

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.21.0021.F

DOMAINE DE BEAUPLATEAU, association sans but lucratif en liquidation, dont le siège est établi à Sainte-Ode, Beauplateau, 1, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0472.740.584,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile,

contre

L. L.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 25 mars 2020 par la cour du travail de Liège.

Le 6 avril 2023, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

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

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

En vertu de l'article 6 de la convention collective de travail n° 32*bis* concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, le transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise est celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

Cette disposition transpose l'article 1^{er}, § 1^{er}, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, et s'interprète par conséquent à la lumière de cette disposition.

Il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne que le transfert porte sur une entité économique, soit un ensemble organisé de personnes et de moyens permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre, l'élément déterminant étant que l'entité économique garde son identité. Afin de déterminer si cette condition est remplie, il importe de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération concernée, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert, et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments ne constituent toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément.

Il ressort également de la jurisprudence de la Cour de justice que le fait que le transfert résulte de décisions unilatérales des pouvoirs publics, notamment celles, en cause dans l'arrêt *Redmond Stichting* du 19 mai 1992, C-29/91, de cesser d'accorder des subventions à une personne morale, provoquant l'arrêt de ses activités, et de les accorder à une autre personne morale, n'exclut pas l'application de la directive.

L'arrêt attaqué énonce :

- que la demanderesse exerçait, sous la forme d'une association sans but lucratif, une activité d'aide éducative à la jeunesse agréée et subsidiée par la Communauté française, comportant trois services agréés respectivement comme service d'accueil et d'accompagnement éducatif, centre d'accueil d'urgence, et projet pédagogique particulier et centre d'accueil spécialisé, le projet pédagogique incluant notamment un projet de départ en Afrique et une ferme pédagogique, ces trois services accueillant ensemble 56 jeunes et l'hébergement ayant lieu à Sainte-Ode ;

- que « les éléments indispensables pour assurer le fonctionnement de l'entité économique sont [...] l'hébergement, dont l'hébergement d'urgence, et

l'accompagnement pédagogique sur un site dédié à cette fin » et que « l'entreprise [...] repose [...] sur la main d'œuvre spécialement affectée à une tâche d'accompagnement, [...] le site de Beauplateau [qui constitue] le facteur matériel [...] de l'hébergement et [...] un mode de fonctionnement déterminé lié à l'agrément des services prestés » ;

- que, après un rapport de la Communauté française, la demanderesse a été mise en liquidation volontaire le 5 février 2016, qu'elle a licencié le défendeur par une lettre du 26 juillet avec un préavis qui a couru du 1^{er} au 31 août, et qu'elle a perdu son agrément au 31 août ;

- que, à partir du 1^{er} septembre 2016, l'association sans but lucratif A. a exercé une activité d'aide éducative à la jeunesse agréée et subsidiée par la Communauté française, comportant trois services agréés respectivement comme service d'accueil et d'accompagnement éducatif, centre d'accueil d'urgence, et projet pédagogique particulier et centre d'accueil spécialisé, sans ni projet de départ en Afrique ni ferme pédagogique ; que ces trois services ensemble occupent aux mêmes conditions de salaire et d'ancienneté « une part très importante » du personnel de la demanderesse, à l'exception essentiellement du directeur et des travailleurs ayant refusé le transfert, et accueillent 58 jeunes dont « tous ou une partie importante » de ceux accueillis précédemment par la demanderesse ; que l'hébergement a lieu à Mirwart ; qu'aucun actif corporel n'a été transféré.

Il ressort de ces énonciations que, aux yeux de l'arrêt, la demanderesse puis l'association A. ont exercé sans interruption une activité d'aide à la jeunesse organisée sous la forme d'un accueil structuré en trois services bénéficiant des mêmes agréments ; que cette activité repose sur la main d'œuvre des travailleurs assurant l'accueil, dont une part très importante est la même, et est caractérisée aussi par la population des jeunes accueillis, qui sont essentiellement les mêmes, par les agréments, qui sont les mêmes, et par l'hébergement et l'accompagnement pédagogique, qui sont assurés essentiellement par les mêmes travailleurs, occupés aux mêmes conditions, aux mêmes jeunes conformément aux mêmes agréments.

Il s'ensuit sans aucun doute raisonnable que, ni par la considération que « l'agrément de [la demanderesse] a été retiré au 31 août 2016 [et n'a pas été]

transféré ou cédé [à l'association A., qui] a obtenu distinctement un agrément sur la base d'un nouveau projet », d'où il suit que le changement d'employeur résulte de décisions unilatérales de la Communauté française ce qui n'exclut pas l'existence d'un transfert, ni par les considérations que le directeur non repris « fixe la ligne pédagogique qui est un élément essentiel du fonctionnement de l'entité », que « l'hébergement [...] est délocalis[é] » et « qu'aucun actif corporel n'a été transféré », le lien fonctionnel d'interdépendance et de complémentarité retenu par l'arrêt entre les éléments de l'activité d'accueil subsistant manifestement avec une ligne pédagogique, des locaux d'hébergement et des actifs corporels différents, l'arrêt n'a pu décider qu'il n'y a pas eu « transfert d'un ensemble organisé de moyens doté d'une autonomie fonctionnelle suffisante » pour constituer un transfert d'entreprise.

