N° d'ordre 1506

Numéro du répertoire
2021 / 739
R.G. Trib. Trav.
21/633/A
Date du prononcé
21 décembre 2021
Numéro du rôle
2021/AN/157 – 2021/AN/158
En cause de :
B **B** **C/** **UNIVERSITE DE NAMUR ASBL**

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

COVER 01-00002474860-0001-0024-01-01-1

(+) droit du travail – contrat de travail - licenciement de travailleurs protégés – représentant du personnel - motifs d'ordre économique ou technique – fermeture d'une division d'entreprise- absence de transfert d'entreprise - loi 19/03/1991, art 2 , 3 et 11

EN CAUSE :

B C, domicilié à , 1,
partie appelante, ci-après dénommée Monsieur Bo.
représenté par Madame LEGRAND Sandrine, déléguée syndicale, porteuse de procuration

ET

B T, domicilié à
partie appelante, ci-après dénommé Monsieur Be.
présent et assisté de Madame LEGRAND Sandrine, déléguée syndicale, porteuse de procuration

CONTRE :

UNIVERSITE DE NAMUR ASBL, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, rue de Bruxelles, 61,
partie intimée, ci-après dénommée Université
représenté par Maître CRABEELS Erwin, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, Bd. Brand Whitlock 87/10

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces des dossiers de procédure à la clôture des débats le 16 décembre 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 05 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3e Chambre (R.G. 21/632/A et 21/633/A) ;
- les requêtes formant appel de ce jugement, reçues au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 17 novembre 2021 et notifiées à la partie intimée par plis judiciaires le 18 novembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 décembre 2021 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées respectivement au greffe de la Cour les 26 novembre 2021 et 09 décembre 2021 ainsi que ses dossiers de pièces déposés les 26 novembre 2021 et 09 décembre 2021;
- les conclusions des parties appelantes déposées au greffe de la Cour le 02 décembre 2021 ainsi que leurs dossiers de pièces déposés les 02 et 03 décembre 2021;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 décembre 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINAIRE

Par citations du 28 juillet 2021, l'université tendait à obtenir, 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, la reconnaissance de 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 Bo et Be.

Par voie de conclusions de synthèse, l'Université demandait au tribunal du travail de Liège, division Namur, d'autoriser les licenciements de Messieurs Bo et Be.

Les parties défenderesses demandaient au tribunal de dire la demande recevable mais non fondée et de statuer comme de droit quant aux dépens.

Par conclusions du 15 septembre 2021, les deux travailleurs demandaient au tribunal de dire les demandes non fondées.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 5 novembre 2021, le tribunal a joint les causes en raison de leur connexité et a estimé la demande fondée. Le tribunal a :

- constaté 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 ;
- autorisé en conséquence, au regard des seules conditions posées par la loi du 19 mars 1991, l'Université à procéder aux licenciements ;
- condamné 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.

En effet, le tribunal a estimé que :

- son rôle n'est pas d'exercer un contrôle d'opportunité des décisions ayant mené à la fermeture d'entreprise ou d'une division ;
- en raison du caractère d'ordre public de réglementation, il doit se prononcer sur l'existence d'une fermeture ou de motifs économiques et techniques non seulement au moment de sa saisine mais également en tenant compte des éléments relevés jusqu'à la clôture des débats ;
- après s'être épanché sur la notion de fermeture ou de cessation d'activité, que le seul fait d'être en présence d'un transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis n'implique pas que l'on ne puisse pas être également en présence d'une fermeture d'entreprise ou de division : la loi du 19 mars 1991 et la convention collective 32 bis ne s'excluent donc pas d'une l'autre ;
- en l'espèce, la division « restaurants universitaires » forme un ensemble cohérent chargé de la préparation et du service des repas au sein des restaurants universitaires. L'université a décidé de fermer cette division d'entreprise ;
- il lui appartient d'examiner l'effectivité de cette fermeture notamment dans le cadre de mesures transitoires qui ont été prises. Par l'effet dudit « transfert », ladite division est une coquille vide puisque dépossédée de la grande majorité de son personnel, de ses fournisseurs, de la responsabilité de la préparation du repas, de l'exécution du service celui-ci... de sorte qu'il y a lieu de constater l'existence d'une fermeture de division ;
- concernant une éventuelle discrimination, non seulement les deux travailleurs ont été traités à la même enseigne que les autres travailleurs dès lors qu'aucune proposition de reclassement n'était proposée aux autres travailleurs licenciés et, par ailleurs, leur proposer une offre de reclassement avant leur licenciement serait également discriminatoire. Le fait que le 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. Il n'y a donc pas discrimination.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requêtes d'appel réceptionnées au greffe le 17 novembre 2021, les travailleurs reprochent aux premiers juges d'avoir constaté la fermeture d'une division d'entreprise tout en décidant que:

> - 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.
> - 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. Ledit transfert a pour effet que la division a bel et bien, dans les faits, cessé son activité.
> - 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.

