

18/1920/A

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 13 FEVRIER 2020**

4 ème chambre

EN CAUSE :

Madame K. M. ,NN (...)
domiciliée (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Sophie BAVAY loco Me Veerle SIMEONS, avocates ;

CONTRE :

La S.A. M. , BCE: (...)
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Marc BOUTEN loco ME Guy HUYBENS, avocats ;

La S.A. J. C. , BCF : (...)
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Geneviève RIGAUX, avocate ;

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

1. PROCEDURE

Madame K. a introduit la présente action à l'encontre de M. et de J. C. par requête déposée au greffe le 19 avril 2018.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire a été prononcée le 9 mai 2018.

M. a déposé des premières conclusions le 9 juillet 2018, des conclusions additionnelles et de synthèse le 10 janvier 2019 et des conclusions de synthèse le 4 septembre 2019.

J. C. a déposé des premières conclusions le 3 octobre 2018, des conclusions additionnelles et de synthèse le 24 avril 2019 et des dernières conclusions additionnelles et de synthèse le 12 novembre 2019.

Madame K. a déposé des conclusions le 20 décembre 2018 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 26 juin 2019.

M. a déposé son dossier de pièces le 26 novembre 2019, J. C. le 28 novembre 2019 et Madame K. le 3 juillet 2019.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19 décembre 2019, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont ensuite été clos.

Madame Marguerite Motquin, lère Substitut de l'Auditeur du travail, a rendu son avis oral auquel les parties ont eu la faculté de répliquer.

La cause a ensuite été prise en délibérée.

II. OBJET

Suivant le dispositif de ses dernières conclusions, Madame K. demande au tribunal :

A titre principal :

Si le tribunal décide que les conditions de la CCT sectorielle du 12 mai 2003 n'ont pas été respectées, de sorte que M. est demeurée l'employeur de Madame K. , condamner M. à lui payer :

- 145.964,27 € bruts au titre d'indemnité de protection liée à l'exercice d'un mandat syndical ;
- 9.411,72 € bruts au titre d'indemnité de rupture et 12.879,20 bruts au titre d'indemnité en réparation du préjudice subi du fait d'une discrimination ;
- 8.421,01 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 € au titre de dommages et intérêts réparant un dommage moral vu les circonstances fautives de la rupture ;
- 539,40 € bruts au titre de rémunération ou des dommages et intérêts équivalents, correspondant à 6 jours de congé d'ancienneté ;
- Montants à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires depuis leur date d'exigibilité.

Montants fixés provisoirement sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance et le cas échéant sous déduction des retenues qui s'appliquent en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.

A titre subsidiaire :

Si le tribunal décide que les conditions de la CCT sectorielle n'ont pas été respectées mais qu'il y a transfert conventionnel d'entreprise au sens de la CCT 32 bis, condamner in solidum, solidairement ou l'une à défaut de l'autre, J. C. et M. à payer à Madame K. les sommes citées ci-avant, fixées provisoirement sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance et le cas échéant sous déduction des retenues qui s'appliquent en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.

A titre plus subsidiaire encore :

Si le tribunal décide que ni les dispositions de la CCT sectorielle ni la CCT 32bis n'étaient applicables pour opérer une reprise de Madame K. par J. C. , de sorte que M. est demeurée l'employeur de Madame K. , condamner M. à lui payer les sommes citées ci-avant, fixées provisoirement sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance et le cas échéant sous déduction des retenues qui s'appliquent en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.

A titre infiniment subsidiaire :

Si le tribunal décide que la CCT sectorielle du 12 mai 2003 a été respectée pour opérer la reprise de Madame K. à la suite du transfert du contrat d'entretien, condamner J. C. à lui payer les sommes suivantes citées ci-avant, fixées provisoirement sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance et le cas échéant sous déduction des retenues qui s'appliquent en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel.

En tout cas :

Condamner in solidum, solidairement ou l'une à défaut de l'autre, J. C. et M. :

- à délivrer à Madame K. les documents sociaux suivants : C4, fiche de paie et fiche fiscale conformes aux condamnations et aux motifs du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, courant à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification du jugement ;
- à payer les dépens, en ce compris les frais d'inscription de la présente cause à hauteur de 20 € ainsi que l'indemnité de procédure.

Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cautionnement.

III. EXPOSES DES FAITS PERTINENTS

1.

Madame K. a été occupée depuis le 31 janvier 2005 comme technicienne de surface sur le même chantier « CCN Bureaux », rue du Progrès 80 à Schaerbeek.

Selon ses dires, le contrat d'entretien lié à ce chantier a fait l'objet de plusieurs transferts entre différentes sociétés. Ainsi, a-t-elle d'abord été occupée par WORLD APPLICATION OF HIGH TECHNOLOGY

du 31 janvier 2005 au 31 mai 2011, et ensuite, par M. à partir du 1er juin 2011 à raison de 35 heures par semaine (Farde I, pièce 1 du dossier de Madame K.).

Dans le cadre des élections sociales 2016, Madame K. a acquis la qualité de représentante du personnel effective au CPPT et suppléante au sein de la délégation syndicale.

2.

Le contrat d'entretien pour le chantier « CCN Bureaux » auquel était attachée Madame K. a été repris par J. C. à partir du 1er septembre 2017.