Le moyen est fondé.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué ;

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

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

Renvoie la cause devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Mireille Delange, président, le président de section Michel Lemal, les conseillers Marie-Claire Ernotte, Ariane Jacquemin et Simon Claisse, et prononcé en audience publique du quinze mai deux mille vingt-trois par le président de section Mireille Delange, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

15 MAI 2023

S.21.0021.F/6

L. Body

S. Claisse

A. Jacquemin

M.-Cl. Ernotte

M. Lemal

M. Delange

Requête

POURVOI EN CASSATION

À la Cour de cassation de Belgique

fait connaître

l'association sans but lucratif DOMAINE DE BEAUPLATEAU, en liquidation, dont le siège est établi à 6680 Sainte-Ode, Beauplateau 1, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0472.740.584, représentée par maître Bernard PARMENTIER, avocat à 6880 Bertrix, rue de la Gare 89, désigné liquidateur et agissant en cette qualité, actuellement demanderesse en cassation, représentée par Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 9051 Gand, Drie Koningenstraat 3, où il est fait élection de domicile,

qu'elle se pourvoit en cassation contre l'arrêt et contre la partie indiquée plus amplement ci-dessous.

I. LA DÉCISION ATTAQUÉE ET LA PARTIE CONTRE LAQUELLE LE POURVOI EST DIRIGÉ

Ce pourvoi est dirigé contre l'arrêt prononcé contradictoirement et en dernier ressort le 25 mars 2020 par la chambre 8-B de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, dans l'affaire inscrite au rôle général sous le n° 2018/AU/72, entre la demanderesse en cassation en tant que partie appelante et

L. L.,

originellement partie intimée, actuellement défendeur en cassation,

et contre ce dernier.

II. ANTÉCÉDENTS

1. Le défendeur est entré en service de la demanderesse le 1^{er} avril 1986, en qualité d'éducateur, et à temps plein jusqu'au 30 juin 1988. Après cette date, le contrat a été poursuivi.

La demanderesse était active dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse. Elle était organisée autour de trois services qui totalisent une capacité d'accueil de 56 enfants ou jeunes : un service d'accueil et d'accompagnement éducatif dénommé « Fayards », un centre d'accueil d'urgence et un service dénommé « L'Orée », porteur d'un projet pédagogique particulier, et centre d'accueil spécialisé dénommé « Altitude 500 ». Le projet pédagogique incluait un projet « rupture » (départ en Afrique) et une ferme pédagogique présente sur le site. La demanderesse était agréée et subsidiée par la Communauté française comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse.

Le 5 février 2016, la demanderesse a été mise en liquidation volontaire et maître Bernard Parmentier a été désigné en qualité de liquidateur. Le 12 juillet 2016, le liquidateur a été informé de la perte de l'agrément de la demanderesse à la date du 31 août 2016.

Le 26 juillet 2016, le liquidateur a licencié le défendeur moyennant un préavis de 30 mois et 12 semaines prenant cours le 1^{er} août 2016 et prenant fin au plus tard le jour où il commencera, si tel est le cas, à travailler au sein de l'a.s.b.l. Aube. La lettre de licenciement précisait :

« Comme vous le savez, très malheureusement, [la demanderesse], qui vous emploie dans le cadre des services agréés (Orée, Fayards, CAU) a dû être mise en liquidation, avec poursuite des activités le temps de trouver une solution qui convienne prioritairement aux jeunes et au personnel. Dans ce cadre et avec cette mission j'ai été désigné liquidateur.

Je me suis vu, par courrier du 12 juillet, notifier une fin d'agrément pour [la demanderesse] au 31 août 2016, si bien que je suis contraint de vous notifier le présent préavis de licenciement concernant votre contrat de travail vis-à-vis de [la demanderesse] pour cette date du 31 août 2016, date à laquelle prendra fin votre contrat d'emploi. Le préavis devra être presté jusque là, et je compte donc sur vous pour poursuivre votre mission jusqu'au 31 août inclus. Parallèlement à la présente vous devriez recevoir une proposition d'emploi au sein de l'asbl A qui a obtenu un agrément et prendra en charge les jeunes placées à B.

Dans la mesure où cette asbl vous offre un emploi similaire, aux mêmes conditions, financé par le même pouvoir subsidiant, aucune indemnité compensatoire du préavis restant à courir au-delà du 31 août 2016 ne pourra être payée. Dans l'hypothèse où une telle offre d'emploi ne vous serait pas formulée ou n'aboutirait pas, je vous invite à m'adresser une déclaration de créance pour le solde dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

J'espère très vivement que les importants inconvénients découlant de cette situation pourront être atténués et que vous pourrez continuer dans le même esprit cet emploi riche en contacts humains.

En ce qui vous concerne le préavis auquel vous avez droit prend cours le lundi le 1^{er} août 2016 pour [...], mais dans les faits il se terminera le jour où vous commencerez votre travail au sein de l'asbl A, dans la mesure où il n'est pas possible de bénéficier d'une double subsideation, et donc de toucher en même temps un salaire et une indemnité compensatoire de préavis. »

Le défendeur a conclu un contrat de travail avec l'a.s.b.l. Aube qui a pris cours le 1^{er} septembre 2016 sur le site de Mirwart, dans les mêmes conditions salariales avec reprise de l'ancienneté pour la fixation du salaire et pour le calcul de la durée du préavis.

Le défendeur a adressé une déclaration de créance au liquidateur de la demanderesse, pour obtenir le paiement du solde de l'indemnité de préavis. Cette déclaration de créance a été refusée.

