



Numéro de répertoire : 2021/
Date du prononcé : 5/11/2021
Numéro de rôle : 21/632/A et 21/633/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège
Division Namur

3ème Chambre

Jugement

RG 21/632/A :

En cause de :

L'ASBL UNIVERSITÉ, inscrite à la BCE sous le n° XXX, dont le siège social est situé à XXX

partie demanderesse, comparaisant par Maître CRABEELS Erwin, avocat à 1200 BRUXELLES, boulevard Brand Whitlock, 87/10

Contre :

Monsieur B.

partie défenderesse, comparaisant par Madame LEGRAND Sandrine, déléguée syndicale à la CSC, porteuse d'une procuration écrite, dont les bureaux sont situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510

LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé, **C.S.C.**, inscrite à la BCE sous le n° 0850.330.506, dont le siège social est établi à 1030 SCHAERBEEK, chaussée de Haecht, 579

partie défenderesse, faisant défaut

RG 21/633/A :

En cause de :

L'ASBL UNIVERSITÉ, inscrite à la BCE sous le n° XXX, dont le siège social est situé à XXX

partie demanderesse, comparaisant par Maître CRABEELS Erwin, avocat à 1200 BRUXELLES, boulevard Brand Whitlock, 87/10

Contre :

Monsieur B., inscrit au RN sous le n° XXX, domicilié à XXX

partie défenderesse, comparaisant par Madame LEGRAND SANDRINE, déléguée syndicale à la CSC, porteuse d'une procuration écrite, dont les bureaux sont situés à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510

LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé, **C.S.C.**, inscrite à la BCE sous le n° 0850.330.506, dont le siège social est établi à 1030 SCHAERBEEK, chaussée de Haecht, 579

partie défenderesse, faisant défaut

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

RG n° 21/632/A :

- la citation introductive d'instance signifiée le 28.7.2021,
- l'ordonnance rendue par le Président du Tribunal du travail de Liège, prise le 24.8.2021, en application de l'article 661 du Code judiciaire,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 1.9.2021,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15.9.2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 29.9.2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13.10.2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

RG n° 21/633/A :

- la citation introductive d'instance signifiée le 28.7.2021,
- l'ordonnance rendue par le Président du Tribunal du travail de Liège, prise le 24.8.2021, en application de l'article 661 du Code judiciaire,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 1.9.2021,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 15.9.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 29.9.2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13.10.2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 28.10.2021, constaté le défaut de la CSC, bien que régulièrement convoquée, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Jonction

Dans le cadre des deux recours, l'Université sollicite l'autorisation de licencier deux délégués du personnel, en raison de la fermeture d'une même division de l'entreprise.

Il s'indique de traiter les deux recours de manière conjointe, afin d'éviter toute décision inconciliable.

Il y a donc lieu de les joindre, eu égard à leur évidente connexité (article 30 du Code judiciaire).

III. Éléments de fait

1. Messieurs B. et B. sont candidats élus au Conseil d'entreprise au sein de l'Université.

Ils exercent tous deux en qualité de chef de partie au sein de l'Université, plus particulièrement à l'A., bâtiment regroupant les activités de restauration de l'Université.

Ils sont occupés au sein de la division « Restaurants universitaires » de l'Université, comptant 17 travailleurs, lesquels sont tous affectés à la réalisation et au service des repas au sein des trois restaurants de l'A. .

2. Il n'est contesté par aucune des parties que la situation des restaurants universitaires a posé des difficultés (de direction notamment) et engendre un déficit financier, de telle sorte qu'une réflexion est menée, depuis plusieurs années, sur la meilleure manière d'organiser au mieux cette activité.

Depuis 2018, la société C. intervient afin de superviser les équipes prestant au sein du restaurant universitaire.

Est discutée depuis plusieurs années la possibilité d'un système de « cogestion » (C. / Personnel de l'Université) afin d'optimiser le fonctionnement des restaurants universitaires.

3. Le 19 avril 2021, le Conseil d'administration de l'Université a annoncé son intention de fermer la division « Restaurants universitaires ».

