in *Liber Amicorum Pierre Marchal, Larcier 2003*, p. 229), la Cour de cassation a précisé que « le juge (des référés) qui se borne à examiner les droits apparents des parties, en n'appliquant aucune règle de droit qui ne puisse raisonnablement fonder la mesure provisoire qu'il ordonne, n'excède pas sa compétence » et qu'« une telle décision qui ne se prononce pas au fond sur le droit des parties, ne viole pas le droit matériel dont le juge fait application dans son appréciation ».

Le juge des référés dispose ainsi d'un large pouvoir d'appréciation dans l'application des règles de droit invoquées à l'appui des prétentions des parties. Dans son arrêt du 31 janvier 1997, précité, la Cour de cassation précise ainsi que le juge des référés « peut examiner si l'existence d'un droit est suffisamment probable que pour ordonner une mesure conservatoire de droit ; (...) il peut

*refuser la mesure demandée si le droit apparent du demandeur ou le dommage qu'il subirait à défaut de mesure, n'est pas suffisamment établi ; (...) pourvu qu'il n'applique pas déraisonnablement des règles de droit ou refuse déraisonnablement d'appliquer celles-ci dans son raisonnement, le juge des référés constate souverainement, à la lumière d'une première appréciation, s'il existe une atteinte illicite apparente justifiant la prononciation d'une mesure ».*

### III.3.3.

En matière de relations de travail, il est, par application de ces principes, admis que lorsque l'urgence est établie et qu'il existe une apparence de droit suffisante dans le chef du travailleur, le juge des référés peut intervenir dans le cours de l'exécution du contrat de travail aux fins de faire respecter une obligation légale ou contractuelle (V.VANNES, « Le juge des référés et le respect des droits évidents des travailleurs », *J.T.T.*, 1999, p. 265 et ss.).

C'est ainsi qu'à plusieurs reprises, le Président du Tribunal du travail de Bruxelles a ordonné à l'employeur de suspendre provisoirement l'entrée en vigueur des modifications qu'il entendait apporter au contrat de travail jusqu'à ce que, soit un accord ait pu être trouvé entre les parties sur ces modifications, soit le contrat de travail ait été résolu judiciairement ou par la volonté des parties ou de l'une d'elles (Trib. trav. Bruxelles (référé), 22 février 1999, *J.T.T.*, 1998, p. 280 ; Trib. trav. Bruxelles (référé), 20 avril 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 359 ; Trib. trav. Bruxelles (référé), 15 juillet 2000, R.G. n° 26/2000, inédit ; dans le même sens, Cour trav. Liège, 18 juin 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 357).

La Cour approuve cette jurisprudence, qui permet au juge des référés d'intervenir pour assurer la préservation et la sauvegarde des droits menacés des travailleurs ainsi que pour réprimer les voies de fait (Cour trav. Bruxelles, 5 mars 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 214).

Une mesure sollicitée par un travailleur en cours d'exécution du contrat de travail, sous le bénéfice de l'urgence et du provisoire, ne peut donc être écartée par le juge des référés au seul motif qu'elle implique une injonction de faire.

### III.3.4.

Il est vrai que le juge, qu'il statue sur référé ou au fond, est « *sans pouvoir pour contraindre l'employeur à donner du travail ou le travailleur à travailler contre son gré* » (P. WERY, « L'exécution en nature des obligations contractuelles », in *Les obligations contractuelles*, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2000, p. 359).

Il en va ainsi pour tous les cas de rupture irrégulière du contrat de travail. La Cour du travail de Bruxelles a ainsi décidé, à raison, que le juge est sans pouvoir aucun pour forcer les parties à demeurer dans les liens d'un contrat de travail et à exercer effectivement celui-ci alors que l'une d'elles a décidé de rompre ce lien, seules les parties pouvant prendre une décision commune en ce sens (Cour trav. Bruxelles, 27 novembre 1986, *R.J.L.M.B.*, 1987, p. 305-307, *J.T.T.*, 1988, p. 47-48).

