

Rep. N° . 901/1513

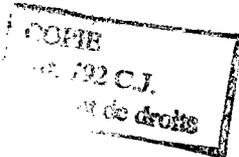
# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 mai 2011

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif



En cause de:

LE NOUVEAU PALACE SA, dont le siège social est établi à 1210  
BRUXELLES, rue Gineste 3,  
partie appelante,  
représentée par Maître BORLEE loco Maître WITTERS Ann, avocat  
à 2600 BERCHEM (ANTWERPEN),

Contre :

1. S            M

première partie intimée,  
comparaissant en personne et assistée de Maître REMOUCHAMPS  
loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES,

2. J            C

deuxième partie intimée,  
représentée par Maître REMOUCHAMPS loco Maître JOURDAN  
Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES,

3. P            D

troisième partie intimée,  
comparaissant en personne et assistée de Maître REMOUCHAMPS  
loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à 1050 BRUXELLES,

4. **B**                      **K**

quatrième partie intimée,  
comparaissant en personne et assistée de Maître VANNES Viviane,  
avocat à 1310 LA HULPE,

5. **A**

cinquième partie intimée,  
comparaissant en personne et assistée de Maître VANNES Viviane,  
avocat à 1310 LA HULPE,

★

★

★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A. NOUVEAU PALACE, contre le jugement prononcé le 2 avril 2009 par la 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 19 juin 2009;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse des intimés reçues au greffe de la Cour le 15 juin 2010;

Vu les conclusions additionnelles de l'appelante reçues au greffe de la Cour le 15 octobre 2010;

Vu les secondes conclusions de synthèse des trois premiers intimés reçues au greffe de la Cour le 15 décembre 2010;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 14 mars 2011.

\*\*\*\*\*

**I. RECEVABILITE DE L'APPEL**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est partant recevable.

## II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que les intimés qui travaillaient au service de l'appelante, et avaient tous la qualité de travailleur protégé, furent licenciés le 24 janvier 2006 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Leur réintégration fut demandée le 26 janvier 2006.

Elle fut refusée par l'appelante le 20 février 2006.

Les intimés ont introduit par citations séparées une action devant le Tribunal du travail de Bruxelles tendant à voir l'appelante condamnée à leur payer les indemnités de protection visées par la loi du 19 mars 1991.

Les intimés contestaient en effet qu'il y ait eu en l'espèce fermeture d'une division d'entreprise dispensant l'employeur de solliciter du Tribunal du travail la reconnaissance de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement intervenu, ainsi que le prévoit l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

Considérant donc que leur licenciement était irrégulier, ils postulèrent la condamnation de l'appelant au paiement des indemnités de protection suivantes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- S M - citation du 23 novembre 2006 (R.G. n° 20.865/06) : 89.363,70 € (indemnité de base) et 69.505,10 € (indemnité complémentaire). Par voie de conclusions, Monsieur M a adapté sa demande à 92.766,33 € à titre d'indemnité de base et de 72.151,59 € à titre d'indemnité complémentaire.
- J C - citation du 23 novembre 2006 (R.G. n° 20.866/06) : 56.915,24 € (indemnité de base) et 66.401,11 € (indemnité complémentaire). Par voie de conclusions, Monsieur C a adapté sa demande à 59.183,66 € à titre d'indemnité de base et de 69.047,60 € à titre d'indemnité complémentaire.
- D P - citation du 23 novembre 2006 (R.G. n° 20.867/06) : 90.177,623 € (indemnité de base) et 70.138,15 € (indemnité complémentaire). Par voie de conclusions, Monsieur P a adapté sa demande à 94.354,53 € à titre d'indemnité de base et de 73.386,85 € à titre d'indemnité complémentaire.
- K B - citation du 16 février 2007 (R.G. n° 1943/07) : 80.731,65 € (indemnité de base) et 66.155,10 € (indemnité complémentaire). Par voie de conclusions, Monsieur B a adapté sa demande à 84.134,28 € à titre d'indemnité de base et de 68.943,36 € à titre d'indemnité complémentaire.
- Mathurin A - citation du 16 janvier 2007 (R.G. n° 1944/07) : 52.499,30 € (indemnité de base) et 64.530,39 € (indemnité complémentaire). Par voie de conclusions, Monsieur A a

adapté sa demande à 82.151,58 € à titre d'indemnité de base et de 67.318,65 € à titre d'indemnité complémentaire.