Le PV du Conseil d'administration est libellé comme suit :

*« Considérant le contexte budgétaire de XXX,
Considérant l'importance pour l'Université de se recentrer sur ses missions de base que sont l'enseignement et la recherche et, sur ce socle, le service à la société,
Considérant le contexte externe actuel marqué par la crise sanitaire et ses répercussions sociales et économiques, présentes et à venir, sur les besoins sociaux des étudiants et des étudiantes,
Considérant la volonté du Conseil d'administration de ramener les résultats financiers des restaurants universitaires à un déficit soutenable et compatible avec la rencontre des autres besoins sociaux des étudiants et étudiantes, et en particulier : la lutte contre la précarité étudiante, le soutien psycho-social, la prise en charge des étudiant.e.s à besoins spécifiques et la modernisation des logements.
Considérant la transformation des habitudes de consommation et de vie sur le campus.
Après avoir mesuré les difficultés importantes tant au niveau technique que de calendrier d'un scénario de concession avec maintien du personnel sous statut Université et maintien d'une activité de restauration quotidienne au sein du bâtiment dit l'A. ,*

Le Conseil d'administration estime qu'un nouveau scénario, celui de la prise en charge intégrale de l'activité de restauration par un prestataire externe, sous la forme du déploiement d'une offre de restauration réduite flexible (tant au niveau des horaires qu'au niveau des modalités de consommation), diversifiée et conviviale, localisée sur le parvis de la BUMP, constitue le scénario à retenir.

Sur la base de ce constat, le Conseil d'administration annonce son intention de fermer la division « Restaurants universitaires » dans les modalités selon lesquelles ils fonctionnent actuellement, de se séparer du personnel affecté à l'activité de ces restaurants et de réviser les six lignes directrices du projet relatif à l'offre de restauration qu'il avait adoptée précédemment. Les nouvelles lignes directrices seront les suivantes :

1. La fermeture des restaurants universitaires « A. » ;
2. Le maintien d'une offre de restauration à destination des étudiants et du personnel ;
3. La prise en charge de l'offre de restauration par un prestataire externe, via marché public ;
4. La localisation de cette offre sur le parvis de la BUMP ;
5. Le maintien d'une offre de repas équilibrés à un prix démocratique ;
6. L'inscription de cette offre dans une dimension de développement durable et de la transition ;
7. Le renouvellement et le développement de l'offre pour mieux rencontrer les besoins et les nouvelles habitudes alimentaires des jeunes ;

8. La dévolution de l'A. à des espaces de convivialité et à la location de salles.

Le Conseil d'administration mandate le Conseil rectoral afin de procéder à l'information et la consultation des représentants du personnel conformément à la procédure applicable, et de lui en faire rapport ».

4. Suite à l'annonce de cette intention de fermer la « Division Restaurants Universitaires », plusieurs conseils d'entreprise se sont tenus.

Lors du Conseil d'entreprise du 12 mai 2021 a été communiquée la décision définitive du Conseil d'administration de concrétiser l'intention de fermeture de la division.

5. S'en sont suivies des discussions entre (représentants du) personnel et l'Université, menant, le 23 juin 2021, au licenciement des membres du personnel affectés à la division « Restaurants universitaires », à l'exception :
- d'un membre du personnel en C.D.D. ;
 - de deux travailleurs dont le contrat de travail est suspendu de longue durée (maladie) ;
 - des deux défendeurs, eu égard à leur statut de délégué du personnel.
6. Concomitamment à ces discussions, l'Université a, le 10 juin 2021, sollicité la CP 152 afin qu'elle se prononce sur l'existence de motifs d'ordre économique ou technique (et, par voie de conséquence, sur la levée de la protection de Messieurs B. et B.).
7. Par courrier du 29 juin 2021, la Commission paritaire informait l'Université qu'elle n'était pas parvenue à un accord unanime.
8. Par citation du 28 juillet 2021, l'Université a sollicité du Président du tribunal qu'il reconnaisse l'existence de motifs d'ordre économique ou technique de Messieurs B. et B..
9. Par ordonnance du 24 août 2021, la cause a été renvoyée à la présente chambre afin qu'elle statue sur l'existence de motifs d'ordre économique ou technique.