Alors que, selon eux, la jurisprudence majoritaire exclut une fermeture d'entreprise lorsqu'il existe un transfert des activités de l'entreprise.

4. LES FAITS

La cour se réfère à la description non contestée des faits reprise par le tribunal :

«1. Messieurs Bo et Be sont candidats élus au Conseil d'entreprise au sein de l'Université de Namur.
Ils exercent tous deux en qualité de chef de partie au sein de l'Université de Namur, plus particulièrement à l'Arsenal, 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'Arsenal.

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 COMPASS intervient afin de superviser les équipes prestant au sein du restaurant universitaire.

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

3. Le 19 avril 2021, le Conseil d'administration de l'Université de Namur 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 [lire l'Université],*
> *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 ici 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 [lire l'université] et maintien d'une activité de restauration quotidienne au sein du bâtiment dit l'Arsenal,*
> *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 « Arsenal »;*
> *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'Arsenal 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 de Namur, 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 de Namur 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 Bo. et Be.).

7.Par courrier du 29 juin 2021, la Commission paritaire informait l'Université de Namur qu'elle n'était pas parvenue à un accord unanime.

8.Par citation du 28 juillet 2021, l'Université de Namur a sollicité du Président du tribunal qu'il reconnaisse l'existence de motifs d'ordre économique ou technique de Messieurs Bo. et Be.

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. »

La cour estime qu'il y a toutefois lieu d'ajouter, pour être complet, que :

- La division « restaurants universitaires » était indépendante des autres services de l'Université pour la réalisation de ses tâches. Elle était composée de 3 unités : un self-service, le restaurant Vauban et un snack et disposait d'un personnel propre (17 travailleurs) affecté à des fonctions de type Horeca (cuisine, service), de son propre secrétariat et du matériel spécifique à la réalisation de ces tâches. Selon la partie intimée, sur 14 travailleurs actifs au jour de la fermeture, 8 travailleurs soit 57% étaient occupés à la préparation des repas. La division était situé au sein du bâtiment Arsenal (rue Bruno), géographiquement séparé des bâtiments principaux de l'Université (Place du Palais de Justice).

- L'Université de Namur était confrontée, depuis de très nombreuses années, à des problèmes complexes et multiples liés à sa division « restaurants universitaires », également en raison du sous-financement structurel des universités[1]. La masse salariale constitue plus de la moitié des charges totales des restaurants restreignant les leviers pour diminuer les dépenses[2]

- Ainsi, se sont posées des questions relatives à la répartition des subsides accordés à l'Université, sur le caractère obsolète des infrastructures de cuisine et de l'inadéquation des outils de gestion ainsi que leur articulation avec les autres outils de l'Université. Se sont ajoutées des problématiques immobilières portant sur le processus de rénovation et d'aménagement du bâtiment Arsenal qui est classé. Il fut prévu que la nouvelle offre soit proposée dans de nouveaux bâtiments à construire et n'accueille plus que 200 personnes.

- L'annonce du CA du 11 mai 2021 a surpris les travailleurs et leur organisation syndicale dès lors qu'en novembre 2019, la vice-rectrice avait annoncé une externalisation partielle, formule dans laquelle le personnel des restaurants universitaires resteraient sous statut. Néanmoins force est d'admettre que la crise sanitaire est intervenue entretemps. Nul ne contestera qu'elle a nécessairement eu un impact sur la consommation des repas des étudiants de sorte que l'Université a par conséquent souhaité repenser la distribution des subsides à des fins qu'elle estimait plus adéquate. Manifestement, les organisations syndicales ont regretté ne pas avoir été mises au courant du changement de stratégie ni avoir été associées aux discussions[3].

- Dans le cadre de la mise en œuvre de cette décision, dans l'attente de la concrétisation de la nouvelle offre (marché public), une solution transitoire a été mise en place afin de garantir une offre de restauration plus limitée pour la rentrée académique 2021-2022[4]
- Le 23 juin, les travailleurs de la division ont été licenciés. Selon les statuts, ils avaient le choix entre prester leur préavis ou recevoir leur indemnité de rupture. Ils ont choisi le paiement de l'indemnité de rupture. Le contrat des deux travailleurs en incapacité de longue durée a été maintenu afin de leur permettre de conserver leur avantage de leur assurance groupe (soins santé) mais l'Université précise qu'ils

[1] Il suffit de se référer au tableau page 8 du PV du CE du 28 avril 2021- pièce 4 du dossier de l'intimée
[2] Voir page 4 du PV du CE du 4 mai 2021 – pièce 4 du dossier de l'intimée
[3] Voir le PV du CE du 4 mai 2021 – pièce 4 du dossier de l'intimée
[4] Voir la note interne du 12 mai 2021 annonçant la décision du CA - pièce 8 du dossier de l'intimée

seront licenciés dès leur reprise du travail. Le contrat de travail des 2 appelants a été suspendu en attendant la fin de la présente procédure.

