

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES
4^e chambre – audience publique du **02-04-2009**
JUGEMENT

R.G. n°20.865/06+20.866/06+20.867/06+1943/07+1944/07

Contrat de travail
Contradictoire - opposition

Rép : N° 09/007655

EN CAUSE DE :

Monsieur Santo M
domicilié
première partie demanderesse,
comparaissant par Me S. REMOUCHAMPS loco Me M. JOURDAN,
avocats ;

ET :

Monsieur Jamal C
domicilié
deuxième partie demanderesse,
comparaissant en personne assisté de Me S. REMOUCHAMPS loco Me
M. JOURDAN, avocats ;

ET :

Monsieur Dimitrios P
domicilié
troisième partie demanderesse,
comparaissant en personne assisté de Me S. REMOUCHAMPS loco Me
M. JOURDAN, avocats ;

ET :

Monsieur Khalid B
domicilié
quatrième partie demanderesse,
comparaissant en personne assisté de Madame H. GUERDAOUI,
déléguée syndicale, porteuse de procuration et Me R. SWENNEN,
avocat ;

ET :

Monsieur Mathurin D

domicilié :

cinquième partie demanderesse,

comparaissant en personne assisté de Madame H. GUERDAOUI,
déléguée syndicale, porteuse de procuration et Me R. SWENNEN,
avocat ;

CONTRE :

La SA LE NOUVEAU PALACE

dont le siège social est établi rue Gineste 3 à 1210 Bruxelles

partie défenderesse

comparaissant par Me E. CARLIER loco Me A. WITTERS, avocats ;

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I- OBJET DE LA CAUSE

1.

Les 5 parties demanderesses sollicitent la condamnation de La SA LE NOUVEAU PALACE au paiement des indemnités visées aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Elles invoquent que, conformément à l'article 3 §1^{er} al 3 de la loi du 19.3.91, la SA LE NOUVEAU PALACE ne pouvait les licencier, sans reconnaissance préalable par le tribunal du travail de l'existence de raisons économiques ou techniques, qu'en cas de fermeture d'entreprise, ou d'une division d'entreprise, ce qu'elles estiment ne pas être le cas.

2.

La SA LE NOUVEAU PALACE invoque de son côté que les demandes de paiement d'indemnités (de base et complémentaires) introduites par les 5 demandeurs ne sont pas fondées parce qu'ils ont été licenciés dans le cadre de la fermeture du département technique de l'hôtel (article 2 § 1 de la loi du 19.3.91). La Commission Paritaire n'ayant pas pris de décision concernant l'existence de motifs d'ordre économiques ou techniques elle était selon elle en droit de licencier les travailleurs protégés en cas de fermeture d'une division de son entreprise. Elle invoque que le département technique qu'elle a fermé constituait une telle division d'entreprise.

3.

R.G. 20.865/06

L'action a été introduite par la citation signifiée le 23.11.06, à La SA LE NOUVEAU PALACE, à l'initiative de **Monsieur Santo M**

Monsieur Santo M y demande d'entendre condamner La SA LE NOUVEAU PALACE à lui payer :

- les indemnités de protection prévues par la loi du 19.3.91, de 89.363,70 € (indemnité de base) et de 69.505,10 € provisionnels (indemnité complémentaire),
- les intérêts à dater du 24.1.05, les intérêts judiciaires,
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur Santo M adapté sa demande aux montants suivants :

- 92.766,33 € à titre d'indemnité de base,
- 72.151,59 € à titre d'indemnité complémentaire provisionnelle

A titre subsidiaire et avant dire droit Monsieur Santo M demande à être autorisé à établir, par toutes voies de droit témoignages compris, la manière dont fonctionnait le service technique, en ce compris les tâches exercées par le personnel (type de tâche dévolue, nature, ...) et le recours éventuel à des entreprises externes.