Cette reprise a été portée à la connaissance de M. par lettre recommandée du 25 août 2017 (pièce 1 du dossier de M.), libellée comme suit :

« Madame, Monsieur,

Par la présente, pourriez-vous, de toute urgence, nous communiquer les ouvriers à reprendre

En application de la convention collective du 12 mai 2003 relative à la reprise du personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien, voulez-vous avoir la bonne obligeance de nous communiquer et ce dans un délai de trois jours ouvrables pour le chantier susmentionné :

- La liste du personnel occupé sur le chantier,
- Pour chaque travailleur :
 - 1) Son ancienneté dans votre société;
 - 2) Son ancienneté sur le chantier;
 - 3) Son horaire de travail ;
 - 4) Les informations administratives nous permettant de le contacter rapidement et de constituer un premier dossier administratif;
 - 5) Si le travailleur exerce un mandat syndical (voulez-vous bien nous indiquer la nature et la durée de ce mandat);
 - 6) Si le travailleur est absent, voulez-vous bien nous préciser le motif de l'absence, la date du début de l'absence et la date de reprise prévue (copies des motifs d'absence);

Enfin, et bien que la CCT ne prévoise pas cette formalité, voulez-vous bien nous fournir une copie du contrat de travail des travailleurs susceptibles de faire partie de notre personnel. »

3.

M. a répondu à la demande de J. C. par courrier recommandé du 28 août 2017, en lui transmettant « la liste du personnel à reprendre » mais en omettant de compléter la case « reclassé », c'est-à-dire celle qui permet de préciser sur le formulaire ad hoc si le travailleur est protégé et/ou s'il a accepté une offre de reclassement.

En revanche, le courrier accompagnant la liste du personnel à reprendre contient la mention suivante « Les travailleurs exerçants (sic) un mandat syndical ont exprimé leur volonté d'être transféré vers la société entrante », sans autres précisions, ni sur les mandats détenus par quels membres du personnel, ni sur les renonciations par les travailleurs protégés, auxdits mandats et aux indemnités afférents à leur protection (pièce 2 du dossier de M.).

4.

Alors qu'elle était en congé à l'étranger, Madame K. apprend le transfert du contrat d'entretien au profit de J. C. par l'intermédiaire d'une collègue de travail, Madame T. C..

la dénommée M. K. (vraisemblablement la fille de Madame K.) adresse en date du 28 août 2017 un email à l'organisation syndicale à laquelle Madame K. est affiliée en les termes suivants (Farde I, pièce 3 du dossier de Madame K.) :

« Cher Monsieur,

La présente fait suite à notre agréable conversation téléphonique de ce jour.

Comme indiqué lors de cet entretien, je soussigné, K. M. , née le (...) à Bruxelles, vous informe que je démissionne du mandat de délégation en tant que travailleur pour la société M. .

N'hésitez pas à revenir vers moi si vous désirez d'autres informations complémentaires relatives à mes démarches.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie de croire, Cher Monsieur, en l'assurance de ma parfaite considération.

K. M. »

Dans le même temps, M. revient vers J. C. avec des nouvelles précisions par courrier du 30 août 2017 (pièce 5 du dossier de J. C.) libellées comme suit :

« Comme repris dans l'email de Madame F., les délégués ayant remis démissions ne sont pas à reprendre dans la colonne reclassée étant donné que ceux-ci deviennent des ouvriers sans aucune protection, les démissions reçues sont annexées à ce courrier et vérifiables auprès des permanents syndicaux (...).

Certaines démissions sont effectivement manquantes étant donné qu'ils sont en vacances et injoignable pour le moment, elles nous seront remises dès leur retour, dès réception de celles-ci, nous vous le feront parvenir ».

A ce courrier de M. étaient joints en annexe un email adressé par N. T. (Secrétaire CSC Alimentation et Service) à M. précisant « veuillez trouver, en annexe, les déclarations signées par nos délégués. Certaines déclarations manquent (des délégués qui n'ont pas encore pris de décision ou qui sont en vacances », et en ce qui concerne Madame K. , la déclaration formulée en les termes suivants :

'« Je soussignée, K. M., domiciliée (...), vous communique ma décision de démissionner de mes mandats : M.

Et de renoncer à la protection légale y afférente.

Cette démission prend cours à la date de signature de la présente déclaration. Fait à Bruxelles, le 28/08/2017 ».

5.

J. C. répond à M. par courrier du 31 août 2017 en indiquant que le transfert de Madame K. est refusé, au motif que la renonciation à la protection ne serait pas valable (pièce 6 du dossier de J. C.).

En conclusions, J. C. précise par rapport à la déclaration reçue par l'organisation syndicale que le prénom de Madame K. est incorrectement orthographié (M.au lieu de M.) et que sa validité est remise en cause à défaut d'avoir été signée par Madame K. elle-même à la date indiquée, soit le 28 août 2017, l'organisation syndicale ayant précisé que Madame K. était Ln vacances jusqu'au 4 septembre 2017 (page 4 des conclusions de J..C.).

6.

A son retour de vacances, Madame K. s'est présentée sur le chantier « CCN », (...), le 5 septembre 2017.

J. C. ne lui a pas permis de reprendre le travail au motif qu'elle ne faisait pas partie des travailleurs repris.

Madame K. s'est ensuite rendue dans les bureaux de M. , qui lui a confirmé qu'elle figurait bien sur la liste du personnel à reprendre et que sa démission de sa fonction de délégué syndical avait bien été transmise à J. C. .

7.