IV. Objet de la demande

L'Université sollicite, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, que le Tribunal reconnaisse l'existence de motifs d'ordre économique ou technique (à savoir la fermeture d'entreprise ou l'appartenance à une catégorie déterminée du personnel) justifiant le licenciement de Messieurs B. et B. et, en conséquence, qu'il autorise leur licenciement.-

V. Les principes

1. Selon l'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, les délégués du personnel ne peuvent être licenciés que :
- pour un motif grave préalablement admis par les juridictions du travail ;
 - pour des raisons d'ordre technique ou économique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

2. S'agissant de l'hypothèse d'un licenciement pour raisons d'ordre technique ou économique, l'article 3 de ladite loi précise :

« § 1^{er} 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 tenu 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 tenu 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. » (le tribunal souligne).

3. Il résulte de cette disposition qu'en l'absence de décision (unanime) de la commission paritaire saisie (comme c'est le cas en l'espèce), l'employeur peut :

- soit décider de licencier le travailleur pour autant qu'il soit confronté à un cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci. Dans ce cas, il peut agir sans autorisation préalable des juridictions du travail, bien que rien ne l'empêche de saisir le tribunal du travail à titre « préventif » (voir, notamment, C.T. Bruxelles, 3 juin 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 325) ;
- soit, lorsqu'il envisage de licencier une catégorie déterminée de personnel, solliciter l'autorisation préalable (obligatoire) du tribunal du travail, via la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique.

4. A maintes reprises, la Cour de cassation a rappelé que le contrôle opéré par le juge n'est pas un contrôle d'opportunité des décisions ayant mené à la fermeture de l'entreprise (ou d'une de ses divisions).

Ainsi, notamment, dans un cas fort similaire au présent litige (hypothèse d'une école ayant décidé de sous-traiter la préparation des repas scolaires), la Cour de cassation a rappelé que :

« Attendu que, bien que les juges d'appel admettent que le licenciement du défendeur résulte de la fermeture d'une section déficitaire de l'institution de la demanderesse, ils décident qu'en application de la loi, la demanderesse doit aussi démontrer que la fermeture de la section et la conversion

technique du service était financièrement et économiquement justifiées; Qu'ils subordonnent ainsi l'existence d'une raison d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement d'un délégué du personnel au sein du comité de sécurité et d'hygiène ou d'un candidat, à une condition que la loi ne prévoit pas et qui n'est pas davantage indispensable pour atteindre le but visé par la loi, à savoir prévenir toute discrimination défavorable à l'égard des travailleurs protégés; que l'arrêt viole la disposition légale précitée » (Cass., 4 mai 1992, J.T.T., 1993, p. 433 ; la même solution est retenue par un arrêt du 19 avril 1993, concernant le remplacement du personnel de cantine et d'entretien par une firme extérieure : Cass., 19 avril 1993, J.T.T., 1993, p. 305).

5. De la même manière, il doit être constaté que, en l'absence de décision de la commission paritaire, le contrôle opéré par le tribunal est restreint aux seules hypothèses de fermeture (d'une division) d'entreprise ou de licenciement d'une catégorie déterminée de personnel.

Le tribunal ne pourrait se prononcer sur un licenciement d'ordre économique ou technique en dehors de ces trois hypothèses (le caractère restreint de ce recours ayant d'ailleurs été validé par la Cour constitutionnelle : C.C., 8 juillet 1993, arrêt n° 57/93).

6. A l'estime du tribunal, le caractère d'ordre public de la réglementation susvisée implique également que celui-ci doive se prononcer sur l'existence d'une fermeture (de division) d'entreprise ou de motifs économiques ou techniques non seulement au moment de sa saisine, mais également au regard des éléments portés à sa connaissance jusqu'à la clôture des débats.
7. La notion de fermeture, telle que visée par l'article 3, est définie par l'article 1^{er}, § 2, 6° de la loi. Il s'agit de « toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ».

La notion de division d'entreprise vise quant à elle « une partie d'entreprise qui présente une certaine cohérence et qui se distingue du reste de l'entreprise par une indépendance technique propre et par une activité différenciée durable à laquelle est affecté un groupe de personnes » (Cass., 4 février 2002, J.T.T., 2002, p. 423 ; C.T. Bruxelles, 3/6/2010, J.T.T. 2010, p. 325).

8. L'analyse de la cessation d'activité doit-elle être effectuée au niveau de l'entreprise-employeur, ou au niveau de l'activité elle-même ? En d'autres termes, le fait que l'activité (en elle-même, dans son universalité) continue d'être exercée, mais plus par l'employeur, fait-il obstacle à la reconnaissance d'une fermeture d'entreprise ou de division ?