Ils sollicitèrent également la condamnation de l'appelante au paiement des dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Le Tribunal du travail de Bruxelles considérant que le service de maintenance dont les intimés faisaient partie ne constituait pas une division d'entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 a, dans son jugement prononcé le 2 avril 2009, décidé que « *les conditions de licenciement régulier n'étant pas réunies, les indemnités de préavis de protection sont dues* ».

Il a toutefois décidé que « *les débats seront réouverts pour permettre aux parties de se mettre d'accord sur le montant dû à chacun des demandeurs pour les indemnités de protection, et à défaut d'accord, de revenir à l'audience pour cette question* ».

La S.A. NOUVEAU PALACE a interjeté appel de ce jugement.

Elle expose qu'après avoir invoqué l'existence de motifs économiques ou techniques en application de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991, elle a régulièrement procédé aux licenciements des intimés en l'absence de décision de la commission paritaire et sans recourir à une procédure de reconnaissance des motifs invoqués, devant le Tribunal du travail, dès lors que, selon elle, le département technique auquel appartenaient les intimés constituait une division de l'entreprise, qui se trouvait fermée.

L'appelante fait grief au premier juge d'avoir précisément considéré que le département technique de l'hôtel ne constituait pas une division de l'entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

Elle soutient que le service technique précité jouissait d'une indépendance technique, exerçait une activité durable distincte et avait également un personnel distinct.

Elle considère qu'en exigeant que la « section » soit distincte de l'activité principale de l'entreprise, pour pouvoir être qualifiée de « division », le premier juge a ajouté à la loi une condition que celle-ci ne prévoit pas.

Les intimés sollicitent quant à eux la confirmation du jugement déféré et précisent les justifications et calculs des montants qu'ils postulent.

### **III. EN DROIT**

#### **1. Préambule**

Il sied de rappeler que l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« § 1. *L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou*

*un candidat délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.*

*La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail est tenue de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.*

*A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.*

*Sauf en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenue d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.*

*§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.*

*§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur ».*

Il y a donc lieu d'examiner :

- si le « service » dans lequel étaient employés les intimés constituait une « division » d'entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 ?
- s'il est constaté que le « service » précité constitue une « division », s'agissait-il en l'espèce d'une « fermeture » de celle-ci au sens de l'article 1 § 2, 6° de la loi du 19 mars 1991 ?
- si les deux conditions qui précèdent sont remplies, le licenciement ne présente-t-il pas toutefois un caractère discriminatoire ?

**2. Examen de la première condition : le service technique ou de maintenance dont les intimés faisaient partie constituait-il une « division » au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 ?**

Comme le font observer les parties, tant appelante qu'intimées, la loi ne définit pas la notion de « division ».

La Cour de cassation a, dans le cadre de l'application de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, défini cette notion dans un arrêt rendu le 4 février 2002, comme suit : « *une division d'entreprise (...) est une branche de l'entreprise qui présente une certaine cohésion et qui se distingue du reste de l'entreprise par une autonomie technique et par une activité distincte durable et un personnel distinct* » (Cass., 3<sup>e</sup> ch., 4 février 2002, J.T.T., 2002, p. 473 et suivantes).

Comme le précisent les commentateurs de cet arrêt « *La notion de 'division d'entreprise' est déposée dans d'autres réglementations que celle relative à la fermeture d'entreprise. Ainsi l'article 3, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991 (...). La définition de la division d'entreprise que la Cour de cassation donne ici servira pour l'application de ces dispositions légales* » (note sous Cass., 3<sup>e</sup> ch., 4 février 2002, J.T.T., 2002, p. 475).

Après avoir rappelé cette définition à laquelle les parties s'étaient référées, l'appliquant certes différemment au cas d'espèce, le premier juge a considéré que le service technique de l'hôtel de l'appelante ne pouvait être considéré comme une « division » au motif que « *le service de maintenance fait partie intégrante de l'exploitation même de l'entreprise, ici un hôtel, et donc de son activité principale* ».

Le premier juge se référant, pour étayer sa décision, à un arrêt de la Cour du travail de Mons invoqué par les intimés, et qui concernait un service de nettoyage, précise qu'« *un service de nettoyage peut effectivement être comparé au service de maintenance dont les cinq demandeurs faisaient partie* » ajoutant ensuite : « *Il en ressort que le service de maintenance, d'entretien de la propriété de l'hôtel ne constitue pas une division d'entreprise* ».

Dès lors qu'il considérait que le service technique de l'hôtel n'était pas une « division », le premier juge a, de façon tout à fait cohérente, fait l'économie des autres conditions et critères d'appréciation qui lui étaient soumis.

La Cour n'estime pas pouvoir suivre le premier juge.