Cette limite au pouvoir du juge ne l'empêche cependant pas d'intervenir dans l'exécution du contrat de travail (article 578, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, du Code judiciaire) ni dans l'application des conventions collectives de travail (aux conditions précisées par l'article 578, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> du même code), en prenant toute mesure

utile, conservatoire ou d'anticipation, consistant en une obligation de faire, dès l'instant où elle ne présente pas un caractère définitif et irréparable.

### III.3.5.

Il convient encore de préciser que, suivant une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'obligation de motivation des décisions rendues sur référé est substantiellement allégée (H. BOULARBAH, *op. cit.*, p. 230). Ainsi la Cour de cassation a notamment prononcé, le 9 mai 1994 et le 4 février 2000, deux arrêts par lesquels elle énonce que « *lorsque le juge en référé constate que la cause est urgente et, après avoir évalué les intérêts, décide qu'un danger immédiat menace le demandeur en référé si une mesure déterminée n'est pas ordonnée, il n'est pas tenu de répondre de manière plus précise* (arrêt du 9 mai 1994) ou *circonstanciée* (arrêt du 4 février 2000) *aux moyens de défense soulevés par la personne à l'égard de laquelle la mesure est demandée* » (Cass., 9 mai 1994, *Pas.*, 1994, I, 453 ; Cass., 4 février 2000, *Pas.*, 2000, I, 297).

### III.4. Les règles de droit invoquées par les parties demanderesses.

#### III.4.1. La CCT du 8 novembre 2005.

La FGTB, le SETCa et Monsieur B fondent leur demande originale sur la CCT du 8 novembre 2005 relative à la politique de l'emploi et de la formation applicable dans la CP 317.

Cette CCT sectorielle a, entre autres, pour objectif de régler la situation du personnel en cas de perte de contrat commercial au profit d'une société concurrente. Elle détermine les droits respectifs des employeurs et des travailleurs, ouvriers (article 4) et employés (article 5), en cas de mutation d'un contrat vers une autre entreprise de gardiennage. Elle dispose, notamment, que la firme qui obtient le contrat reprendra – en concertation avec les secrétaires régionaux syndicaux représentés en commission paritaire – au minimum 80% du personnel (ouvrier et employé) occupé sur le chantier repris, en fonction des effectifs nécessaires à l'exécution du nouveau contrat et que l'entreprise qui perd le contrat reclassera le personnel non repris.

Les trois parties demanderesses originales, demandaient initialement l'application de cette CCT « *aux conditions décrites dans la CCT 32 bis du 7 juin 1985* ».

En degré d'appel, elles soutiennent que la CCT 32 bis ne s'appliquerait pas et ce, au motif qu' « *il n'apparaît pas (...) qu'il y ait transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis ; il n'y a pas transfert de l'entité G4S ; SGI n'a repris qu'un seul chantier de G4S et non l'ensemble des chantiers de G4S* » (conclusions d'appel des parties demanderesses originales, page 10).

En plaidoirie, leur conseil reconnaît que la thèse soutenue par G4S, selon laquelle il y aurait lieu de se baser uniquement sur la CCT 32 bis, dérange dans le secteur étant donné qu'elle fait fi de la CCT du 8 novembre 2005. Or, cette CCT sectorielle laisse une marge de négociation aux organisations syndicales, dans la mesure où l'entreprise qui emporte le contrat – le cessionnaire – a l'obligation de s'engager à reprendre une partie du personnel (au moins 80%) et le cédant a l'obligation, en l'absence de reprise, de maintenir l'emploi des travailleurs non repris ; cela permet aux organisations représentatives des

travailleurs d'intervenir dans les pourparlers relatifs au choix des travailleurs repris et maintenus. Tel ne serait pas le cas si la CCT 32 bis seule était seule appliquée.

#### III.4.2. La directive 2001/23/BE et la CCT 32 bis.

La situation des travailleurs, en cas de transfert de l'entreprise qui les occupe à une autre entreprise, est réglée par la CCT n° 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* » (ci-après CCT 32bis), modifiée par la CCT n° 32quinquies du 30 mars 2002.