2. La province du Luxembourg, à l'origine de la constitution de l'a.s.b.l. Aube avec deux communes de la province, dispose sur le site de Mirwart d'un immeuble adapté et fonctionnel pour l'activité menée jusqu'alors sur le site de Beauplateau à Sainte-Ode. D'une attestation datée du 28 avril 2016, signée par le président du Collège provincial du Luxembourg et par son directeur général il se déduit que la province a constitué avec deux communes l'a.s.b.l. Aube, que celle-ci n'a conclu ni n'entend conclure aucune convention d'aucune nature avec la demanderesse, et qu'elle entend reprendre l'ensemble du personnel actuellement affecté à l'aide à la jeunesse et dont les traitements sont subventionnés par la Communauté française.

L'a.s.b.l. Aube est elle aussi active dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse. Elle est également organisée autour de trois services qui totalisent une capacité d'accueil de 58 enfants ou jeunes : un service d'accueil et d'accompagnement éducatif dénommé « Le Chestay », un centre d'accueil d'urgence et un service dénommé « Le Pré des Forges/L'escale des Forges », porteur d'un projet pédagogique particulier. Les projets « rupture » et ferme pédagogique ne sont pas visés. L'a.s.b.l. Aube est agréée et subsidiée par la Communauté française comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse.

3. Par *requête* déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 25 août 2017, le défendeur a postulé la condamnation de la demanderesse au paiement de la somme de 140.233,22 euros, à titre de solde de préavis, à majorer des intérêts, et des dépens.

Par voie de *demande reconventionnelle*, la demanderesse a demandé la condamnation du défendeur au paiement de la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

Dans un *jugement* du 1^{er} juin 2018, le tribunal du travail a dit la demande principale recevable et fondée en son principe et la demande reconventionnelle recevable mais non fondée. Le tribunal du travail a invité les parties à préciser le calcul de la somme due.

3. La demanderesse a interjeté *appel* de ce jugement.

Dans un *arrêt* du 25 mars 2020, la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, déclare l'*appel* recevable mais non fondé. La cour du travail condamne la demanderesse à payer

au défendeur la somme de 140.223,22 euros, à augmenter des intérêts, et aux dépens des deux instances.

C'est contre cet arrêt que le demandeur forme le présent pourvoi en cassation.

La demanderesse souligne que le présent pourvoi sert d'exemple pour 15 dossiers identiques.

III. MOYENS DE CASSATION

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Dispositions légales violées

- les articles 1, y compris son commentaire, 2, 3° et 4°, 6, et 7 de la convention collective de travail n° 32bis 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
- l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la directive 2001/23/CE du Conseil [des Communautés européennes] du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements
- l'article 288, alinéa 3, du Traité du 25 mars 1957 sur le fonctionnement de l'Union européenne, auparavant l'article 249, alinéa 3, du Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, coordonné par le Traité du 13 décembre 2007 de Lisbonne modifiant le traité sur l'Union européenne et le et le traité instituant la Communauté européenne, signé à Lisbonne le 13 décembre 2007 et approuvé par la loi du 19 juin 2008 portant assentiment au Traité de Lisbonne modifiant le Traité sur l'Union européenne et le Traité

instituant la Communauté européenne, et à l'Acte final, faits à Lisbonne le 13 décembre 2007

- l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Décisions et motifs critiqués

Dans l'arrêt attaqué, la cour du travail déclare l'appel de la demanderesse recevable mais non fondé et condamne la demanderesse à payer au défendeur la somme de 140.223,22 euros, correspondant à l'indemnité de rupture due pour une période de 29 mois et 12 semaines de rémunération, somme à augmenter des intérêts, et aux frais et dépens des deux instances.

La cour du travail fonde ces décisions sur les motifs suivants :

« III.2.2°- L'application au cas d'espèce

Le transfert conventionnel d'entreprise

La condition de changement d'identité de l'employeur (entre l'ASBL A et [la demanderesse]) est bien présente tout comme celle de ne pas concerner une activité qui relève de l'exercice des prérogatives de puissance publique (l'ASBL est mandatée dans le cadre de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse en ce y compris dans son volet judiciaire en ce qu'elle peut être mandatée par un juge de la jeunesse ou un service public compétent mais ne prend pas les décisions, notamment, de placement qui concernent ses résidents).

Nonobstant l'absence de convention entre l'ASBL A et [la demanderesse], l'application de la CCT 32bis ne serait pas exclue puisque le transfert est admis même en absence de liens conventionnels directs entre cédant et cessionnaire.

Le cas analysé par la CJUE dans son arrêt du 19.05.1992 est proche de la présente espèce s'agissant du retrait unilatéral de subventions accordées

par la commune de Groningen à une fondation qui s'occupe notamment d'apporter une aide aux toxicomanes appartenant à certains milieux de la société néerlandaise, pour les transférer à partir de la même date à une autre fondation active dans le domaine de l'aide aux toxicomanes, la fondation S. Ce retrait provoque ainsi l'arrêt des activités de la première fondation, pour les transférer à la seconde fondation poursuivant les mêmes activités.

La cour [de justice de l'Union européenne] a considéré qu'une telle opération répondait à la logique du transfert au sens de la directive.

Par contre, [la cour du travail] considère, en l'espèce, que la condition d'un transfert d'un ensemble organisé de moyens doté d'une autonomie fonctionnelle suffisante n'est pas rencontrée.