Elle relève d'abord qu'à l'encontre du raisonnement opéré par le premier juge, la Cour de cassation a précisément considéré, dans l'arrêt dont il a été fait mention ci-avant, qu'un service de nettoyage et d'entretien pouvait être, moyennant le respect de certaines conditions qui seront rappelées ci-après, considéré comme une division d'entreprise.

Il s'agissait dans l'espèce soumise à la Cour de cassation du licenciement de cent soixante-trois travailleuses affectées au service d'entretien d'une grande banque belge, de surcroît en des lieux différents, ladite banque possédant outre les

bureaux de son siège administratif, de nombreuses agences.

Ces travailleuses bien que dépendant de plusieurs entités et étant sous la responsabilité soit du département de la gestion des immeubles, soit du bureau furent cependant considérées par une décision de la Cour du travail de Bruxelles, non cassée sur ce point, comme faisant partie d'une « division » de l'entreprise.

La Cour de cassation, après avoir donné la définition de la « division » rappelée ci-avant, a motivé sa décision comme suit :

*« Attendu que l'arrêt considère que l'activité du service d'entretien interne, à savoir le travail d'entretien, était une activité durable distincte de l'activité principale de la demanderesse et qu'elle était exercée par un groupe du personnel distinct qui disposait de moyens de production distincts pour pouvoir fournir ses prestations ; que l'arrêt considère ainsi que le service d'entretien interne avait une autonomie technique ;*

*Attendu que sur la base de ces considérations l'arrêt a pu décider que la restructuration de la section de la gestion des bâtiments impliquant la disparition de toute l'équipe d'entretien comprenant environ 163 travailleuses, constituait la cessation de l'activité principale d'une division de la demanderesse (...) ».*

Dans l'espèce soumise à la Cour de céans, il apparaît que les travailleurs concernés par la décision de licenciement de l'appelante, dont il n'est pas contesté qu'ils appartenaient à la même catégorie de fonction, exerçaient un travail spécifique d'entretien et de maintenance au sein d'une équipe constituant une entité distincte du reste de l'entreprise et bénéficiant d'une indépendance technique évidente.

Le département technique auquel ils appartenaient occupait en effet ses propres travailleurs, avait son propre directeur, et sa propre organisation. Ces travailleurs disposaient de locaux distincts et de matériels et outils spécifiques également distincts, ceux-ci étant en rapport avec la nature de leur tâche, à savoir l'entretien et les petites réparations.

Il est indifférent que les activités du département technique étaient liées aux activités de l'entreprise.

Cette circonstance n'est pas de nature à empêcher que ce « service » ou « département » puisse être considéré comme une « division » de l'entreprise.

La Cour rappelle en effet que dans la cause qui fut soumise à l'examen de notre Cour suprême, dont il a été fait état ci-avant, celle-ci a considéré qu'en égard aux critères également rappelés ci-avant, la Cour du travail de Bruxelles avait pu valablement décider notamment que l'équipe d'entretien de la banque constituait une « division » de celle-ci.

Or, il ne peut être nié que cette équipe d'entretien était également liée aux activités de l'entreprise d'une façon semblable à celle de l'équipe de maintenance à l'hôtel dans lequel elle prestait, l'entretien et le nettoyage des locaux des bureaux de la banque et de ses agences constituant une activité dont la banque, de même que toute entreprise, ne peut se passer.

La Cour considère dès lors, eu égard à ce qui précède que le département dans lequel travaillaient les intimés constituait bien une « division » pour l'application de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

**3. Examen de la deuxième condition : s'agissait-il en l'espèce d'une « fermeture » de la « division d'entreprise », au sens de l'article 1 § 2, 6° de la loi du 19 mars 1991 ?**

Il sied de rappeler que l'article 1, § 2, 6° de la loi du 19 mars 1991 précise qu'il y a lieu d'entendre par fermeture « *toute cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou d'une division de celle-ci* ».

L'appelante précise que « *Le département technique a été fermé au sens de cette définition : le département n'existe plus, les contrats de travail de tous les travailleurs occupés dans ce département ont pris fin. Suite à cette fermeture, la S.A. LE NOUVEAU PALACE n'occupe plus aucun travailleur dont les missions seraient celles attachées à l'ancien département technique. Cette division n'existant plus, ses activités ont donc définitivement cessé.* »

Les intimés soutiennent pour leur part que l'appelante « *n'établit pas n'occuper aucune personne (...) aux activités de maintenance journalière* » et que « *par ailleurs si l'activité est sous-traitée à un tiers, il ne peut être question de disparition de l'activité* », considérant que « *la loi ne définit pas la fermeture par rapport à l'organisation de l'activité mais par rapport à l'activité elle-même* ».