La CCT n° 32 bis reprend dans son chapitre II les dispositions de la CCT n° 32 du 28 février 1978 portant exécution de la directive européenne 77/187 du 14 février 1977 (à présent directive 2001/23 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'établissements).

L'objectif, tant de la directive européenne 77/187, que de la CCT n° 32 bis est, notamment, de maintenir les droits des travailleurs transférés dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

L'article 7 énonce :

*« Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ».*

Aux termes de l'article 9,

*« Le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires.*

*Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi ».*

Ces règles reprennent les principes adoptés par la directive européenne 77/187, suivant lesquels, le transfert d'entreprise n'est pas en lui-même un motif de licenciement (article 4) et le cessionnaire doit respecter les droits et obligations attachés aux contrats de travail existants chez le cédant à la date du transfert (article 3).

L'article 8 prévoit la solidarité entre le cédant et le cessionnaire.

La société G4S, partie intervenante volontaire, invoque l'article 3.1. de la directive européenne et l'article 7 de la CCT 32 bis, en vertu desquels les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert d'entreprise sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Ce transfert d'entreprise présentant un caractère automatique, G4S considère que tous les travailleurs (100%) entrent directement et automatiquement au service du cessionnaire et ce, même si le cédant ou le cessionnaire s'y oppose.

### III.5. Les moyens élevés par la société appelante.

SGI soutient essentiellement (à titre principal) et en résumé :

#### III.5.1. Quant au provisoire :

- Que la décision du premier juge ne peut être confirmée car elle a un caractère irréversible, difficilement réparable même en équivalent, la mesure demandée n'étant pas une mesure d'instruction ni une mesure de stabilisation mais une mesure d'anticipation ;
- Que pour pouvoir ordonner une telle mesure, il faut que le droit invoqué soit tout à fait évident, sans le moindre doute possible ;
- Qu'en l'espèce, la demande doit être déclarée non fondée à défaut de provisoire.

#### III.5.2. Quant à l'application de la CCT 32 bis :

- Que la jurisprudence européenne produite par G4S examine la question au fond ;
- Qu'ici, il est demandé à la Cour du travail de faire une application théorique, sans examen concret de la situation, aucun dossier n'étant produit par G4S ou par les autres parties demandereses originaires ;
- Que le transfert d'entreprise suppose le maintien de l'identité de l'entité économique transférée et qu'en l'espèce, tous les éléments permettant de conclure à un transfert d'entreprise font défaut ;
- Qu'en tout cas, il y a une contestation sérieuse concernant l'application de la CCT 32 bis, qui nécessite une analyse plus approfondie.

#### III.5.3. Quant à l'application de la CCT du 8 novembre 2005 :

- Que G4S a violé cette CCT en ne respectant pas les classifications de fonctions et en mettant sur le site des personnes surqualifiées sous statut d'employé ;
- Que cette décision unilatérale a des conséquences importantes sur la reprise du site par SGI et sur le respect de la libre concurrence dans le cadre d'un marché ouvert et d'appel d'offre au public ; en effet, l'offre et le calcul des prix se font sur la base du cahier des charges et de l'analyse qui en est faite tant par les sociétés qui postulent que par l'adjudicateur ;

- Que si SGI devait en application de la CCT sectorielle reprendre le personnel sous statut d'employé surqualifié pour les tâches qui lui sont dévolues et dont la rémunération est beaucoup plus importante, son offre de prix ne serait plus tenable ;
- Qu'en outre, G4S n'a pas respecté le cahier des charges en ne respectant pas les prescriptions linguistiques qui veulent qu'un tiers des agents aient une connaissance approfondie du néerlandais.

#### III.5.4. Quant à l'impossibilité d'exécuter l'ordonnance :

- Qu'à défaut de pouvoir déterminer de manière certaine les personnes employées qui doivent être reprises, il est impossible d'exécuter l'injonction de reprendre le personnel concerné ;
- Que l'injonction ne précise pas les conséquences d'un éventuel refus de membres du personnel employé d'être repris.