R.G. 20.866/06

Cette action a été introduite par la citation signifiée le 23.11.06, à La SA LE NOUVEAU PALACE, à l'initiative de **Monsieur Jamal C**

Monsieur Jamal C. y demande d'entendre condamner La SA LE NOUVEAU PALACE à lui payer :

- les indemnités de protection prévues par la loi du 19.3.91, de 56.915,24 € (indemnité de base) et de 66.401,11 € provisionnels (indemnité complémentaire),
- les intérêts à dater du 24.1.05, les intérêts judiciaires,
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur Jamal C. adapté sa demande aux montants suivants :

- 59.183,66 € à titre d'indemnité de base,
- 69.047,60 € à titre d'indemnité complémentaire provisionnelle

A titre subsidiaire et avant dire droit Monsieur Jamal C. demande également à être autorisé à établir, par toutes voies de droit témoignages compris, la manière dont fonctionnait le service technique, en ce compris les tâches exercées par le personnel (type de tâche dévolue, nature, ...) et le recours éventuel à des entreprises externes.

R.G. 20.867/06

Cette action a été introduite par la citation signifiée le 23.11.06, à La SA LE NOUVEAU PALACE, à l'initiative de **Monsieur Dimitrios P.**

Monsieur Dimitrios P. y demande d'entendre condamner La SA LE NOUVEAU PALACE à lui payer :

- les indemnités de protection prévues par la loi du 19.3.91, de 90.177,62 € (indemnité de base) et de 70.138,15 € provisionnels (indemnité complémentaire),
- les intérêts à dater du 24.1.05, les intérêts judiciaires,
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur Jamal C. adapté sa demande aux montants suivants :

- 94.354,53 € à titre d'indemnité de base,
- 73.386,85 € à titre d'indemnité complémentaire provisionnelle

A titre subsidiaire et avant dire droit Monsieur Dimitrios P. demande également à être autorisé à établir, par toutes voies de droit témoignages compris, la manière dont fonctionnait le service technique, en ce compris les tâches exercées par le personnel (type de tâche dévolue, nature, ...) et le recours éventuel à des entreprises externes.

R.G. 1.943/07

Cette action a été introduite par la citation signifiée le 16.1.07, à La SA LE NOUVEAU PALACE, à l'initiative de **Monsieur Khalid B**

Monsieur Khalid B y demande d'entendre condamner La SA LE NOUVEAU PALACE à lui payer :

- les indemnités de protection prévues par la loi du 19.3.91, de 80.731,65 € (indemnité de base) et de 66.155,10 € provisionnels (indemnité complémentaire),
- les intérêts à dater du 24.1.05, les intérêts judiciaires,
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur Khalid B adapté sa demande aux montants suivants :

- 84.134,28 € à titre d'indemnité de base,
- 68.943,36 € à titre d'indemnité complémentaire provisionnelle

R.G. 1.944/07

Cette action a été introduite par la citation signifiée le 16.1.07, à La SA LE NOUVEAU PALACE, à l'initiative de **Monsieur Mathurin D**

Monsieur Mathurin D y demande d'entendre condamner La SA LE NOUVEAU PALACE à lui payer :

- les indemnités de protection prévues par la loi du 19.3.91, de 52.499,30 € (indemnité de base) et de 64.530,39 € provisionnels (indemnité complémentaire),
- les intérêts à dater du 24.1.05, les intérêts judiciaires,
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Monsieur Mathurin D adapté sa demande aux montants suivants :

- 82.151,58 € à titre d'indemnité de base,
- 67.318,65 € à titre d'indemnité complémentaire provisionnelle

4.

La SA LE NOUVEAU PALACE demande que ces différents chefs de demande soient déclarés non fondés, et que les 5 demandeurs soient condamnés aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle demande de déclarer que le montant des indemnités demandées trop élevées, et de demander aux 5 demandeurs de justifier le montant de leur demande. Elle sollicite également que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

5.

Monsieur Khalid B. et Monsieur Mathurin D. sont intervenus volontairement dans les dossiers R.G. 20.867/06, 20.865/06, 20.866/06 afin qu'ils soient traités ensemble.

Dans la mesure où les 5 dossiers ont toutefois été fixés à la même audience, ce qui permet de les joindre, Monsieur Khalid B. et Monsieur Mathurin D. se désistent de leur intervention volontaire, devenue sans objet.

S'agissant de 5 travailleurs se trouvant dans une situation similaire envers leur employeur, et ayant été licenciés à la même date et pour les mêmes raisons, il est effectivement judicieux de joindre les 5 dossiers pour les traiter ensemble.