En date du 5 septembre 2017, une lettre recommandée attribuée à Madame K. a été adressée à J. C. . Elle est libellée comme suit (Farde II, pièce 1 du dossier de Madame K.) :

« Madame, Monsieur,

Ce matin à 7h30 après mes congés, je me suis présenté au travail.

Vous m'avez interdit de reprendre le travail.

Je ne suis pas d'accord avec votre manière de réagir. Je souhaite continuer travailler pour votre société en respectant la CCT du secteur Nettoyage sur les reprises de chantier.

Vu que je n'ai reçu aucun avis de votre part par écrit, je vous demande, donc, de me réintégrer au sein de votre société et aux mêmes conditions qu'avant.

Faute d'une réaction écrite de votre part dans les 48 heures, je me réserve le droit de constater la rupture du contrat de travail dans votre chef et de vous réclamer le paiement d'une indemnité de rupture ainsi que la remise des documents sociaux correspondants.

Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées. »

J. C. relève dans ses conclusions que ce courrier n'est pas signé (page 4 des conclusions de J. C.).

8.

Alors que Madame K. s'était rendue le 13 septembre 2017 au siège d'exploitation de J. C. pour obtenir des explications quant au refus de son transfert, elle adresse le lendemain, soit le 14 septembre 2017, un courrier recommandé à J. C. en les termes suivants (pièce 10 du dossier de J. C.) :

« Madame, Monsieur,

Vu que vous n'avez pas réagi à ma lettre recommandée du 05/09/2017, je prends acte de votre décision de rompre unilatéralement le contrat qui nous lie.

Dès lors, je vous réclame le paiement d'une indemnité de rupture ainsi que la remise de documents sociaux correspondants (e.a. le document C4) endéans la huitaine. Dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées. ».

L'organisation syndicale à laquelle est affiliée Madame K. adresse également un courrier à J. C. en date du 22 septembre 2017 (Farde II, pièce 4 du dossier de Madame K.), libellé comme suit :

« Madame, Monsieur,

Notre affiliée susmentionnée nous a demandé d'intervenir en sa faveur au sujet du poste de nettoyeuse qu'elle occupait sur le chantier CCN BUREAUX ET CCN COMMUNS au service de la société M. sa jusqu'au 31/08/2017.

Votre société a repris ce chantier à partir du 01/09/2017 et à ce jour, vous n'avez toujours pas permis à Madame K. de reprendre son travail.

La société M. sa vous a pourtant communiqué en temps utile la liste du personnel à reprendre et le nom de Madame K. y figurait bien.

Madame E. de l'U. vous a confirmé le fait que notre affiliée répondait aux conditions de reprise et que son nom figurait sur la liste émise par la société M. sa.

Dès lors, nous vous demandons de réintégrer Madame K. sur son chantier et de lui verser une indemnité égale au salaire pour la période du 01/09/2017 à la veille du jour de sa reprise de travail sur le chantier.

Le cas contraire vous obligerait à devoir vous acquitter d'une indemnité compensatoire de préavis calculé en tenant compte de l'ancienneté de l'intéressée.

Nous vous prions d'examiner ce dossier et de nous faire parvenir vos remarques par écrit. »

J. C. y répond par courrier recommandé du 26 septembre 2017 (pièce 12 du dossier de J. C.) de la manière suivante :

« Madame,

Dans le cadre de la reprise de ce chantier, nous avons eu plusieurs contacts téléphoniques et vous êtes également venue à notre siège.

Dans un premier temps, vous nous avez déclaré que vous n'avez pas renoncé à votre mandat syndical et que le document que nous vous avons présenté est un faux. Vous avez bien précisé que ni vous ni votre fille n'avez signé le document que nous vous avons montré. En application de la CCT « reprise de chantier », cela implique que vous restez chez votre ancien employeur où vous continuez à exercer votre mandat syndical.

Le 5 septembre, vous nous avez envoyé un recommandé disant que vous n'êtes pas d'accord avec notre manière de réagir et que vous souhaitiez travailler pour nous. Votre lettre avait la forme d'un ultimatum et nous laissait un délai de 48 heures.

Le 13 septembre, vous êtes venue au siège de l'entreprise. A l'occasion de votre visite, vous avez confirmé une nouvelle fois que vous n'avez pas renoncé à votre mandat syndical et vous nous avez déclaré que vous alliez écrire à la CSC pour vous plaindre qu'un faux avait été commis et demander le respect de votre contrat par M. et le maintien de votre protection syndicale.

Vous avez également attiré notre attention sur le fait que la signature figurant sur votre pièce d'identité ne correspondait pas du tout à celle qui figurait sur le document de démission de mandat et que cela prouvait bien qu'il s'agissait d'un faux en écriture.

Le lendemain 14 septembre, vous nous envoyez une nouvelle lettre recommandée par laquelle vous déclarez « prendre acte de rompre unilatéralement le contrat qui nous lie ».

Manifestement, d'une part vous avez changé d'avis en 24 heures, et d'autre part vous ne tenez pas compte du respect de la CCT sectorielle. C'est un comble pour une représentante syndicale.

Quoi qu'il en soit, il résulte que votre employeur reste indiscutablement M. chez qui votre contrat n'a jamais pris fin. »

9.

Madame K. adresse un dernier courrier à J. C. le 3 octobre 2017 (Farde II, pièce 6 du dossier de Madame K.) :

« Madame, Monsieur,

J'accuse bonne réception de votre lettre du 26/09/2017 et je ne suis pas d'accord avec son contenu.