- 8.1. La question ne se pose guère, à l'estime du tribunal, lorsque l'activité transférée est « dispatchée » entre divers prestataires. Dans ce cas, l'activité, en tant qu'universalité cohérente, disparaît (voir, pour un cas d'application : C.T. Bruxelles, 23 mai 2011, J.T.T., 2012, d'ailleurs invoqué par l'Université, qui estime qu'il n'y a pas transfert d'activité lorsque l'activité initiale est désormais exécutée par plusieurs entrepreneurs spécialisés).

- 8.2. De la même manière, lorsque seule une partie de l'activité de l'entreprise (ou d'une division) est cédée, il n'est pas question de fermeture, puisque la cessation d'activité n'est pas totale.

- 8.3. Qu'en est-il lorsque l'intégralité de l'activité de l'entreprise ou d'une de ses divisions est transférée à un tiers, qui poursuit son exercice ?

La Cour de cassation a considéré que la poursuite de l'activité économique par un tiers n'exclut pas, en elle-même, le constat d'une cessation définitive d'activité par l'employeur originaire (le failli, dans le cas tranché) :

« La circonstance qu'un tiers rachète l'actif et poursuive une partie de l'activité économique n'exclut pas la cessation de celle-ci par le failli, au sens de l'article 1^{er}, § 2 de la loi du 19 mars 1991, sans

préjudice des droits que les travailleurs peuvent faire valoir en application de la Convention collective de travail n° 32bis » (Cass., 22 février 1999, Chron.D.S., 2001, p. 25).

- 8.4. En d'autres termes, le seul fait d'être en présence d'un cas (avéré ou prétendu) de transfert d'entreprise au sens de la C.C.T. n° 32bis n'implique pas, en lui-même, que l'on ne puisse être en présence (également) d'une fermeture d'entreprise ou de division : la loi du 19 mars 1991 et la C.C.T. n° 32bis ne s'excluent donc pas l'une l'autre.

A cet égard, le tribunal tient à souligner que l'arrêt de la cour du travail de Mons du 25/01/2013, cité par les parties défenderesses comme établissant le principe qu'il ne saurait y avoir fermeture d'entreprise en cas d'un transfert d'activité, ne s'est en réalité pas prononcé sur cette question particulière (il s'agissait en l'espèce du déplacement du siège de l'activité en un lieu éloigné, et non d'un transfert d'entreprise). Il ne peut donc y être donné une portée de principe.

- 8.5. Dès lors qu'il faut tenir pour acquis que la C.C.T. n° 32bis n'exclut pas l'existence d'une fermeture d'entreprise, la question à se poser est donc la suivante : le transfert d'entreprise emporte-t-il la fermeture de l'entreprise ou d'une de ses divisions ?

En effet, considérer que le transfert d'entreprise exclut, par principe, l'existence d'une fermeture de division emporterait des conséquences ubuesques, dès lors que l'employeur cédant pourrait rester tenu d'occuper, au sein d'une division vidée de sa substance, des travailleurs qui ne peuvent plus être occupés dans le cadre d'une activité qu'il n'exerce plus lui-même. Tel n'est assurément pas l'objectif de la protection instaurée par la loi du 19 mars 1991, qui vise avant tout à prohiber tout traitement différencié des travailleurs délégués du personnel.

9. Il convient donc de s'interroger, en l'espèce, sur l'existence de la fermeture d'une division, fût-elle la conséquence d'un transfert d'entreprise.
10. Par ailleurs, une fois le préalable du constat d'une fermeture de division éventuellement posé, il revient au juge de s'assurer du respect du paragraphe 2 de l'article 3, et donc de l'absence de discrimination des travailleurs protégés.
11. Ainsi que le relèvent les parties défenderesses, cette interdiction de discrimination implique que les délégués du personnel doivent être traités de manière identique par rapport aux autres travailleurs, tant au niveau des conditions de licenciement que des éventuelles conditions de reclassement.

En d'autres termes, ils ne peuvent être traités ni mieux, ni moins bien.