L'analyse des circonstances de fait doit être globale, elle ne peut pas reposer sur le seul fait de l'aliénation d'actifs et doit se référer au type d'établissement concerné pour pondérer l'importance de chaque élément.

En l'espèce, les éléments essentiels et indispensables pour assurer le fonctionnement de l'entité économique sont de deux ordres, eu égard à l'activité exercée et à son mode d'exploitation : l'hébergement, dont l'hébergement d'urgence et l'accompagnement pédagogique sur un site dédié à cette fin.

Le profil de l'entreprise est complexe et repose tant sur la main d'œuvre spécialement affectée à une tâche d'accompagnement que sur le facteur matériel lié à la tâche indissociable de l'hébergement (le site de [la demanderesse]) et même sur un mode de fonctionnement déterminé lié à l'agrément des services prestés.

En l'espèce, si une part très importante du personnel a été transféré, ce n'est pas le cas du personnel de direction sachant que le directeur de [la

demanderesse] était exclu du projet de l'ASBL A. Or, le directeur de cette entité fixe la ligne pédagogique qui est un des éléments essentiels du fonctionnement de l'entité dans son volet accompagnement. Il y a donc rupture de l'organisation de l'ensemble à ce niveau.

L'article 9 du contrat de travail qui lie le travailleur à [la demanderesse] précise, en effet, que le travailleur s'engage à travailler dans la ligne pédagogique fixée par le conseil de direction de la maison.

Dans le cadre des négociations qu'il a pu avoir avec la Province, membre fondateur de l'ASBL A, le liquidateur explique que la reprise de l'ensemble du personnel a toujours été envisagée à l'exception du directeur de [la demanderesse] (ainsi que des travailleurs en incapacité de longue durée et des travailleurs qui ne souhaitent pas être engagés par l'ASBL A).

Le directeur n'a effectivement pas fait partie de la reprise du personnel et il est précisé que la secrétaire, dans ces conditions, a préféré ne pas être engagée par l'ASBL A.

Sur le plan matériel qui est un élément essentiel du deuxième volet de l'activité à savoir, l'hébergement, l'activité est délocalisée suite au transfert et il n'est pas contesté qu'aucun actif corporel n'a été transféré.

Enfin, sur le plan fonctionnel, l'agrément de [la demanderesse] a été retiré au 31.08.2016 et nullement transféré ou cédé comme cela était envisagé dans la mission du liquidateur [...]. L'ASBL A a obtenu distinctement un agrément sur base d'un nouveau projet.

Le cas d'espèce correspond donc à une situation où l'entreprise cédée ne conserve pas son autonomie du point de vue organisationnel ni un lien fonctionnel suffisant entre les différents facteurs de production transférés dès lors que ceux-ci ne le sont qu'en partie ce qui ne permet pas au cessionnaire de poursuivre l'activité sans constituer lui-même une part très importante des facteurs de production nécessaires à cette poursuite.

L'identité n'est pas maintenue au départ du transfert de deux seuls éléments étant d'une part, une partie importante du personnel amputée de sa direction et d'autre part, tout ou partie importante des enfants accueillies sur le site de [la demanderesse], sans aucun transfert d'actifs corporels alors que l'activité exercée porte sur l'accueil et l'hébergement tout autant que sur l'accompagnement pédagogique ce qui lie d'un point de vue fonctionnel de l'activité à un site organisé pour ce faire.

Autrement dit, le transfert ne concerne qu'une partie de l'ensemble des moyens organisés et ces moyens ne se suffisent pas à eux-mêmes pour permettre l'exercice de l'activité même dans une nouvelle structure organisationnelle différente.

Ce qui manque touche au fondement et pas seulement à l'organisation spécifique, à l'autonomie organisationnelle spécifique du cédant.

Pour se référer utilement à l'arrêt de la CJUE du 19.05.1992 cité ci-avant, il faut souligner que dans ce cas, l'objectif et l'accord convenus entre les deux personnes morales et l'autorité compétente pour l'octroi des subventions ne se limitaient pas à transférer les clients/patients de la première personne morale à la seconde personne morale, mais visaient également à donner en location à la première personne morale l'immeuble qui était précédemment donné en location à la première personne morale par l'autorité compétente pour l'octroi des subventions et à utiliser, autant que possible (et que cela est souhaitable) les connaissances et les ressources (par exemple en personnel) de la première personne morale.

[La demanderesse] ne peut donc se prévaloir d'une hypothèse de transfert conventionnel d'entreprise pour se soustraire au paiement du solde de l'indemnité de rupture.

Sous cet angle, le cédant tente d'obtenir tous les avantages du transfert sans les inconvénients en invoquant, a posteriori, le mécanisme à l'égard

des travailleurs mais pas du cessionnaire pour qui la rupture des contrats de travail était une condition, ce qui a justifié le licenciement (une modalité administrative selon les termes employés par le cédant, sans volonté de mettre un terme à la collaboration selon son interprétation) permettant le transfert.

S'il fallait retenir une hypothèse de transfert conventionnel d'entreprise – quod non – pour débouter le travailleur, cela supposerait de retenir la continuité du contrat de travail nonobstant le congé donné irrégulièrement (parce que motivé par le transfert) mais irrévocablement, au regard du droit national, par le cédant et donc de retenir la nullité de ce congé. L'analyse de la doctrine permet de conclure que cette argumentation nécessiterait vraisemblablement de poser une question préjudicielle à la CJUE.