II- LES FAITS

6.

La SA LE NOUVEAU PALACE exploite l'hôtel Crown Plaza Brussels City Center.

7.

Monsieur Santo M. y a été engagé le 24.7.2001 en tant qu'électricien.

Monsieur Santo M. a été présenté par la CSC aux élections sociales de 2004. Il y a été élu délégué au conseil d'entreprise et au CPPT.

Monsieur Jamal C. travaillait également en tant qu'électricien pour la défenderesse. Il a également été présenté par la CSC aux élections sociales tenues en 2004. Il a été élu délégué suppléant au conseil d'entreprise.

Monsieur Dimitrios P. travaillait pour la défenderesse en tant que collaborateur d'entretien général. Aux élections de 2004 il a été élu au conseil d'entreprise (effectif) et au CPPT (suppléant).

Monsieur Khalid B. était également collaborateur à l'entretien général chez la défenderesse. Aux élections de 2004 il fut élu comme délégué effectif au CPPT et délégué suppléant au conseil d'entreprise.

Monsieur Mathurin D. travaillait également comme collaborateur d'entretien général. Aux élections de 2004 il fut présenté mais ne fut toutefois pas élu.

8.

L'équipe de maintenance était composée d'un employé (directeur technique) et de 6 ouvriers, ces derniers étant tous travailleurs protégés au sens de la loi du 19.3.91 :

- Monsieur Santo M. était membre effectif au Conseil d'entreprise, et au CPPT,
- Monsieur P. était également effectif au conseil d'entreprise, et suppléant au CPPT,
- Monsieur B. était effectif au CPPT,
- Monsieur C. était suppléant au conseil d'entreprise,
- Monsieur D. était non élu,
- Monsieur T. était également candidat non élu.

Les demandeurs expliquent le «regroupement» des délégués du personnel et candidats délégués au sein de ce service par le fait que, contrairement aux autres membres du personnel, ils circulaient dans l'hôtel et avaient ainsi des contacts fréquents avec les différentes catégories de travailleurs.

Les demandeurs exposent que tous les grands hôtels ont une équipe technique propre à l'hôtel avec des techniciens polyvalents qui sont là pour intervenir immédiatement dès lors que se pose un problème. Ils interviennent dans l'urgence pour déboucher une toilette, libérer un client dans un ascenseur, réparer tout ce qui peut tomber en panne du frigo dans la chambre au réfrigérateur de l'hôtel en passant par les cuisinières, la climatisation générale, le chauffage, etc..

9.

Lors du conseil d'entreprise du 29.6.05 la direction de la SA LE NOUVEAU PALACE a annoncé son intention de réorganiser la maintenance technique de l'hôtel, et son intention de fermer le département interne (pièce 1 défenderesse).

La SA LE NOUVEAU PALACE expose que depuis fin 2003 elle rencontrait des problèmes majeurs concernant ses services de gestion de propriété et de maintenance et que de ce fait elle avait besoin de services de gestion de propriété et de maintenance qui gèrent et résolvaient ces aspects et obligations techniques. Elle estime que ces services devaient être rendus par du personnel spécialisé, garantissant une disponibilité 24 h sur 24. Or, au sein de son personnel, elle n'avait pas de spécialiste en chauffage, en ventilation, en air conditionné, en équipement de refroidissement, en équipement de cuisine, de toiture, etc.. Et qu'il lui était impossible de mettre en place une équipe de travail flexible, garantissant un service 24 h sur 24. Les coûts de maintenance de l'hôtel avaient atteint un niveau qui ne pouvait plus être accepté. C'est pour cette raison que la défenderesse envisageait de fermer le département technique et de confier la maintenance à des entreprises externes spécialisées garantissant une disponibilité 24 h sur 24 (cf. conclusions de synthèse défenderesse p 3). Une note a été transmise lors de la réunion du Conseil d'Entreprise du 29.6.05. Ceci fut confirmé par un courrier recommandé de la SA LE NOUVEAU PALACE du 30.6.05 aux membres du Conseil d'Entreprise et aux membres du département pièces 2a et 2b défenderesse).