VI. En l'espèce

A. Remarque préliminaire

1. Par voie de conclusions et à l'audience, Messieurs B. et B. se sont longuement exprimés au sujet :
- de leur sentiment de ne pas avoir reçu réponse, lors des divers conseils d'entreprise, aux questions posées ;
 - de leur incompréhension que la solution retenue soit à ce point éloignée de ce qui était sur la table pendant des années ;
 - de l'impression du personnel des restaurants universitaires que d'autres pistes que la fermeture de la division étaient envisageables ;
 - de l'inutilité de la fermeture des restaurants universitaires, compte tenu de la possibilité de redresser la situation de ceux-ci ;

- de ce qu'ils estiment être des mauvais choix de l'Université, conséquence d'une mauvaise gestion passée ;
- de leur incompréhension de la mise en place d'une phase de transition via la société C. qui, selon eux, ferait également partie du problème à résoudre ;
- de leur conviction que l'argument « financier » invoqué par l'Université n'est pas pertinent, eu égard à la mission sociale des restaurants universitaires, par nature déficitaires ;
- de leur sentiment, lors du constat de la mise en place d'une formule transitoire quasiment identique à ce qui se faisait auparavant, d'avoir été « grugés » et injustement évincés d'une solution à laquelle ils auraient pu participer (notamment dans le cadre d'un transfert d'entreprise).

2. Le tribunal se doit de constater le cadre strict dans lequel il est saisi, à savoir le constat d'une fermeture (de division) d'entreprise ou le licenciement d'une catégorie déterminée de personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.

Le tribunal n'est donc, a contrario, pas (et ne pourrait d'ailleurs l'être dans le cadre de la présente procédure) saisi d'une demande de reconnaissance des droits que Messieurs B. et B. pourraient tirer de l'application de la C.C.T. n° 32bis à l'égard de la société C., qui n'est d'ailleurs pas partie au litige.

3. L'argument consistant à soulever le fait que le licenciement n'est pas nécessaire, au vu de la poursuite des activités par la société C. ne peut donc, au regard du cadre strict qui s'impose au tribunal, être rencontré.

La question qui se pose au tribunal au sujet de cette poursuite d'activité est donc (uniquement) : est-ce que la poursuite éventuelle des activités via C. implique l'absence de fermeture d'une division de l'entreprise ?

4. Ce même cadre strict empêche également le tribunal de se prononcer sur la pertinence et/ou l'opportunité des décisions de l'Université, ainsi que sur la possibilité de solutions alternatives.
5. Formulé en d'autres termes, il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur la nécessité d'un licenciement, mais sur l'existence d'une fermeture de division d'entreprise ou d'un licenciement d'une catégorie de personnel.

Quel que soient les mérites ou la pertinence de cette argumentation, le tribunal ne peut donc qu'en prendre acte, sans néanmoins pouvoir en déduire la moindre conséquence.

B. Fermeture d'une division d'entreprise.

1. Les parties s'accordent pour considérer que la division « Restaurants universitaires » constitue bien une division d'entreprise au sens entendu par la loi du 19 mars 1991.

Pour autant que de besoin, le tribunal constate que celle-ci forme un ensemble cohérent, chargé de la préparation et du service des repas au sein des restaurants universitaires, que les travailleurs affectés à cette division partagent des fonctions communes et/ou complémentaires, prestent sur le même lieu de travail et bénéficient de conditions de travail similaires.

La division « Restaurants universitaires » en est donc bien une au sens de la loi.

2. Il n'est par ailleurs pas contesté que la décision de l'Université de fermer les restaurants de l'A. , et de remplacer (à terme, mais pas dans l'immédiat...) ceux-ci par une offre de repas différente, dans un autre lieu, via une organisation différente (service en journée / soirée et non uniquement le midi) implique une fermeture de la division « Restaurants universitaires ».

Si le tribunal avait dû se prononcer uniquement à la date de la décision du Conseil d'administration du 11 mai 2021, ou de sa saisine, les choses seraient plutôt claires...

3. Ainsi que rappelé ci-dessus, la saisine du tribunal implique néanmoins – au regard de l'ordre public – que celui-ci se prononce sur l'ensemble des éléments connus jusqu'à la clôture des débats.
4. En réalité, c'est bien plus la mise en place de la phase transitoire que la prise de décision initiale qui sème le trouble en l'espèce.