J'ai renoncé à mon mandat syndical par courriel en date du 28.08.2017 (voir annexe) pour pouvoir continuer à travailler sur le chantier CCN que vous avez repris en date du 1er septembre 2017.

La société M. sa vous a communiqué les informations relatives à mon contrat de travail et à ma renonciation au mandat syndical en temps utile et vous aviez l'obligation de me délivrer un contrat de travail à partir du 1er septembre 2017.

Je vous demande expressément de me réintégrer sur mon poste de travail sur le chantier CCN.

Je vous réclame le paiement d'une indemnité égale au salaire pour la période du 1er septembre 2017 à la veille de ma réintégration ».

J. C. y répond de la manière suivante le 13 octobre 2017 (pièce 15 du dossier de J. C.) :

« Madame,

Nous avons bien reçu la lettre mentionnée ci-dessus.

Votre souhait de conserver un emploi est tout à fait légitime et nous le comprenons. Nous pensons cependant que vous vous trompez d'interlocuteur en vous adressant à nous. En effet, sur base notamment de vos propres déclarations répétées dans nos bureaux devant plusieurs témoins, notre avis est que votre employeur est toujours la société M. .

En effet, dans un premier temps vous avez bien précisé que ni vous ni votre fille n'avez signé le document du 28/08/2017 intitulé « Déclaration » que nous vous avons montré. Le 13 septembre 2017, vous avez confirmé que ce document ne porte pas votre signature et que cela pouvait être vérifié en comparant avec la signature de votre carte d'identité. Effectivement, les signatures ne correspondent pas.

En annexe à votre lettre du 09/10/17, vous produisez un mail qui aurait été envoyé le 28/08/17 par une certaine M. K. à votre organisation syndicale. Or ce mail ne fait pas partie du dossier qui nous a été envoyé par la CSC. C'est étonnant, tout comme le fait que ce document apparaisse seulement maintenant.

Nous vous confirmons une dernière fois que nous sommes d'avis que nous avons appliqué correctement la convention collective « reprise de chantier » et que nous n'avons dès lors aucune obligation envers vous.

Nous clôturons ce dossier et ne répondrons donc plus à aucun courrier.

Plutôt que de vous adresser à nous, nous vous suggérons de vous adresser à votre organisation syndicale et/ou à M. , votre employeur. »

10.

A défaut de solution à l'amiable au conflit entre les parties, Madame K. a été contraint d'introduire la présence procédure.

IV. DISCUSSION

1. Quant à CCT sectorielle du 12 mai 2003

1.1

La CCT du 12 mai 2003 conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (PC n° 121) s'applique lorsque des entreprises de nettoyage et de désinfection sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat d'entretien.

La situation des travailleurs protégés est réglée par l'article 2 de la CCT de la manière suivante :

«

- L'employeur qui perd le contrat d'entretien réalisera la continuité des contrats de travail des ouvriers protégés (les délégués syndicaux et les élus et candidats aux élections sociales) au sein de son entreprise.
- L'employeur qui perd le contrat d'entretien informe immédiatement le secrétaire régional syndical compétent si la perte concerne un chantier sur lequel travaille un travailleur protégé qui remplit les conditions de l'article 3 de cette convention collective de travail.
- Les ouvriers sont tenus à collaborer en toute équité.
- Au cas où il n'y a aucun mandat vacant dans l'entreprise entrante et à sa demande, l'ouvrier protégé (délégué syndical ou élu ou candidat aux élections sociales) peut être transféré à l'entreprise entrante, à condition qu'il renonce à son mandat dans l'entreprise sortante et aux indemnités afférentes à cette protection.
- Le travailleur protégé doit signifier à son employeur et à l'organisation qui l'a désigné, son choix quant à son transfert à l'entreprise entrante au plus tard au moment où l'entreprise qui perd le contrat d'entretien doit transmettre les informations à l'entreprise qui obtient le contrat, tel que prévu par le 2ème paragraphe de l'article 4 de cette convention collective de travail.
- Sans réaction de sa part dans ce délai, le travailleur protégé sera considéré comme ayant formellement renoncé à sa liberté de choix et restera donc en service de l'entreprise qui a perdu le contrat d'entretien.
- A sa demande, le délégué peut être transféré à l'entreprise entrante lorsque dans cette entreprise, il y a des mandats vacants dans les organes de concertation et sans augmenter le nombre de travailleurs protégés à la date des élections sociales précédentes.
- Afin de pouvoir déterminer le nombre de travailleurs protégés à la date des élections sociales précédentes, les organisations syndicales enverront aux entreprises la liste actualisée de leurs délégués syndicaux à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail.
- Copie de ces listes doit être transmise au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection. »

L'article 4 de la CCT impose à l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien de s'enquérir, par lettre recommandée, auprès de l'entreprise qui perd le contrat d'entretien, quant à l'effectif du personnel (nom et adresse, nombre d'heures de travail sur le chantier, ancienneté sur le chantier). Cette demande d'information doit se faire endéans la semaine d'obtention du contrat d'entretien et sort ses effets le 3ième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'entreprise qui perd le contrat d'entretien dispose, quant à elle, d'un délai de 3 jours ouvrables pour transmettre lesdites informations.

Enfin, l'article 5 de la CCT prévoit que l'entreprise qui perd le contrat d'entretien doit informer, au moins une semaine avant la fin de son contrat d'entretien, par lettre recommandée les ouvriers de la date à partir

de laquelle ceux-ci passent, de plein droit et pour cause de transfert de contrat d'entretien, sous contrat dans l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien.