#### III.6. Examen des droits apparents des parties.

##### III.6.1.

La Cour de justice des Communautés européennes a décidé dans plusieurs arrêts que l'article 1<sup>er</sup>, § 1, de la directive 77/187 du Conseil du 14 février 1977 qui prévoit que la directive est « applicable à tout transfert d'entreprise ou de parties d'entreprise à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion » vise le transfert d'une unité économique ; le concept « unité économique » renvoie à un ensemble organisé de personnes et d'éléments avec lesquels une activité économique avec un objectif propre peut être exercée ;

A la lumière d'une première appréciation de la situation en droit, il apparaît que :

- *a priori* la reprise du contrat de gardiennage par SGI au 1<sup>er</sup> octobre 2011 est un transfert conventionnel d'entreprises ou d'une partie d'entreprise formant une unité, au sens de la directive n° 77/187 du 14 février 1977, à présent directive n° 2001/23 du 12 mars 2001 et de la CCT 32 bis ;
- un tel transfert entraîne un changement d'employeur ; en d'autres termes, il y a substitution de l'employeur cessionnaire à l'employeur cédant ; en conséquence, en l'espèce, la SA SGI devient en principe l'employeur de tous les travailleurs qui étaient occupés sur le site par la société G4S au moment du transfert ;
- en outre, on ne peut restreindre les droits des travailleurs et déroger aux lois qui, comme la directive 2001/23/CE et la CCT 32 bis, intéressent l'ordre public (article 6 du Code civil et article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;
- en vertu de l'article 7 de la CCT 32 bis, 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 ;



- conformément à cette disposition, qui impose le maintien des droits des travailleurs existant à la date du transfert, la SA SGI est en principe tenue de maintenir les droits des travailleurs repris, notamment leur statut d'employé.

### III.6.2.

Dans le cadre d'un examen rapide et superficiel des droits des parties, il n'apparaît pas que l'application de la CCT sectorielle du 8 novembre 2005 soit suffisamment évidente.

En revanche, les faits impliquent une apparence de droit suffisante en ce qui concerne l'application de la directive européenne et de la CCT 32 bis.

La Cour statuant dans le cadre du référé s'en tiendra donc à ces dispositions.

### III.6.3.

Si le juge des référés apprécie la situation notamment sur la base d'une balance des intérêts en présence, « *il ne peut se prononcer que sur des droits, fussent-ils apparents, et non sur des intérêts* » (Henri FUNCK en collaboration avec Nathalie VAN DEN BRANDE, « L'évolution du référé, particulièrement en matière sociale, à travers la jurisprudence de la Cour de cassation depuis 1990 : quelques clarifications », *Chr.D.S.*, 2006, p. 5).

La CCT 32 bis a pour objet, comme l'indique son article 1<sup>er</sup>, de garantir les droits des travailleurs en cas de changement d'employeur, notamment du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise ; elle ne concerne en rien les droits respectifs des employeurs cédants et cessionnaires.

La Cour est donc d'avis que la société G4S ne justifie pas suffisamment de l'apparence d'un droit personnel lui permettant d'obtenir les mesures qu'elle sollicite.

Cela est d'autant plus vrai en ce qui concerne les demandes de condamnation au remboursement des sommes avancées aux travailleurs et à des dommages et intérêts, qui concernent le fond du litige.

### III.6.4.

Il résulte des constatations qui précèdent qu'une violation apparente des droits des travailleurs employés occupés sur le site « *North Galaxy* » du SPF Finances à la date du transfert est établie.

Il apparaît également qu'un danger immédiat menace ces travailleurs si une mesure urgente n'est pas ordonnée ; en effet, la position adoptée par la SGI entraîne, soit une réduction de leurs droits (perte de leur statut d'employé), soit une incertitude et une précarité quant à leur situation administrative et financière.

Normalement SGI devait reprendre le personnel employé comme elle a repris le personnel ouvrier. Il se peut que SGI ait des raisons valables de considérer qu'en l'occurrence, elle n'a pas à le faire mais les raisons qu'elle invoque à ce sujet doivent être examinées au fond.

De même, la FGTB, le SETCa et Monsieur B ont peut-être de bonnes raisons de soutenir que la CCT du 8 novembre 2005 doit s'appliquer dans le secteur mais il appartiendra au juge du fond d'en décider.