5. POSITION DES PARTIES

Les appelants reprochent aux premiers juges d'avoir constaté la fermeture d'une division d'entreprise alors qu'il existe un transfert d'entreprise. Ils estiment incorrect, le raisonnement du tribunal selon lequel le constat de la cessation d'activité emporte l'existence d'une fermeture de divisions, nonobstant ce transfert.

Ils considérent que :

- la réalité des motifs économiques invoqués n'est pas établie considérant que d'autres solutions auraient pu être prises. Par conséquent, l'Université ne rapporte pas la preuve d'un lien de causalité entre les motifs invoqués et le licenciement des travailleurs.
- Il n'y a pas de fermeture d'une division d'entreprise dès lors qu'en réalité il y a eu un transfert d'entreprise. Il n'y a donc pas de cessation définitive de l'activité. Ils se basent notamment sur 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'entreprise, d'établissement ou des parties d'entreprise ou d'établissement et de la CCT 32 bis. En l'espèce, il y a eu transfert d'une division de l'Université vers la société COMPASS.
- Il n'y a pas davantage de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.
- Il y a une obligation de non-discrimination dans le chef de l'employeur qui s'impose lors du licenciement du candidat délégué du personnel ou lors des éventuelles procédures de reclassement. En l'espèce, aucune réelle analyse des possibilités de reclassement n'a été faite et proposée au conseil d'entreprise ainsi qu'aux travailleurs concernés de l'Arsenal. La charge de la preuve de l'absence de discrimination repose sur l'employeur. Or il est permis de douter que les appelants n'aient pas été discriminés en raison de leur statut de délégué du personnel puisqu'ils n'ont fait l'objet ni d'un reclassement ni d'une réelle analyse sur cette question. L'Université n'a pas respecté l'article 118 du règlement et statut du personnel. L'employeur n'apporte pas la preuve de l'absence de discrimination dans le cadre d'un éventuel reclassement de sorte qu'il ne peut être autorisé à licencier les appelants.

L'Université estime que la cour ne peut statuer que sur le seul moyen d'appel invoqué par les appelants, à savoir le fait que le tribunal exclut l'existence d'une fermeture d'entreprise alors qu'il existe manifestement un transfert des activités de l'entreprise.

Il n'est donc pas contesté que :

- les restaurants universitaires constituent une division d'entreprise ;
- l'Université a décidé de fermer celle-ci et de remplacer l'offre alimentaire par une autre offre, en un lieu différent et organisée différemment ;
- aucun moyen n'est relevé quant à l'absence de discrimination des délégués du personnel de sorte que ce point ne peut faire l'objet d'un nouveau débat en appel.

L'Université estime qu'elle rapporte la preuve des motifs d'ordre économique et technique par la fermeture d'une division d'entreprise effective. Elle estime qu'à partir du moment où elle rapporte la preuve de cette fermeture, peu importe qu'il y ait une poursuite d'une activité sous une autre forme. L'offre des repas actuelle est de toute façon temporaire et constitue la mise en exécution de la décision de la fermeture de la division entreprise. En tout état de cause, cette activité n'a pas été transférée puisque les conditions de la CCT 32 bis ne sont pas réunies. Elle rappelle que le licenciement peut être antérieur à la fermeture effective.

Surabondamment, ce sont bien les motifs économiques et techniques qui ont justifié cette décision de fermeture.

Quant à l'absence de discrimination, des possibilités de reclassement doivent être proposées aux membres du personnel qui a reçu son préavis, ce qui n'est pas le cas des appelants. En outre, l'Université a réalisé une liste de tous les postes temporaires qui seraient libérés à terme et des compétences requises. Elle a vérifié si les reclassements étaient possibles mais le protocole a été refusé par les organisations syndicales de sorte que le choix a été proposé de façon individuelle pour chaque travailleur. Or aucun de ceux-ci n'a choisi de prester son préavis. La seule personne qui a été reclassée est l'assistante administrative sous contrat à durée déterminée. Il n'y a donc aucun traitement discriminatoire entre les travailleurs et les délégués du personnel au stade du reclassement.