La cour du travail de Bruxelles l'a exclu dans un arrêt du 17.09.2014, qui ne retient pas l'hypothèse du transfert conventionnel et qui, même sous cet angle, distingue notamment la question du maintien du contrat originaire à l'égard du cédant de celle, sur base de la fiction du maintien du contrat à la date du transfert, des droits et obligations qui en découlent pour le cessionnaire d'une part et d'autre part, retient le droit du travailleur concerné par un transfert de faire le choix de ne pas opposer le maintien du contrat de travail existant.

Le licenciement

[...]

3.

La [cour du travail] a exclu le cas de figure d'un transfert conventionnel d'entreprise.

Un employeur qui licencie un travailleur sans respecter l'article 39 de la loi sur le contrat de travail ne peut se prévaloir de la prise de cours d'un

nouveau contrat chez un autre employeur pour se soustraire au paiement d'une indemnité de rupture qui ne nécessite pas la démonstration d'un préjudice mais est forfaitaire et couvre le dommage matériel et moral résultant de la rupture du contrat.

[...]

5.

Le montant de l'indemnité de rupture est détaillé dans les conclusions du travailleur.

Aucune contestation n'est formulée si ce n'est de principe.

Le calcul se base sur la dernière fiche de paie.

La demande est donc fondée dans son principe et dans son montant. »

(p. 16 à p. 20 de l'arrêt attaqué).

Griefs

1. Selon son article 1^{er}, la convention collective de travail n° 32bis 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 la convention collective de travail n° 32bis), a pour objet en premier lieu de garantir :

1° d'une part, 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 ;

2° d'autre part, certains droits aux travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite.

Le commentaire sous l'article 1^{er} précise que la convention collective de travail n° 32bis reprend les dispositions de la convention collective de travail n° 32 qui

mettait en œuvre la directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements et adapte ces dispositions sur la base de la directive modificative du 29 juin 1998. La convention collective de travail n° 32bis prévoit notamment le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur. Toutefois, lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, il peut être dérogé à ce principe, sous certaines conditions, afin de préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise.

En vertu de l'article 2, 3° et 4°, de la convention collective de travail n° 32bis il faut entendre, pour son application par « cédant »: la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1^{er}, perd la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée, et par « cessionnaire »: la personne physique ou morale qui, du fait d'un transfert au sens de l'article 1^{er}, acquiert la qualité d'employeur à l'égard des travailleurs de l'entreprise transférée ou de la partie d'entreprise transférée.

L'article 6, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail n° 32bis dispose que le chapitre II de cette convention, dont font partie les articles 7 et 8, est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail. D'après le deuxième alinéa de ce même article 6, sous réserve des dispositions de l'alinéa 1^{er}, est considéré dans cette convention collective de travail comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

En vertu de l'article 7 de la convention collective de travail n° 32bis, les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. L'article 8 de la même convention dispose que le cédant et le cessionnaire sont tenus *in solidum* au paiement des dettes existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail existant à cette date, à l'exception des dettes de régimes complémentaires de prestations sociales visés à l'article 4 de la convention.

2. Il ressort des articles 1^{er} et 6, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 que celle-ci s'applique à *tout* changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

Ces dispositions assurent, comme indiqué dans le commentaire sous l'article 1 de la convention collective susdite, la transposition de la directive 77/187/CEE du Conseil de la Communauté économique européenne du 14 février 1977. Cette directive a été modifiée et finalement abrogée par la directive 2001/23/CE du Conseil des Communautés européennes du 12 mars 2001, qui, aux termes de son article 1^{er}, est applicable à *tout* transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, et considère comme transfert, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme *un* ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

L'article 1^{er} 1. de la directive 2001/23/CE dispose dans son a et b :

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant

son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

L'obligation des États membres découlant d'une directive d'atteindre le résultat de celle-ci en vertu de l'article 288 du Traité du 25 mars 1957 sur le fonctionnement de l'Union européenne, s'impose à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de leurs compétences, les autorités juridictionnelles, qui sont tenues, en appliquant le droit national, de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive pour atteindre le résultat visé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 288, alinéa 3, du Traité.

L'article 1^{er} de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 est interprété par la Cour de justice de l'Union européenne dans le sens que :

(1)

- un ensemble organisé de travailleurs qui ont la charge d'une mission communautaire particulière et durable peut, lorsqu'il n'existe aucun autre facteur de production, être reconnu comme une unité économique (C.J.C.E., n° C-127/96, 10 décembre 1998 (Francisco Hernández Vidal)),
- le transfert d'une partie du personnel de l'agence et d'une partie du personnel intérimaire vers une autre agence d'intérim en vue d'y fournir les mêmes services aux mêmes clients, peut être considéré comme une unité économique (C.J.C.E., n° C-458/05, 13 septembre 2007 (Jouini)),

(2)

- la directive s'applique à une situation dans laquelle un donneur d'ordre, qui avait confié par contrat le nettoyage de ses locaux à un premier entrepreneur, lequel faisait exécuter ce marché par un sous-traitant, met fin à ce contrat et conclut, en vue de l'exécution des mêmes travaux, un nouveau contrat avec un second entrepreneur, lorsque l'opération ne s'accompagne d'aucune cession d'éléments d'actif, corporels ou incorporels, entre le premier entrepreneur ou le sous-traitant et le nouvel entrepreneur, mais que le nouvel entrepreneur

reprend en vertu d'une convention collective de travail, une partie des effectifs du sous-traitant, à condition que la reprise du personnel porte sur une partie essentielle, en termes de nombre et de compétence, des effectifs que le sous-traitant affectait à l'exécution du marché sous-traité (C.J.C.E., n° C-51/100, 24 janvier 2002 (Temco Service Industries s.a./Samir e.a.)),

