

## Réorganisation judiciaire : l'employeur peut choisir les travailleurs qu'il reprend, mais doit le motiver

Le 07 mai 2021

Droit collectif

Dans un arrêt de principe, la Cour du travail d'Hasselt a jugé que dans le cadre d'une réorganisation judiciaire, le cessionnaire n'était pas tenu de reprendre l'ensemble des travailleurs, mais que sa décision devait être motivée (en principe, au préalable).

### 1. Contexte

Dans le cadre d'une réorganisation judiciaire, une entreprise en difficulté transfère ses activités et ses actifs à une autre entreprise. Cette dernière ne reprend pas l'ensemble du personnel, sur la base des dispositions laissant au candidat-repreneur le choix de décider quels travailleurs il souhaite reprendre.

Une employée non-reprise, ayant donc été licenciée à la suite de la faillite de son employeur, conteste son licenciement.

Cette affaire est portée devant la Cour du travail d'Hasselt. A cette occasion, elle interroge la Cour de Justice de l'Union Européenne. Cette dernière parvient à la conclusion que la réglementation belge n'est pas conforme à la législation européenne en matière de transfert d'entreprises (Directive 2001/23/CE).

Suite à cet arrêt, l'affaire revient devant la Cour du travail d'Hasselt, qui examine si la travailleuse licenciée pouvait prétendre à des dommages et intérêts du fait de la non-conformité de la transposition en droit belge de la directive européenne.

### 2. Décision de la Cour du travail d'Hasselt

Dans l'arrêt en question, seule la responsabilité de l'État belge est mise en cause, la travailleuse ayant entre-temps renoncé à l'action introduite à l'encontre du cessionnaire.

Se référant à l'enseignement de la juridiction européenne, la Cour souligne tout d'abord que la réglementation belge viole le droit européen :

- **Non pas** car elle offre au cessionnaire le droit d'opérer un choix quant aux travailleurs repris, sur la base de « motifs économiques, techniques ou organisationnels » ;
- **Mais parce que** le cessionnaire n'est pas légalement tenu de motiver préalablement ce choix. Selon la Cour de justice, en l'absence d'une telle obligation de motivation, les droits des travailleurs ne sont pas suffisamment garantis.

Cependant, poursuit la Cour du travail, la travailleuse ne démontre pas que le cessionnaire l'aurait certainement reprise si la législation belge lui avait offert les garanties suffisantes pour la défense de ses droits.

La Cour rejette donc sa demande, relative à l'octroi de dommages et intérêts correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis. S'agissant uniquement de « la perte d'une chance » de conserver son emploi, l'État belge n'est finalement condamné qu'au paiement de 1.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts, évalués *ex aequo et bono*.

### Que retenir ?

En cas de transfert d'une entreprise sous autorité de justice, le cessionnaire peut encore opérer un choix parmi les travailleurs qu'il souhaite reprendre, pour autant que ce choix puisse être justifié par des motifs économiques, techniques ou organisationnels, étrangers au transfert d'entreprise.

Source : C. trav. Anvers, div. Hasselt, 24 mars 2021, R.G. n° 2016/AH/191, <http://www.rechtbanken-tribunaux.be/>

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)