Les travailleurs exposent de leur côté que l'équipe technique avait réussi à consolider un certain nombre de nouveaux acquis comme par exemple de travailler dans le cadre d'horaires fixes sans prestations de nuit ou de WE. La direction de l'hôtel était donc confrontée à un désir de voir son équipe de techniciens présente 24 heures sur 24 avec des techniciens qui ne voyaient pas cela d'un bon œil.

Le but était donc, non d'arrêter l'activité de maintenance, mais de l'externaliser, de la sous-traiter.

10.

Une réunion eut encore lieu le 5 (selon les demandeurs) ou le 11 selon la défenderesse) juillet 2005. Deux autres réunions furent encore prévues les 12 et 25 août. Celle du 12 août n'eut pas lieu, en l'absence des travailleurs (sauf un). Celle du 25 août n'eut pas plus lieu, les représentants des travailleurs ne s'étant pas présentés.

La SA LE NOUVEAU PALACE soutient que plusieurs travailleurs n'étaient pas en vacances et auraient pu se présenter. Les travailleurs invoquent de leur côté que plusieurs travailleurs étaient en vacances, et que la défenderesse refusa de modifier les dates.

Différentes réunions eurent encore lieu les 2, 7 et 15 septembre. La SA LE NOUVEAU PALACE y réexposa la nécessité de la réorganisation du Département Maintenance pour la confier à des professionnels spécialisés, intervenant 24 h sur 24 et sous leur propre responsabilité.

Le 22 septembre, une tentative de conciliation eut lieu à la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière. Elle se clôtura par un PV de carence.

11.

C'est le 26 septembre que le CA de la SA LE NOUVEAU PALACE décida de procéder à la fermeture du service et de lancer la procédure de licenciement devant la Commission Paritaire. Ceci fut confirmé par courrier du 27 septembre, avec communication d'un memorandum destiné à l'ensemble du personnel.

Une nouvelle réunion du Conseil d'Entreprise eut lieu le 5 octobre. La SA LE NOUVEAU PALACE y confirma la décision de son CA.

Par courrier du 7 octobre la SA LE NOUVEAU PALACE saisissait la Commission Paritaire n°302 de l'industrie hôtelière d'une demande de reconnaissance de motifs économiques et techniques (sur base de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991). Elle informait la CP de son intention de fermer le service technique de l'hôtel et de son intention de licencier les membres de ce service, en ce compris les travailleurs protégés.

Les parties furent invitées à participer à la réunion de la Commission paritaire du 25 novembre.

La Commission ne put toutefois se réunir, le banc patronal n'étant composé que de 4 membres, de sorte que les conditions légales pour délibérer valablement n'étaient pas réunies. Par décision du même 25 novembre, la Commission Paritaire déclare qu'elle n'a pas pris la décision de reconnaître l'existence des motifs économiques ou techniques invoqués en application de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991.

12.

Par lettre recommandée du 24 janvier 2006 la SA LE NOUVEAU PALACE informait les 5 demandeurs de sa décision de mettre fin à leur contrat de travail avec effet immédiat, mais moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Les C4 mentionnent que les demandeurs ont été licenciés pour cause de fermeture du service technique.

Par lettre recommandée du 26 janvier 2006 le secrétaire de la CSC demandait la réintégration, par courriers séparés, des 3 travailleurs protégés affiliés chez elle.

De même, par courrier du 26 janvier le secrétaire régional FGTB demandé réintégration de messieurs B et D

Ces demandes de réintégration furent refusées par la SA LE NOUVEAU PALACE par courriers recommandés du 20 février 2006.

III- DISCUSSION

13.

Les principes ne sont pas contestés :

L'article 2 § 1^{er} de la loi du 19.3.91 prévoit que :

« Les délégués du personnel et candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économiques ou techniques préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent. »

L'article 3 de cette même loi prévoit 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 tenu de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les 2 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. 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 3^e jour ouvrable qui suit le délai d'appel ou, s'il y a eu appel, le 3^e 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 d'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. »

14.