(3)

- une modification de la structure organisationnelle de l'unité cédée ne peut pas davantage empêcher l'application de la directive (C.J.C.E., n° C-171/94 et C-172/94, 7 mars 1996 (Merckx et Neuhuys); C.J.C.E., 26 septembre 2000 (Mayeur/APIIM), J.O.C.E. C., 9 décembre 2000, 1; C.J.C.E., n° C-458/05, 13 septembre 2007 (Jouini)),

(4)

- l'absence de lien conventionnel entre le cédant et le cessionnaire ne saurait exclure l'hypothèse d'un transfert visé par la directive, de sorte que celle-ci s'applique au cas d'un transfert qui se réalise en deux contrats successifs conclus par le cédant et le cessionnaire avec une autre même personne (p.ex. C.J.U.E., n° C-200/16, 19 octobre 2017 (Securitas)),
- le fait que le transfert résulte de décisions unilatérales des pouvoirs publics et non d'un accord de volontés entre les parties n'exclut pas l'application de la directive (C.J.U.E., n° C-151/09, 29 juillet 2010 (UGT-FSP), point 25),
- il y a cession conventionnelle au sens de la directive lorsqu'une autorité publique décide de cesser d'accorder des subventions à une personne morale et provoque ainsi l'arrêt complet et définitif de ses activités, pour les transférer à une autre personne morale poursuivant un but analogue ; les activités de nature particulière constituant des missions indépendantes peuvent, le cas échéant, être assimilées à des établissements ou parties d'établissements au sens de la directive (C.J.C.E., n° C-29/91, 19 mai 1992 (Docteur Sophie Redmond Stichting/H. Bartol e.a.)),
- la constatation du transfert des éléments d'exploitation aux fins d'une gestion économique propre, ne constitue pas une condition nécessaire (C.J.C.E., n° C-232/04 et C-233/04, 15 décembre 2005 (Nurten Güney-Görres et Gul Demir - Securicor)),

- lorsqu'une entreprise, après avoir confié pendant plusieurs années une activité de manutention à une autre entreprise en mettant à sa disposition les infrastructures et les équipements nécessaires dont elle est propriétaire, décide de reprendre elle-même cette activité avec son propre personnel, l'absence de reprise d'une partie essentielle des effectifs ne suffit pas à exclure l'existence d'un transfert d'entreprise dans un secteur où l'activité repose essentiellement sur les équipements (C.J.U.E., C-509/14, 26 novembre 2015 (ADIF/Aira Pascual)).

Il se déduit de cette jurisprudence de la Cour de justice que

- (1) le transfert d'une partie seulement du personnel peut être considéré comme un transfert d'entreprise s'il concerne une partie importante de ce personnel,
- (2) un transfert d'une entreprise peut se produire même sans transfert d'actifs corporels,
- (3) une nouvelle structure organisationnelle différente n'empêche pas qu'il y a transfert d'entreprise,
- (4) il y a cession conventionnelle lorsqu'une autorité publique décide unilatéralement à la fin d'un agrément et de cesser les subventions à une personne morale pour un service spécifique, provoquant ainsi l'arrêt des activités, pour accorder l'agrément et les subventions pour ce même service à une autre personne morale.

La convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 n'entend pas différemment la notion de transfert conventionnel par laquelle elle définit son champ d'application en ne peut en donner une interprétation plus restrictive.

3. La cour du travail considère qu'en l'espèce, la condition d'un transfert d'un ensemble organisé de moyens doté d'une autonomie fonctionnelle suffisante n'est pas rencontrée (p. 16, troisième alinéa sous l'intitulé « Le transfert conventionnel d'entrepris », de l'arrêt attaqué) . Elle fonde cette décision sur les motifs suivants (p. 16, dernier alinéa, à p. 18, deuxième alinéa, de l'arrêt attaqué) :

- les éléments essentiels et indispensables pour assurer le fonctionnement de l'entité économique sont de deux ordres, eu égard à l'activité exercée et à son mode d'exploitation : l'hébergement, dont l'hébergement d'urgence et l'accompagnement pédagogique sur un site dédié à cette fin,
- le profil de l'entreprise est complexe et repose tant sur la main d'œuvre spécialement affectée à une tâche d'accompagnement que sur le facteur matériel lié à la tâche indissociable de l'hébergement (le site de la demanderesse) et même sur un mode de fonctionnement déterminé lié à l'agrément des services prestés,
- si une part très importante du personnel a été transféré, ce n'est pas le cas du personnel de direction sachant que le directeur de la demanderesse était exclu du projet de l'a.s.b.l. Aube, tandis que le directeur de cette entité fixe la ligne pédagogique qui est un des éléments essentiels du fonctionnement de l'entité dans son volet accompagnement ; il y a eu une rupture de l'organisation de l'ensemble à ce niveau ; dans le contrat de travail qui lie le défendeur à la demanderesse, il est précisé que le travailleur s'engage à travailler dans la ligne pédagogique fixée par le conseil de direction de la maison ; dans le cadre des négociations qu'il a pu avoir avec la province, membre de fondateur de l'a.s.b.l. Aube, le liquidateur explique que la reprise de l'ensemble du personnel a toujours été envisagée à l'exception du directeur, ainsi que des travailleurs en incapacité de longue durée et des travailleurs qui ne souhaitent pas être engagés par l'a.s.b.l. Aube ; le directeur n'a effectivement pas fait partie de la reprise du personnel et il est précisé que la secrétaire, dans ces conditions, a préféré ne pas être engagée par l'a.s.b.l. Aube,
- sur le plan matériel, qui est un élément essentiel du deuxième volet de l'activité à savoir, l'hébergement, l'activité est délocalisée suite au transfert et il n'est pas contesté qu'aucun actif corporel n'a été transféré,
- sur le plan fonctionnel, l'agrément de la demanderesse a été retiré au 31 août 2016 et nullement transféré ou cédé ; l'a.s.b.l. Aube a obtenu distinctement un agrément sur la base d'un nouveau projet,
- le cas d'espèce correspond à une situation où l'entreprise cédée ne conserve pas son autonomie du point de vue organisationnel ni un lien fonctionnel