1.2

Aux termes de ses conclusions, Madame K. prétend, de manière assez confuse d'ailleurs, que les dispositions de la CCT sectorielle n'auraient été respectées par aucune des deux entreprises.

Ainsi, relève-t-elle dans le chef de M. que celle-ci était dans l'obligation de veiller à la continuité des contrats de travail des ouvriers protégés et d'honorer le contrat signé avec elle en 2011, ce qui n'aurait pas été le cas en l'espèce.

Dans le même temps, elle reproche à J. C. de ne pas avoir respecté la CCT sectorielle, en lui refusant la reprise sur le chantier « CCN Bureaux ».

1.3

M. soutient pour sa part que :

- Est seule en cause la validité de la démission de Madame K. de ses mandats et non le respect des dispositions légales en matière de transfert d'un contrat ou de personnes.
- Il n'est pas contestable que M. n'est pas intervenue dans la rédaction et la communication de la déclaration de démission de Madame K. du 28 août 2017.
- Ce sont manifestement les organisations syndicales et plus précisément dans le cas d'espèce la CSC, qui s'est occupée de solliciter, de réceptionner et de transmettre les déclarations écrites de démissions des délégués syndicaux concernés.
- En aucun cas, M. ne pourrait être tenue responsable des conséquences d'une erreur ou d'une faute éventuelle commise par la CSC dans le recueillement de la position de Madame K. , la confirmation écrite de cette position et la communication de la déclaration de démission à M. ou d'une faute ou erreur commise par Madame K. elle-même.
- En tout état de cause donc, la volonté de Madame K. de démissionner, en tous cas de son mandat de délégation, est établie sans contestation possible.
- Il n'est dès lors pas permis à Madame K. de remettre en cause cette décision.
- Il appartenait donc bien à J. C. de reprendre Madame K. .

1.4

La position de J. C. peut être résumée comme suit :

- Madame K. n'a jamais valablement et régulièrement renoncé à ses mandats dans l'entreprise sortante.
- Sur la déclaration reçue de M. en date du 30 août 2017 et qui ne porte pas la signature de Madame K. , il convient de constater que, contrairement à ses quatre autres collègues affiliés à la CSC, cette déclaration ne précise pas les mandats dont Madame K. était censée démissionner au sein de M. .
- Madame K. a répété plusieurs reprises qu'elle refusait de renoncer à son ou ses mandats et qu'elle n'avait signé aucun document en ce sens, la preuve étant faite par la signature reprises sur sa carte d'identité dont elle a remis une copie à J. C. lors de son passage dans l'entreprise.

- Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse (page 8), Madame K. déclare elle-même ne pas avoir renoncé à son mandat de représentante effective au CPPT.
- .
- Outre Madame K. , d'autres travailleurs ayant des mandats syndicaux ou de représentation au sein des organes sociaux de M. n'ont pas accepté de renoncer à leurs mandats et sont donc restés au service de M. , tels :

P. I. (Bureaux), O. J. R. (Communs) et B. A. (Communs).

1.5

En son avis oral donné à l'audience du 19 décembre 2019 l'auditorat du travail a d'abord déploré le peu de clarté du dossier de Madame K. , rendant la compréhension de ses demandes principales et subsidiaires successives particulièrement ardues.

Sur le fond, l'auditorat relève que :

- Si la CCT sectorielle du 12 mai 2003 est bien applicable au transfert du contrat d'entretien « CCN Bureaux » de M. vers J. C. , il échet de constater que Madame K. n'a pas valablement renoncé à tous ses mandats, comme le prescrit l'article 2 de la CCT, dans l'hypothèse où elle souhaite poursuivre son emploi auprès de l'entreprise entrante.
- A défaut d'avoir été transférée vers J. C. en application de la CCT sectorielle, M. est resté l'employeur de Madame K. .

1.6

Le tribunal doit également constater que les arguments développés par Madame K. sont peu clairs, confus, voire même contradictoires.

Il ressort des pièces du dossier que Madame K. n'a eu de cesse de prétendre qu'à partir de la date du transfert du contrat d'entretien, soit à partir du 1er septembre 2017, J. C. est devenue son employeur.

C'est en ce sens que Madame K. s'adresse à J. C. dans ses courriers du 5 septembre 2017 (Farde II, pièce 1 du dossier de Madame K.) et du 14 septembre 2017 (pièce 10 du dossier de J. C.).

La même position est défendue par l'organisation syndicale à laquelle Madame K. est affiliée dans le courrier du 22 septembre 2017 (Farde II, pièce 4 du dossier de Madame K.).

Abondant toujours dans le même sens, Madame K. écrit à J. C. en date du 3 octobre 2017 (pièce 14 du dossier de J. C.) « J'ai renoncé à mon mandat syndical par courriel en date du 28.08.2017 (voir annexe) pour pouvoir continuer à travailler sur le chantier CCN que vous avez repris en date du 1er septembre 2017 ».

Or, à la lumière des arguments juridiques avancés par J. C. , Madame K. change soudainement son fusil d'épaule et défend la position selon laquelle elle n'aurait pas renoncé à l'ensemble de ses mandats de représentant du personnel ni aux indemnités de protection y afférant¹, de sorte que les conditions de la CCT sectorielle n'étaient pas remplies pour être transférée dans le cadre de la reprise du contrat d'entretien à J. C. .

Madame K. en vient alors à conclure, mais bien après les faits ayant mené au présent litige, que c'est finalement M. qui est demeurée son employeur.