Il n'est pas contesté que la SA LE NOUVEAU PALACE a saisi la Commission Paritaire compétente afin que celle-ci se prononce sur l'existence ou non de raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement des travailleurs dont le licenciement était envisagé, et a ainsi respecté la procédure de l'article 3 § 1 de la loi du 19.3.91.

Dans le cas des 5 demandeurs, et comme vu ci-dessus, la Commission Paritaire n'ayant toutefois pu siéger valablement parce que le banc patronal n'était pas complet, elle n'a pas reconnu l'existence de raisons d'ordre économique ou technique.

Il en découle, conformément à l'article 3 § 1^{er} alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991 que le licenciement des 5 demandeurs ne pouvaient avoir lieu qu'en cas de fermeture d'entreprise ou d'une division de l'entreprise, ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, mais que, sans saisir les juridictions du travail pour la reconnaissance d'existences de raisons d'ordre économique ou technique, la défenderesse ne pouvait les licencier valablement qu'en cas de fermeture d'entreprise ou d'une division de l'entreprise.

Il en découle également, conformément au § 3, de ce même article 3, que la charge de la preuve repose sur l'employeur.

15.

Les 3 questions sur lesquelles les parties s'opposent sont les suivantes :

- 1- le service de maintenance de l'hôtel constituait-il une division d'entreprise au sens de l'article 3 visé ci-dessus ?
- 2- ce service a-t-il été fermé au sens de cette même disposition ?
- 3- le licenciement des 5 demandeurs présente-t-il un caractère discriminatoire ?

16.

La SA LE NOUVEAU PALACE invoque que le service de maintenance constituait une division de son entreprise.

La loi du 19.3.91 définit l'entreprise comme « l'unité technique d'exploitation » (article 1^{er} § 2, 5^o) mais ne définit pas la division d'entreprise.

La défenderesse fait référence à l'arrêt de la Cour de Cassation du 4.2.02 (JTT 2002, 473) qui définit comme suit la division d'entreprise : « *une branche de l'entreprise qui fait preuve d'une certaine cohérence et qui se distingue du reste de l'entreprise par une autonomie technique et par une activité spécifique durable et un personnel distincts* ».

Elle souligne que dans le cadre de son entreprise, le service de maintenance répondait aux 3 critères d'autonomie technique, d'activité durable et de personnel distinct (cf. ses conclusions pages 8 à 10).

Il est en effet logique que les personnes assurant le service de la maintenance soient coordonnées et harmonisées dans leur travail (organisation d'horaires, gestion des tensions, réunions d'organisation, local de rangement du matériel, commandes de matériel, etc...)

Toutefois le service de maintenance fait partie intégrante de l'exploitation même de la défenderesse : il n'est pas envisageable d'exploiter un hôtel sans service technique. Celui-ci, même s'il a des compétences spécifiques, participe à l'essence même de l'activité de l'entreprise de la défenderesse (exploitation de l'hôtel Crown Plaza).

Il ressort d'ailleurs des pièces produites, que le service n'a pas été supprimé mais qu'il a été externalisé, pour que la défenderesse puisse y faire appel 24 heures sur 24 et qu'elle puisse se reposer sur la responsabilité de personnel qualifié externe, plutôt que sur son personnel en interne.

Il n'est pas contestable que le service doit toujours être assuré, que les remplacements et réparations électriques doivent se faire, que les réparations et entretiens, réglages, etc de l'installation chauffage doivent se faire, de même que les dépannages et réparations sanitaires, etc...

Il n'y a donc pas d'autonomie et certainement pas d'activité spécifique durable par rapport au reste de l'exploitation de l'hôtel dans le sens où sans exploitation de l'hôtel l'existence d'un service de maintenance perd tout son sens et qu'inversement la disparition d'un service de maintenance (sans remplacement par un service identique extérieur) rend l'exploitation de l'hôtel impossible.

Ce n'est pas parce que ce service est structuré, que les membres du personnel sont coordonnés, que les outils et machines sont disposés dans un local distinct, que le service constitue une entité spécifique de l'entreprise.

Le schéma d'exploitation de l'hôtel et des domaines d'intervention du personnel (cf. par ex. les conclusions de Monsieur B... p 5) fait apparaître que l'intervention du service technique (de maintenance de la propriété) intervenait de façon transversale dans l'exploitation de l'hôtel et en touchait tous les services.