- suffisant entre les différents facteurs de production transférés dès lors que ceux-ci ne le sont qu'en partie ce qui ne permet pas au cessionnaire de poursuivre l'activité sans constituer lui-même une part importante des facteurs de production nécessaire à cette poursuite ; l'identité n'est pas maintenue au départ du transfert de deux seuls éléments étant d'une part, une partie importante du personnel amputée de sa direction et d'autre part, tout ou partie importante des enfants accueillis sur le site de la demanderesse, sans aucun transfert d'actifs corporels alors que l'activité exercée porte sur l'accueil et l'hébergement tout autant que sur l'accompagnement pédagogique ce qui lie d'un point de vue fonctionnel l'activité à un site organisé pour ce faire ;
- le transfert ne concerne qu'une partie de l'ensemble des moyens organisés et ces moyens ne se suffisent pas à eux-mêmes pour permettre l'exercice de l'activité même dans une nouvelle structure organisationnelle différente ; ce qui manque touche au fondement et pas seulement à l'organisation spécifique, à l'autonomie organisationnelle spécifique du cédant.

Mais la cour du travail constate

d'une part que (p. 5, troisième alinéa, à p. 6, dernier alinéa, de l'arrêt):

- la demanderesse était active dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse,
- elle était organisée autour de trois services qui totalisaient une capacité d'accueil de 56 enfants ou jeunes, à savoir un service d'accueil et d'accompagnement éducatif, un centre d'accueil d'urgence et un service porteur d'un projet pédagogique et un centre d'accueil spécialisé,
- elle était agréée et subsidiée par la Communauté française comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse,
- un rapport d'inspection de la Communauté française, autorité publique qui agréée et subsidie l'activité, daté du 27 mars 2015, est à la base des difficultés de la demanderesse qui présente d'ailleurs un lourd passif social et fiscal, que la Communauté française souhaitait une modification des procédures et des

structures de l'a.s.b.l. et envisageait l'octroi de l'agrément à une autre institution,

- le défendeur fut licencié le 26 juillet 2016 moyennant un préavis prenant cours le 1^{er} août 2016,
- le défendeur a conclu un contrat de travail avec l'a.s.b.l. Aube qui a pris cours le 1^{er} septembre 2016 sur le site de Mirwart, dans les mêmes conditions salariales avec reprise de l'ancienneté pour la fixation du salaire et pour le calcul de la durée du préavis,

et d'autre part que (p. 7, deuxième au quatrième alinéa, de l'arrêt) :

- la province de Luxembourg, à l'origine de la constitution de l'a.s.b.l. Aube avec deux communes de la province, dispose sur le site de Mirwart, d'un immeuble adapté et fonctionnel pour l'activité menée jusqu'alors sur le site de Beauplateau,
- une attestation datée du 28 avril 2016, signée par le président du collège provincial du Luxembourg et par son directeur général confirme que la province a constitué avec deux communes l'a.s.b.l. Aube, qui n'a conclu et n'entend conclure aucune convention d'aucune nature avec la demanderesse (aucune reprise d'actifs, de contrats), mais entend reprendre l'ensemble du personnel actuellement affecté à l'aide à la jeunesse et dont les traitements sont subventionnés par la Communauté française,
- l'a.s.b.l. Aube est elle aussi active dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse,
- elle est également organisée autour de trois services qui totalisent une capacité d'accueil de 58 enfants ou jeunes, notamment un service d'accueil et d'accompagnement éducatif, un centre d'accueil d'urgence et un service porteur d'un projet pédagogique particulier,
- elle est agréée et subsidiée par la Communauté française comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse.

Il se déduit de ces constatations que

- la demanderesse et l'a.s.b.l. Aube étaient/sont toutes les deux :
 - actives dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse,
 - organisées autour des mêmes trois services qui totalisent une capacité de 56 ou 58 enfants ou jeunes,
 - agréées et subsidiées par la Communauté française comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse.
- il n'y a pas eu d'interruption d'activité, mais une poursuite ou à tout le moins une reprise d'activité au moins similaire, et que la province de Luxembourg, à l'origine de la constitution de l'a.s.b.l. Aube avec deux communes de la province, dispose sur le site de Mirwart, d'un immeuble adapté et fonctionnel pour l'activité menée jusqu'alors sur le site de Beauplateau.