En effet, le tribunal relève des pièces déposées par les parties que, après la fermeture annuelle de l'A. , les restaurants de celui-ci ont – contrairement à ce qui semblait annoncé lors de la prise de décision, à savoir la mise en place de food-trucks ou un service similaire – rouvert (ou, à tout le moins, deux de celui-ci, à savoir l'offre self-service et l'offre « snack », dès lors que le service « à table » semble ne pas avoir été poursuivi).

Le tribunal constate ainsi que, depuis le 16 août 2021, la Communauté universitaire peut à nouveau se restaurer dans les locaux de l'A. , se voir servir des salades et repas « de base » identiques ou très similaires, pour des tarifs identiques ou presque.

En d'autres termes, l' « expérience utilisateur » reste identique, mise à part l'absence de possibilité d'être servi à table.

Sur le plan organisationnel, la seule différence est que la préparation des plats servis n'a plus intégralement lieu sur le site de l'A. , les plats étant préparés par un sous-traitant de la société C. et réchauffés/mis en place dans les locaux/cuisines de l'A. .

5. Les parties en déduisent des conséquences diamétralement opposées :
 - Messieurs B. et B. en concluent que l'activité de la division n'a pas cessé, mais a été transférée à la société C., le transfert d'entreprise faisant, en lui-même, obstacle à l'existence d'une fermeture de division ;
 - L'Université estime qu'il n'y a pas transfert d'entreprise, l'activité actuelle n'étant pas suffisamment similaire à l'activité précédemment exercée par la division « Restaurants Universitaires », ou que, à tout le moins, ce transfert a vidé la division de sa substance, impliquant sa fermeture.
6. Ainsi que rappelé ci-dessus, les mécanismes protecteurs mis en place par la C.C.T. n° 32bis et la loi du 19 mars 1991 sont appelés à coexister et non à s'exclure.

De la sorte, la simple existence d'un transfert d'activité (le cas échéant qualifiable de transfert d'entreprise au sens de la C.C.T. n° 32bis) n'exclut pas la fermeture de division au sens de la loi du 19 mars 1991.

7. De la sorte, eu égard au cadre strict rappelé ci-dessus, la qualification juridique du transfert – total ou partiel – d'activité est sans incidence : seule compte la question de savoir si, eu égard à ce transfert d'activité (fût-il un transfert d'entreprise ou non), la division concernée a cessé ses activités.

Le fait que la même activité soit exercée dorénavant par un tiers relève de l'application de la C.C.T. n° 32bis et des droits que les travailleurs (protégés ou non d'ailleurs) pourraient tirer de cet (autre) mécanisme protecteur.

L'analyse doit, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991, être effectuée au niveau de l'employeur (le cas échéant cédant au sens de la C.C.T. n° 32bis).

8. En l'espèce, le tribunal constate que, de par l'effet de ce transfert (quelle que soit la qualification juridique qu'il y a lieu de lui donner), la division « Restaurants universitaires » devient une « coquille vide », celle-ci étant dépossédée :
- de la grande majorité de son personnel ;
 - de ses fournisseurs ;
 - de la responsabilité de la préparation des repas ;
 - de l'exécution du service de ceux-ci ;
 - ...

En réalité, ledit transfert a pour effet que la division a bel et bien, dans les faits, cessé son activité.

9. Comme l'a rappelé le tribunal ci-dessus, le constat de la réalité d'une cessation d'activité par la division emporte l'existence d'une fermeture de division au sens de la loi du 19 mars 1991 dans le chef de l'employeur.

De la sorte, le tribunal ne peut apprécier les motifs/irrégularités qui auraient mené à cette fermeture de division.

Dit autrement, le cadre strict rappelé ci-dessus empêche le tribunal de se prononcer sur la question de savoir si l'existence de cette (désormais) coquille vide qu'est la division « Restaurants universitaires » est la résultante du mépris, par l'employeur, des obligations que lui imposerait le cas échéant la C.C.T. n° 32bis.

10. Il y a donc lieu de constater l'existence, en l'espèce, d'une fermeture de division

C. Discrimination.

1. Ce constat étant posé, il revient au tribunal de vérifier l'absence de discrimination des délégués du personnel.
2. A l'audience, l'Université a confirmé que le projet de protocole soumis aux organisations syndicales avait été appliqué – nonobstant l'absence d'accord sur celui-ci – de manière unilatérale au personnel licencié.