¹ C'est précisément la position que madame K. défend dans ses conclusions (voir notamment page 8 des conclusions de Madame K.).

Le tribunal constate cependant que cette dernière conclusion intervient bien trop tardivement et, en tout état de cause, à un moment où Madame K. , a déjà pris acte de la rupture irrégulière de son contrat de travail dans le chef de ce qu'elle considérait à ce moment-là comme étant son employeur, à savoir J. C.

En effet, c'est clairement en ce sens qu'est rédigé le courrier que Madame K. adresse à J. C. le 14 septembre 2017 « Vu que vous n'avez pas réagi à ma lettre recommandée du 05/09/2017, je prends acte de votre décision de rompre unilatéralement le contrat qui nous lie ».

C'est pourtant à tort que Madame K. a considéré à l'issue du transfert du contrat d'entretien que J. C. était devenue son employeur, dans la mesure où il est manifestement établi que les conditions imposées par la CCT sectorielle n'étaient pas remplies, Madame K. n'ayant pas renoncé valablement à l'ensemble des mandats qu'elle détenait auprès de M. .

Les déclarations de Madame K. en ce sens aux termes de ses conclusions ont valeur d'aveu judiciaire au sens de l'article 1356 C.C., dont le tribunal se doit de tenir compte. Dans un arrêt du 4 septembre 2017, la Cour de cassation a décidé qu'un aveu judiciaire pouvait résulter du contenu de conclusions déposées par l'avocat de la partie concernée, ce qui est le cas en l'espèce.

Partant, et au vu de l'ensemble des explications fournies par les parties, le tribunal considère qu'aucune violation de la CCT sectorielle ne peut être retenue en l'espèce.

2. Quant à CCT 32bis du 7 juin 1985

2.1

La CCT 32bis conclue le 7 juin 1985 au sein du CNT garantit 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.

Pour qu'il y ait un transfert d'entreprise au sens de la CCT 32bis il faut que le transfert concerne 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 » (article 6 de la CCT).

Les travailleurs liés par contrat de travail à l'entreprise faisant l'objet du transfert sont automatiquement transférés au cessionnaire, qui est tenu de garantir les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert (article 7 de la CCT).

2.2

Madame K. prétend, à titre subsidiaire, que la reprise du contrat d'entretien relatif au chantier CCN Bureaux constitue un transfert d'entreprise au sens de la CCT 32bis, dès lors que les services de nettoyage sont des activités considérées comme reposant essentiellement sur la main-d'oeuvre et au sein de tel secteur, l'entité économique transférée est avant tout constituée par « un ensemble organisé de salariés qui sont spécialement et durablement affectés à une tâche commune ».

Dans de telles circonstances, Madame K. considère que c'est à tort que J. C. a refusé de la reprendre à son service.

2.3

J. C. considère que les conditions fixées par la CCT 32bis ne sont pas réunies à défaut de reprise d'un ensemble de moyens humains et corporels permettant la poursuite de l'activité économique.

Il est avéré, selon J. C. , qu'un nombre conséquent de travailleurs effectuant leurs prestations sur le chantier CCN sont restés au service de M. qui a perdu les contrats d'entretien, à savoir 13 travailleurs sur 35.

En outre, J. C. n'a repris aucun matériel de M. .

2.4

En son avis oral donné à l'audience du 19 décembre 2019, l'auditorat du travail a également considéré que les conditions d'application de la CCT 32bis n'étaient pas réunies, à défaut pour J. C. d'avoir repris un ensemble de moyens suffisamment stables pour permettre le maintien d'une activité économique.

L'auditorat écarte donc l'application de la CCT 32bis à la résolution du présent litige.

2.5

A la lumière des explications fournies par les parties, le tribunal estime que Madame K. n'apporte pas d'éléments suivants permettant de conclure à l'application de la CCT 32bis.

Madame K. se borne à affirmer, à titre subsidiaire, que la CCT 32bis s'applique au transfert du contrat d'entretien au profit de J. C. , mais sans étayer de quelque manière que soit comment les conditions d'application de ladite CCT seraient, selon elle, remplies.

Même sous l'angle de la jurisprudence européenne² qui considère que la reprise du personnel est suffisante pour conclure à un transfert d'entreprise dans le cas d'activités à forte densité de main-d'oeuvre, encore convient-il d'établir que le repreneur a repris l'ensemble, ou à tout le moins, une grande partie des travailleurs attachés à l'activité, ce qui dans le cas d'espèce n'est manifestement pas le cas.

Le tribunal considère dès lors que la CCT 32bis n'est pas applicable, de sorte qu'aucune violation de ses dispositions ne peut être retenue à charge de J. C. .

3. Quant à l'indemnité sur base de la loi du 19 mars 1991

3.1

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel instaure un régime de sanctions lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures prévues à cet effet (article 14 de la loi).

Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de (article 16 de la loi):

- 2 ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise ;
- 3 ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;
- 4 ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

En outre, lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les 30 jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi

² Voir notamment la jurisprudence citée par C. ENGELS, *Overgang van onderneming in het kader van cao n'. 32bis, die Keure*, 2017, p. 34 e.s; et W. VAN EECKHOUTTE, *afdeling III, Overdracht van Onderneming*, in *Compendium, Droit du Travail*, 2019-2020, nr. 4891 e.s

que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat (article 17 de la loi).

3.2

Madame K. estime qu'elle a droit à une indemnité de protection calculée selon les dispositions de la loi 19 mars 1991, en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail.