La Cour considère que la thèse de l'appelante est tout à fait pertinente, la poursuite de prestations d'entretien ou de maintenance ne permettant pas de l'infirmier.

En effet, l'article 1 de la loi du 19 mars 1991 cité en partie ci-avant, vise clairement la cessation de l'activité de l'entreprise ou de la division de celle-ci.

La considération en vertu de laquelle la définition de la fermeture donnée par l'article 1 de la loi du 19 mars 1991 « *implique qu'il y a une fermeture d'une division lorsque les activités de cette division ne sont plus exercées par cette division qui cesse d'exister au sein de l'entreprise* » apparaît tout à fait conforme aux termes mêmes de cette disposition.

En soutenant que la loi définit la fermeture par rapport à l'activité elle-même, les intimés interprètent la disposition applicable en omettant qu'elle précise expressément que la cessation dont il est question est celle de l'activité qui est exercée par cette division.

Or, la division n'existant plus, tous ses travailleurs ayant été licenciés, elle ne saurait plus exercer quelque activité.

La Cour entend rappeler par ailleurs que dans son arrêt rendu le 4 février 2002, la Cour de cassation a, à l'occasion de son examen des éléments lui soumis, certes dans le cadre de l'application de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, considéré que la

restructuration de la section de la gestion des bâtiments impliquant la disparition de toute l'équipe d'entretien remplacée par des sous-traitants, constituait la cessation de l'activité principale de l'entreprise.

Il s'agissait certes du constat d'une cessation d'activité.

Or, c'est précisément la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou de la division qui se trouve visée également par l'article 1, § 2, 6° de la loi du 19 mars 1991, applicable à la cause soumise à l'examen de la Cour de céans.

Il en résulte que la position des intimés ne peut être suivie.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin que les prestations de maintenance dont la nécessité n'a pas disparue, ont certes dû être fournies après la fermeture de la division technique de l'appelante.

Cette dernière ne prétend d'ailleurs pas le contraire.

Il apparaît, au vu des pièces et éléments produits, que ces prestations se trouvent depuis le licenciement des intimés, fournies non pas par un sous-traitant mais par une série d'entrepreneurs spécialisés.

Ainsi, l'appelante précise qu'elle a fait appel non pas « (...) à un seul fournisseur, mais à une trentaine de fournisseurs spécialisés, comme des entreprises d'ingénierie, de réparation générale, de chauffage, de refroidissement/air conditionné, de plomberie et de sanitaire, de menuiserie, de toiture, d'informatique, d'électricité, de peinture, d'équipement de cuisine ».

Elle énumère et justifie par les pièces qu'elle produit la réalité de cette allégation.

Il en résulte qu'à supposer même que la thèse des intimés consistant à dire que la fermeture de la division est définie par rapport à l'activité elle-même, quod non eu égard à ce qui précède, celle-ci n'eût pu être retenue dès lors que l'activité de maintenance exercée par la division à laquelle ils appartenaient a cessé d'exister, les prestations y afférentes ayant été attribuées selon leur nature ou leur spécificité chacune à des entrepreneurs ou fournisseurs différents.

Il n'y a donc plus une activité de maintenance, mais une diversité de prestations sollicitées selon une fréquence tout à fait variable en fonction des besoins et nécessités du moment, auprès d'entreprises aussi divergentes et différentes qu'il y a d'appareils, machines, meubles ou objets à réparer, remplacer ou entretenir dans l'hôtel.

La Cour entend préciser, toujours pour autant que de besoin, que les allégations des intimés tendant à infirmer les arguments de l'appelante, en soutenant que cette dernière faisait déjà appel aux sociétés et entreprises dont elle fait état avant leur licenciement, ne sont ni relevantes ni pertinentes.

En effet, l'appelante ne conteste nullement avoir fait appel précédemment à des sociétés externes, lorsque des prestations ou services ne pouvaient être assurés par son département technique, en raison de la complexité de la prestation, de sa technicité ou de sa spécificité, ou encore en raison de son obligation de recourir dans certains cas, tels que celui de l'entretien des ascenseurs, à des sociétés non

seulement spécialisées mais aussi agréées.

Les pièces déposées démontrent cependant clairement l'intensification de la collaboration entre l'appelante et ces sociétés et entreprises dont la disponibilité apparaît permanente.

Il résulte de ce qui précède que la deuxième condition, à savoir la réalité d'une « fermeture » de la division d'entreprise, est également remplie.