Dans ces circonstances spécifiques de l'affaire

- eu égard à la nature de l'activité qui est agréée et subsidiée par la Communauté française, le fait qu'une partie importante du personnel et l'ensemble ou une partie importante des enfants accueillis au site de la demanderesse sont transférés à l'a.s.b.l. Aube sur le site de Mirwart, suffit pour conclure à un transfert d'entreprise, si ce n'est pas pour la totalité de ses activités, à tout le moins pour l'accompagnement pédagogique de celles-ci ;
 - (1) le fait que le directeur n'a pas fait partie de la reprise du personnel, et que dans ces circonstances la secrétaire a préféré ne pas être engagée par l'a.s.b.l. Aube,
 - (2) le fait que l'activité a été délocalisée suite au transfert et qu'aucun actif corporel n'a été transféré, et
 - (3) le fait que l'agrément de la demanderesse a été retiré au 31 août 2016 et nullement transféré ou cédé,
- ne suffisent pas à exclure l'existence d'un transfert d'une entité maintenant son identité dans le secteur d'aide éducative à la jeunesse.

Ni la fixation de la ligne pédagogique par le conseil de direction de la demanderesse, dont le directeur non repris fait partie, dans laquelle le défendeur s'est engagé à travailler (p. 17, 2^{ième} et 3^{ième} alinéa, de l'arrêt attaqué) ni l'agrément de l'a.s.b.l. Aube sur base d'un nouveau projet (p. 17, 5^{ième} alinéa de l'arrêt attaqué) ni aucune autre considération ou constatation de la cour du travail pris séparément ou conjointement n'affectent ce qui précède.

En décidant que l'entreprise cédée ne conserve pas son autonomie du point de vue organisationnel, ni un lien fonctionnel suffisant entre les différents facteurs de production transférés dès lors que ceux-ci ne le sont qu'en partie, ce qui ne permet pas au cessionnaire de poursuivre l'activité sans constituer lui-même une part importante des facteurs de production nécessaires à cette poursuite, la cour du travail méconnaît la notion transfert d'entreprise et viole les articles 1, 2, 3^o et 4^o, et 6 de la convention collective de travail n° 32bis, l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 et l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

En déclarant la demande du défendeur fondée au motifs que la demanderesse ne peut se prévaloir d'une hypothèse de transfert conventionnel d'entreprise pour se soustraire au paiement du solde de l'indemnité de rupture (p. 18, 3^{ième} alinéa complet, de l'arrêt attaqué) et que, vu l'exclusion par la cour du travail du cas de figure d'un transfert conventionnel d'entreprise, un employeur qui licencie un travailleur sans respecter l'article 39 de la loi sur le contrat de travail ne peut se prévaloir de la prise de cours d'un nouveau contrat chez un autre employeur pour se soustraire au paiement d'une indemnité de rupture (p. 20, n° 3, de l'arrêt attaqué), la cour du travail méconnaît en outre l'article 7 de la convention collective de travail n°32bis d'après lequel les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1^{er}, 1^o, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire et, en l'appliquant lorsqu'il n'est pas applicable, l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui ne prévoit qu'une obligation de payer une indemnité de rupture en cas de résiliation d'un contrat de travail, qui ne se

produit pas en cas de transfert de ce contrat au cessionnaire à la suite d'un transfert d'entreprise.

4. Pour autant que de besoin, la demanderesse invite votre Cour à poser, avant de statuer, à la Cour de justice de l'Union européenne conformément à l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne la question préjudicielle formulée dans le dispositif du présent pourvoi.

Conclusion

Les décisions de la cour du travail que la condition d'un transfert d'un ensemble organisé de moyens doté d'une autonomie fonctionnelle suffisante n'est pas rencontré, d'exclure le cas de figure d'un transfert conventionnel d'entreprise et de déclarer la demande du défendeur fondée, ne sont pas légalement justifiées (violation des articles 1, 2, 3° et 4°, 6, et 7 de la convention collective de travail n° 32bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, 288, alinéa 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

À CES CAUSES,

La demanderesse conclut qu'il plaise à votre Cour

- casser et annuler l'arrêt entrepris,
- avant de statuer, poser, conformément à l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à la Cour de justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

Est-ce que le transfert de deux éléments, d'une part, une partie importante du personnel d'une association sans but lucratif et d'autre part, l'ensemble ou une partie importante des enfants accueillis sur le site de cette association, à une autre association sans but lucratif, qui sont toutes les deux

- actives dans le domaine de l'aide éducative à la jeunesse,
- organisées autour des mêmes trois services qui totalisent une capacité de 56 ou 58 enfants ou jeunes,
- agréées et subsidiées comme service d'aide à la jeunesse et notamment mandatée par les juges de la jeunesse, les conseillers de la protection de la jeunesse et les conseillers de l'aide à la jeunesse,

constitue un transfert d'entreprise au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, si

- (1) le directeur n'a pas fait partie de la reprise du personnel, ni la secrétaire, qui a préféré ne pas être engagée par la deuxième association
- (2) l'activité a été délocalisée suite au transfert et aucun actif corporel n'a été transféré, vu que la province qui est à l'origine de la constitution de l'association reprenante avec deux communes de la province, dispose sur un site d'un immeuble adapté et fonctionnel pour l'activité menée jusqu'alors sur le site de l'association transférante,
- (3) l'agrément ne fut pas transféré ou cédé mais fut obtenu sur base d'un nouveau projet ?

- renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail,
- condamner le défendeur aux dépens.

Gand, le 26 mars 2021

Pour la demanderesse,

Willy van Eeckhoutte,
avocat à la Cour de cassation.