Le tribunal ne partage pas ce point de vue.

En effet, dans son courrier du 11 septembre 2017, Madame K. acte la rupture de son contrat de travail, en raison du fait que J. C. ne l'a pas reprise à son service dans le cadre du transfert du contrat d'entretien (pièce 10 du dossier de J. C.). A cette date-là, Madame K. considérait donc, à tort cependant, que son employeur était J. C. , à qui elle impute pourtant une rupture irrégulière.

Or, il résulte de l'analyse de conditions de transfert dans la cadre de la CCT sectorielle (voir ci-dessus, IV, 1.1 à 1.6) que J. C. n'avait pas à reprendre Madame K.

En actant dans de pareilles conditions la rupture de son contrat de travail, Madame K. est elle-même à l'origine de la rupture irrégulière de son contrat de travail, qui en aucun cas est imputable à J. C. .

L'indemnité de protection sur base de la loi du 19 mars 1991 ne saurait dès lors être due.

4. Quant à l'indemnité sur base de la CCT sectorielle du 19 juin 2003

4.1

En vertu de l'article 11 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative au statut des délégations syndicales conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, une indemnité forfaitaire est due par l'employeur qui licencie un délégué syndical, notamment sans respecter la procédure prévue à cet effet.

Sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- 2 ans lorsque le délégué compte moins de dix années de service dans l'entreprise ;
- 3 ans lorsque le délégué compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;
- 4 ans, lorsque le délégué compte vingt années de service dans l'entreprise.

4.2

Madame K. estime, à titre subsidiaire, qu'elle peut prétendre à une indemnité de protection calculée selon les dispositions de la CCT sectorielle du 19 juin 2003, en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail.

Le tribunal ne partage à nouveau pas ce point de vue.

La rupture irrégulière du contrat de travail est intervenue à l'initiative de Madame K. , qui a considéré, à tort cependant, que J. C. était devenue son employeur à l'issue du transfert du contrat d'entretien.

L'indemnité de protection sur base de la CCT du 19 juin 2003 ne saurait dès lors être due.

5. Quant à l'indemnité en raison d'une discrimination fondée sur la conviction syndicale

5.1

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur base d'une série de critères protégés.

Dès lors qu'un travailleur qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, la loi renverse la charge de la preuve de sorte qu'il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi).

En vertu de l'article 17 de la loi, la victime peut réclamer une indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail équivalant à six mois de rémunération.

5.2

Madame K. soutient que c'est en raison de son mandat syndical que J. C. -ne souhaitait pas la reprendre à son service. Si Madame K. n'avait exercé de mandat syndical, J. C. n'aurait eu aucun argument pour refuser de la reprendre à son service.

En outre, il est incompréhensible que J. C. se prive d'une travailleuse expérimentée qui travaillait pour le même chantier depuis de nombreuses années.

5.3

J. C. , de son côté, fait valoir que Madame K. n'a fait l'objet d'aucune discrimination fondée sur sa conviction syndicale et son mandat de membre suppléant de la délégation syndicale, puisque c'est sur base d'un critère objectif, adopté par l'article 2 de la CCT du 12 mai 2003 conclue au sein de la commission paritaire n° 121, à savoir son refus, parfaitement légitime, de renoncer à ses mandats et ses indemnités de protection, et ce, au même titre que plusieurs autres collègues de travail dans la même situation qu'elle, que Madame K. est restée au service de M. et n'a pas été reprise par J. C. .

5.4

En son avis oral donné à l'audience du 19 décembre 2019, l'auditorat considère d'abord que Madame K. n'invoque pas d'éléments suffisant permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, de sorte qu'il n'y a pas lieu de renverser le mécanisme de la charge de la preuve.

Ensuite, l'auditorat estime que Madame K. a fait une mauvaise application des dispositions de la CCT sectorielle du 12 mai 2003, en ce qu'elle n'a pas valablement renoncé à ces mandats de représentant du personnel, condition pourtant essentielle à son transfert auprès du repreneur du contrat d'entretien du chantier CCN Bureaux.

Partant, l'auditorat conclut qu'il n'y a pas lieu de retenir une quelconque violation de la loi du 10 mai 2007.

5.5

Le tribunal considère qu'il ne suffit pas dans le chef de Madame K. de soulever une discrimination sur base de la conviction syndicale, pour obtenir le renversement de la charge de la preuve au sens de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007.

Comme le relève le tribunal du travail du travail d'Audenarde, la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer « des comportements ou des faits concrets et clairement définis », desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination (Prés. Trib. trav. Audenarde, 5 juin 2008, T.G.R., 2008, 316).

Pareils éléments manquent en l'espèce, de sorte qu'il appartient à Madame K. d'apporter la preuve de la discrimination dont elle prétend faire l'objet.

Au vu des pièces du dossier et des explications fournies par Madame K. , le tribunal ne voit pas en quoi une quelconque discrimination pourrait être reprochée à J. C. .

Le refus de J. C. de reprendre Madame K. à son service à l'issue du transfert du contrat d'entretien était légalement justifié, en raison du fait que les conditions imposées par la CCT sectorielle n'étaient pas remplies.

Il ne saurait d'avantage être reprochée une quelconque discrimination à charge de M. , la rupture du contrat de travail étant intervenue, certes dans des circonstances particulières, à l'initiative de Madame K. elle-même.