**4. Examen de la troisième condition : n'y a-t-il pas eu, en l'espèce, une discrimination ? En d'autres termes, la qualité de candidat délégué du personnel n'a-t-elle pas eu d'incidence sur la décision de licencier les intimés ?**

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 3 § 3 de la loi du 19 mars 1991, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve selon laquelle le licenciement n'a pas été influencé par la qualité du personnel de la personne licenciée ou par le fait que la candidature de celle-ci a été introduite par une organisation représentative déterminée.

L'appelante entend faire observer que la doctrine précise que « *La loi oblige l'employeur d'apporter la preuve d'un fait négatif. Dans un tel cas, il suffit que l'employeur démontre la probabilité de la non-discrimination, sans qu'il ne doive en apporter la preuve avec 100% de certitude. Le Ministre a déclaré au cours des travaux préparatoires qu'il suffit que l'employeur démontre qu'il avait d'autres raisons pour le licenciement (...). Il s'agit de la preuve par induction : le fait négatif (non-discrimination) est démontré en apportant d'autres éléments qui expliquent les faits* » (L. ELIAERTS, Beschermde werknemers – ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, Bruxelles, Larcier, 2002, p. 155).

L'appelante rappelle par ailleurs, en termes de conclusions, qu'elle a précisé dès le 29 juin en détail les motifs de son intention de licencier les intimés, comme suit :

- « \* *Depuis fin 2003, l'hôtel faisait face à des problèmes majeurs concernant ses services de gestion de propriété et de maintenance. Pour ces raisons, l'hôtel avait besoin de services de gestion de propriété et de maintenance qui gèrent et résolvent tous les aspects et obligations techniques.*
- \* *Afin de rencontrer les normes de haute qualité, ainsi que les besoins spécifiques de l'activité hôtelière, les services devraient être rendus par des professionnels spécialisés, garantissant une disponibilité 24h/24h.*
- \* *Cependant, au sein du département technique interne de l'hôtel, il n'y avait pas de spécialiste pour le chauffage, la ventilation, l'air conditionné, l'équipement de refroidissement, l'équipement de cuisine et de restaurant, la toiture, le système informatique, les communications téléphoniques, la construction, la menuiserie, la*

*mécanique, la plomberie, etc. Par conséquent, un certain nombre de tâches étaient effectuées de manière imparfaite par des non-professionnels. En outre, il s'était avéré impossible de mettre en place une équipe de travail flexible, garantissant un service 24h/24h.*

- \* Par conséquent, la qualité et les coûts de la maintenance de l'immeuble avaient abouti à un niveau qui ne pouvait plus être accepté.*
- \* Pour ces motifs, la concluante envisageait de fermer le département technique et de confier la gestion de la propriété et la maintenance de celle-ci à des entreprises spécialisées externes qui garantissent une disponibilité de 24h/24h. »*

Il ne ressort d'aucun élément que ces motifs aient été contestés, alors que les représentants des travailleurs furent à plusieurs reprises invités, notamment par courriers recommandés, à faire part de leurs observations et suggestions.

Cette constatation permet d'exclure donc toute discrimination fondée sur la qualité de travailleur protégé des intimés et ce d'autant plus que c'est l'ensemble des travailleurs du département qui fut concerné, ce qui laisse apparaître également que l'appelante n'a pas « créé » une « division » pour permettre le licenciement de travailleurs protégés.

Si le licenciement n'a touché que des travailleurs protégés c'est précisément parce que tous les ouvriers du département technique étaient des travailleurs protégés, circonstance qui est étrangère à toute volonté de l'appelante.

La troisième condition se trouve partant également remplie.

### **5. Conclusion**

Il résulte de ce qui précède que les intimés ont bien été licenciés dans le cadre de la fermeture du département de l'hôtel, qui constituait une division de l'entreprise.

Le licenciement des intimés est régulier.

Leur demande tendant au paiement d'indemnités de protection en application de la loi du 19 mars 1991, n'est dès lors pas fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel.

Le dit fondé.

Réformant le jugement déféré, dit la demande originaire des intimés non fondée, et les en déboute.

Met à charge des intimés les frais et dépens des deux instances liquidés par l'appelante à la somme de 10.000 € (indemnité de procédure 1<sup>ère</sup> instance : 5.000 € + indemnité de procédure appel : 5.000 €).

Délaisse aux intimés leurs propres dépens.

Ainsi arrêté et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2011, où étaient présents :  
X. HEYDEN, Conseiller,  
Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,  
V. PIRLOT, Conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de,  
A. DE CLERCK, Greffier,

Y. GAUTHY,

V. PIRLOT,

A. DE CLERCK,

X. HEYDEN,