Comme le souligne Madame l'auditeur, si les travaux préparatoires, ne sont pas explicites sur une définition d'une division d'entreprise, le projet de loi déposé au Sénat (doc. Parl. Sess. Ord. 1990-91 doc. 1105/1, pp 21 et 22) oppose la division d'entreprise à l'entreprise elle-même et à son activité principale.

Or le service de maintenance fait partie intégrante de l'exploitation même de l'entreprise, ici un hôtel, et donc de son activité principale.

Les demandeurs font référence à un arrêt de la Cour du Travail de Mons (5.6.01, JS53266) qui, appelée à se prononcer sur la question de la catégorie du personnel dans le cadre du licenciement de nettoyeuses exerçant dans des proportions différentes pour chacune une activité de nettoyage, précise qu'il n'y a pas fermeture d'une division d'entreprise, s'agissant d'une activité secondaire par rapport à l'objet principal de l'entreprise (un centre scolaire).

Un service de nettoyage peut effectivement être comparé au service de maintenance dont les 5 demandeurs faisaient partie.

Il en ressort que le service de maintenance, d'entretien de la propriété de l'hôtel ne constitue pas une division d'entreprise.

17.

Les questions 2 (la fermeture de la division d'entreprise) et 3 (le caractère discriminatoire du licenciement) ne se posent donc plus.

Il en découle que la défenderesse n'entrait pas dans les conditions légales lui permettant de licencier les 5 demandeurs (sauf à demander au Tribunal du Travail la reconnaissance de raisons économiques et techniques si elle considérait qu'il s'agissait du licenciement d'une catégorie de personnel).

Les conditions de licenciement régulier n'étant pas réunies, les indemnités de préavis de protection sont dues.

18.

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.

POUR CES MOTIFS,

le tribunal,

après avoir entendu toutes les parties,

- donne acte à Monsieur Khalid B et à Monsieur Mathurin D d'une part de leur intervention volontaire dans les dossiers R.G. 20.865/06, 20.866/06, 20.867/06, et d'autre part de leur désistement de cette même intervention volontaire, celle-ci étant devenue sans objet, et acte l'accord de la défenderesse quant à ce désistement,
- joint les causes R.G. 20.865/06, 20.866/06, 20.867/06, 1.943/07, et 1.944/07

- dit pour droit que les licenciements opérés par la défenderesse ne sont pas justifiés par la fermeture d'une division de son entreprise,
- déclare les demandes introduites par Messieurs Santo M. , Jamal C Dimitrios P Khalid B et Mathurin D , en paiement des indemnités de protection visées aux articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 fondées en leur principe,
- Concernant les montants dus à chacun des demandeurs pour les indemnités de protection, ordonne une réouverture des débats, et dans le cadre de celle-ci, invite les parties, conformément à l'article 775 CJ nouveau, à s'échanger et à déposer au greffe leurs considérations suivant le calendrier ci-après :
 - la partie défenderesse pour le 15 septembre 2009;
 - les parties demanderesses pour le 2 novembre 2009
 - la partie défenderesse pour le 15 décembre 2009, et fixe l'audience en date du **04 mars 2010 à 14h00**,salle 0.4 ;
- surseoit à statuer sur cette question, ainsi que sur les dépens,

Ainsi jugé par la 4e chambre du tribunal du travail de Bruxelles par

Monsieur R. BOONE
Madame M. CROISIAU
Monsieur A. OUASSARI

Juge,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

et prononcé à l'audience publique du **02-04-2009**

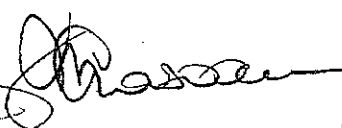
à laquelle étaient présents, R. BOONE, Juge, assisté de C. LINSSEN, greffière-adjoint déléguée,

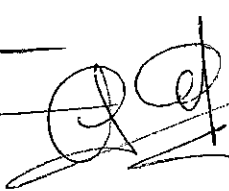
Le Greffière-adjoint déléguée,

Les Juges sociaux,

Le Juge,


C. LINSSEN


M. CROISIAU & A. OUASSARI


R. BOONE