Aucune indemnité sur base de la violation de la loi du 10 mai 2007 ne saurait être due.

6. Quant à l'indemnité de rupture

6.1

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui résilie le contrat conclu pour une durée indéterminée sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

6.2

Madame K. prétend avoir droit à une indemnité correspondant à 19 semaines de rémunération, en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail.

6.3

Le tribunal considère cependant que Madame K. a elle-même mis fin à son contrat de travail en date du 14 septembre 2017, considérant, à tort cependant, que J. C. était son employeur et que celle-ci refusait de la prendre à son service à l'issue du transfert du contrat d'entretien relatif au chantier CCN Bureaux.

En effet, il est établi que les conditions imposées par la CCT sectorielle du 13 mai 2003 en vertu desquelles le repreneur d'un contrat d'entretien est tenu de reprendre un travailleur protégé n'étaient pas remplies, Madame K. n'ayant pas renoncé valablement à l'ensemble des mandats qu'elle détenait auprès de M. .

L'indemnité de rupture au sens de la loi du 3 juillet 1978 n'est dès lors pas due.

7. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

7.1

La CCT 109 conclue le 12 février 2014 au sein du CNT définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (article 8 de la CCT).

Pareil licenciement peut être sanctionné par une indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT).

7.2

Madame K. considère que J. C. a mis fin au contrat de travail de manière irrégulière et fautive, cette dernière n'étant pas en mesure d'invoquer le moindre motif légitime justifiant le refus de la prendre à son service à l'issue du transfert du contrat d'entretien.

Elle prétend d'ailleurs avoir vécu la perte de son emploi d'autant plus injustement qu'elle travaillait depuis de nombreuses années pour le même chantier, s'étant investie professionnellement et personnellement. En outre, elle a perdu les avantages liés à son ancienneté mais également un emploi dans lequel elle avait développé des liens forts avec son équipe de travail.

7.3

Le tribunal ne peut suivre l'argumentation proposée par Madame K. , dans la mesure où il est clairement établi que J. C. avait toutes les raisons de refuser son transfert, les conditions énoncées par la CCT sectorielle du 13 mai 2003 n'ayant pas été remplies, Madame K. n'ayant pas renoncé valablement à l'ensemble des mandats qu'elle détenait auprès de M. .

C'est donc à tort que Madame K. impute la rupture irrégulière à J. C. .

8. Quant aux dommages et intérêts pour dommage moral

8.1

Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur qui est en mesure de prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part, peut se voir accorder par le juge une indemnité réparant le dommage moral évaluée ex aequo et bono.

8.2

Madame K. prétend pouvoir prétendre à des dommages et intérêts réparant son dommage moral vu les circonstances fautives de la rupture.

J. C. conteste cette demande estimant que le refus de Madame K. de renoncer à ses mandats de membre du CPPT et de membre suppléant de la délégation syndicale, en violation de l'article 2 de la CCT sectorielle du 12 mai 2003 ne lui est absolument pas imputable.

M. conteste formellement avoir commis une quelconque faute à l'occasion de la rupture invoquée par Madame K. , avançant en outre que cette dernière reste totalement en défaut d'établir une faute dans le chef de M. en relation causale avec le dommage moral qu'elle prétend avoir subi et qu'elle ne prouve pas.

8.3

Le tribunal considère que dans la mesure où la rupture irrégulière du contrat de travail émane de Madame K. elle-même, qui a considéré, à tort, que J. C. était devenue son employeur à l'issue du transfert du

contrat d'entretien alors que les conditions de la CCT sectorielle du 12 mai 2003 n'étaient pas remplies, il n'y a pas lieu de retenir une quelconque faute dans le chef de M. ou de J. C. .

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de dommage et intérêts pour dommage moral.

9. Quant à la rémunération/dommages et intérêts relatifs au congé d'ancienneté

9.1

Madame K. réclame la rémunération ou des dommages et intérêts correspondant aux 6 jours de congé d'ancienneté dont elle n'a pu bénéficier en raison de la rupture fautive de son contrat de travail.

9.2

J. C. répond à cet égard que Madame K. ne peut valablement lui réclamer le paiement de jours d'ancienneté, n'ayant jamais été au service de J. C. .

M. réfute à nouveau le caractère fautif de la rupture dans son chef.

9.3

Madame K. n'ayant visiblement pas pris l'ensemble de ses congés d'ancienneté avant la date de la rupture de son contrat de travail, elle ne peut prétendre à la rémunération des jours y afférant.

Elle ne peut davantage prétendre à des dommages et intérêts, la rupture irrégulière du contrat de travail lui étant imputable, ayant considéré, à tort, que J. C. était devenue son employeur à l'issue du transfert du contrat d'entretien alors que les conditions de la CCT sectorielle du 12 mai 2003 n'étaient pas remplies.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Entendu l'avis de l'auditorat du travail ;

Déclare les demandes recevables mais non-fondées ;
Déboute Madame K. de l'ensemble de ses demandes ;

Condamne Madame K. aux dépens, liquidés par M. à la somme de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure et par J. C. également à la somme de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse à Madame K. ses propres dépens, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €, dont Madame K. s'est acquittée lors de l'introduction de la requête.

Ainsi jugé par la 4e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Damien Stas de Richelle,	Juge suppléant,
Paul Jacques	Juge social employeur,
Mia Swenen,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 13/02/2020 à laquelle était présent :

Damien Stas de Richelle, Juge suppléant,
assisté par Christel Linssen, Greffier délégué.