Elle a par ailleurs confirmé que ce même protocole serait appliqué aux délégués du personnel, de telle sorte que les conditions de licenciement sont identiques.

3. Messieurs B. et B. estiment néanmoins que le refus d'entamer, à leur égard, la procédure de reclassement prévue par les statuts de l'Université révélerait une discrimination.
4. Le tribunal doit, d'emblée, constater que l'organisation syndicale des parties défenderesses soutient que l'Université a manqué à son obligation de formuler une proposition de reclassement aux 11 travailleurs licenciés, lesquels ont tous opté pour une rupture immédiate moyennant indemnité de préavis.

De la sorte, outre le fait qu'ils ne sont pas encore licenciés, Messieurs B. et B. ne seraient pas discriminés du fait de ne s'être vu offrir – de la même manière que leur collègues – de procédure de reclassement : le fait d'être tous (mal) traités à la même enseigne ne constitue pas une discrimination.

5. Le tribunal constate par ailleurs que la revendication consistant à solliciter que le reclassement soit envisagé avant leur licenciement serait également discriminatoire, puisqu'elle offrirait un avantage pour les représentants du personnel auquel n'ont pu prétendre leurs collègues licenciés.

6. Il ne fait aucun doute que la question d'un reclassement devra être envisagée, ce que confirme d'ailleurs l'Université.

Néanmoins, le fait que ce reclassement n'ait pas, à ce stade, été formellement mis en œuvre résulte de l'application uniforme du statut à l'ensemble des travailleurs licenciés. L'interprétation de ce statut peut, sans doute, être discutée, mais le fait est que la même interprétation a été retenue pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient délégués du personnel ou non.

Il ne peut par ailleurs être question de discrimination dans l'exécution du reclassement, celui-ci n'ayant, à ce stade, pas encore été mis en œuvre.

7. Compte tenu de ce qui précède, et à défaut de mesures discriminatoires à l'égard des représentants du personnel, il y a lieu d'autoriser le licenciement dans le cadre strict de la loi du 19 mars 1991.

Pour autant que de besoin, le tribunal épingle que l'autorisation de licencier donnée dans ce cadre ne porte pas préjudice aux droits que les travailleurs délégués du personnel pourraient tirer (à l'égard de l'Université ou du cessionnaire) de l'application de la C.C.T. n° 32bis : si la C.C.T. n° 32bis n'exclut pas l'application de la loi du 19 mars 1991, l'inverse est tout aussi vrai.

8. La demande doit, en conséquence, être déclarée fondée.

VII. Dépens

1. L'Université postule la condamnation des parties défenderesses aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base.
2. Compte tenu de la jonction des causes, et de l'argumentation identique soutenue dans les deux dossiers par l'Université et de la défense de ses intérêts par un unique conseil, il serait déraisonnable de calculer l'indemnité de procédure sur base du montant de base par dossier.
3. Il convient de condamner les parties défenderesses au paiement d'une indemnité de procédure unique.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

JOINT les causes portant les n° de R.G. 21/632/A et 21/633/A ;

DIT les demandes fondées ;

CONSTATE la fermeture de la division « Restaurants universitaires » ainsi que l'absence de discrimination des travailleurs délégués dans les actes accomplis jusqu'à la prise en délibéré ;

AUTORISE en conséquence, au regard des seules conditions posées par la loi du 19 mars 1991, l'Université à procéder au licenciement ;

CONDAMNE les parties défenderesses aux dépens, liquidés à une indemnité de procédure unique de 1.560 €, ainsi qu'aux frais de citation (140,45 € x 2) et à la contribution de 2 x 20 € au profit du Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

N. R. Juge

P. PA Juge social représentant les employeurs,

V. R. Juge social représentant les ouvriers,

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de C. A. Greffier assumé

C. A. ; Greffier assumé V. R. Juge social représentant les ouvriers P. PA Juge social représentant les employeurs N. R. Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **5/11/2021** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par N. ROBERT, Juge, assisté de C. ANGHELONE, Greffier assumé, qui signent ci-dessous

C. A. ; Greffier assumé

N. R. , Juge