En attendant, un ordre d'exécuter la CCT 32 bis s'impose afin de garantir aux travailleurs concernés une solution provisoire conforme aux apparences de droit.

Il ne s'agit pas d'obliger SGI à engager des travailleurs mais de l'enjoindre de mettre en œuvre la reprise du personnel affecté au chantier et dont elle est *a priori* devenue l'employeur par le seul fait du transfert. Concrètement, mettre en œuvre la reprise du personnel consiste à les inscrire sur son *payroll*, à les déclarer dans le cadre de la DIMONA et à leur payer leur rémunération.

Cette mesure n'est pas générale et définitive mais elle s'inscrit dans le cadre particulier de ce qui apparaît comme une cession d'entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Cette mesure est parfaitement exécutable et d'ailleurs, elle a été exécutée sous toutes réserves par SGI, après la signification de l'ordonnance entreprise.

Le montant de l'astreinte doit être suffisamment coercitif. Le premier juge a donc adéquatement condamné SGI à une astreinte de 1.000 € par travailleur et par jour de retard.

La décision du Vice-président du Tribunal du travail de Bruxelles du 28 novembre 2011 est donc partiellement confirmée – du moins en ce qu'elle a déclaré la demande originaire fondée – mais pour d'autres motifs ou en tout cas pour des motifs cette fois dûment développés.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu toutes les parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Dit les appels, tant principal qu'incident, recevables.

Confirme partiellement l'ordonnance dont appel, dans la mesure ci-après précisée :

1.

Statuant à nouveau sur la demande originaire de la FGTB, de Monsieur K: B et du SETCa, la déclare fondée, quoique sur une autre base juridique, et, en conséquence,

- condamne la société SGI à mettre en œuvre, dans les deux jours du prononcé de la décision, et en vertu de la CCT 32 bis, la reprise des travailleurs suivants :

- D	D
- L	E
- R	A
- L	P
- M	S
- T	P
- D	R
- B	K
- H	S
- A	I

- condamne SGI à maintenir à ces travailleurs leurs droits existant au moment du transfert et à régulariser provisoirement leur situation administrative et financière, à savoir :

- les inscrire sur son *payroll* à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et les déclarer comme salariés depuis cette date dans le cadre DIMONA ;
- leur payer leur rémunération habituelle ;
- payer les cotisations sociales et le précompte professionnel sur cette rémunération,

ce, dans l'attente d'une décision sur le fond du litige.

Dit que la présente décision sera caduque à défaut pour les parties demanderesse originaires ou pour G4S de porter ce différend devant le Juge du fond dans le mois de son prononcé.

Confirme l'astreinte de 1.000 € par travailleur et par jour de retard.

2.

Statuant à nouveau sur la demande en intervention volontaire de G4S, la déclare recevable mais non fondée et en déboute G4S.

3.

Statuant sur les dépens,

- délaisse à G4S ses dépens de première instance et d'appel ;
- condamne SGI à payer à la FGTB, à Monsieur K E et au SETCa les dépens des deux instances, liquidés à ce jour à la somme de 385,07 €.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI,

Président,

D. PISSOORT,


Conseiller social au titre d'employeur,


R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de R. BOUDENS,

Greffier délégué,

  
~~R. PARDON~~  
R. BOUDENS  
1

  
~~R. BOUDENS~~  
R. PARDON  
2

  
~~D. PISSOORT~~

  
L. CAPPELLINI

*Approuvé la signature de 2 mots seuls.*

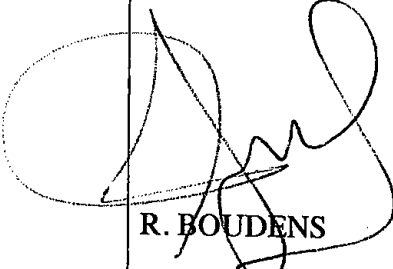
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 décembre 2011, où étaient présents :

L. CAPPELLINI,

Président,

R. BOUDENS,

Greffier délégué

  
R. BOUDENS

  
L. CAPPELLINI