Subsidiairement, l'Université estime qu'elle démontre des motifs d'ordre économique et technique par le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel. En l'espèce, il s'agit de tous les travailleurs occupés sous contrat de travail à durée indéterminée, attaché au service des restaurants universitaires et dont le contrat de travail n'était pas suspendu depuis plus de six mois au 11 mai 2021 soit au jour de la décision du conseil d'administration de fermer les restaurants universitaires.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 **Recevabilité de l'appel**

Les appels du 17 novembre 2021, introduits dans les formes et délai visés à l'article 11 de la loi du 19 mars 1991, sont recevables.

L'organisation syndicale n'a pas été appelée à la cause en degré d'appel. Néanmoins, dans le cadre d'un licenciement pour motif d'ordre économique et technique, l'organisation syndicale ne doit pas être appelée à la cause[5].

En outre, le litige n'est manifestement pas indivisible[6].

Il y a lieu de joindre les causes pour connexité, tout comme l'a fait le tribunal.

6.2 La règlementation applicable

La loi du 19 mars 1991 dispose :

> *« Art. 2. § 1. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.(...) »*
>
> *« Art. 3. § 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 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*

[5] Cass. 22 mars 1993, *JTT* 1993 , p.308 , J.P. Lacomble et M.E. Comblen, « La notion de raisons d'ordre économique et technique au sens de la loi du 19 mars 1991 », in *La protection des représentants du personnel*, Anthémis , Limal, 2011, p.145

[6] CT Bruxelles , 10 septembre 2019, *JTT* 2020, p. 471

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. »

« Art. 11. § 1. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.
Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel ; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.
Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.
(...) ».

Ces dispositions sont d'ordre public[7].

Il appartient donc à l'employeur d'établir d'une part, les raisons d'ordre économique et technique invoquées pour justifier le licenciement et d'autre part, que la décision de licencier le travailleur protégé n'a pas été influencée par sa qualité de délégué du personnel et qu'il n'a pas été discriminé en raison de cette qualité.[8]

S'il est admis que les juridictions doivent contrôler la réalité des raisons d'ordre économique et technique invoquées par l'employeur, il ne leur appartient pas de vérifier l'opportunité des mesures ni d'exiger que l'employeur fasse la preuve de leur pertinence. On admet même qu'en cas de fermeture d'entreprise, le tribunal ne pourra exiger de l'employeur de prouver la justification financière économique et technique de la fermeture [9].

[7] Cass.14 décembre 2020, S190020F ; cass 16 mai 2011, RG S100093N
[8] C.T. Bruxelles, 10 avril 2018, RG 2016/AB/1169 et 2016/AB/1170
[9] Cass 19 avril 1993, JTT 903 pages 305 ; Cass 4 mai 1992, *www.juportal.be*

Les raisons d'ordre économique et technique ne sont pas limitativement énumérées. Exiger un motif d'impérieuses nécessités, de force majeure, le fait du prince ou de faillite ou de déconfiture serait imposer des conditions non prévues par la loi[10].

L'article 1er,§2 de la loi du 19 mars 1991 entend par :

- fermeture, « toute cessation définitive de l'activité principale[11] de l'entreprise ou d'une division de celle-ci » ;
- entreprise comme étant l'unité technique d'exploitation.

La division d'entreprise n'est pas définie mais elle constitue une partie d'entreprise qui a, sur le plan technique, une activité suffisamment distincte rapport à l'ensemble de l'entreprise sans qu'il y ait une réelle autonomie économique et sociale, caractéristique de l'unité technique d'exploitation[12]. La Cour de cassation a donné une définition de la division d'entreprise dans son arrêt du 3 décembre 2012 comme étant « *une partie de l'entreprise qui présente une certaine cohésion et qui se distingue du reste de l'entreprise par une indépendance technique, par une activité distincte et durable et un personnel propre*». Dans cet arrêt, la cour rappelle que pour l'application de la loi du 19 mars 1991, la fermeture d'une division de l'entreprise se définit comme la cessation définitive de l'activité principale de cette division[13].

Concernant la fermeture définitive de l'activité, celle-ci peut être reconnue si elle est poursuivie dans d'autres conditions qui auraient pour effet de rompre le contrat initial. Ainsi, il a été admis que la notion de fermeture couvre le cas du déménagement de l'entreprise en un lieu suffisamment éloigné pour que juridiquement, il y ait rupture du contrat de travail par une modification importante d'un élément essentiel du contrat[14].

La cour se rallie à la doctrine et la jurisprudence [15] qui considère qu'il n'y aurait pas de fermeture d'entreprise dans les cas de transferts d'entreprise tels qu'entendus par la CCT 32 bis[16]. Il ne peut davantage être question de disparition de l'activité en cas de sous-traitance de l'activité un tiers. Dans cette hypothèse, il faudra alors vérifier s'il y a licenciement d'une catégorie déterminée du personnel[17].

---

[10] En ce sens Cass 11 juin 1990, *chr. dr. soc.*, 1990, p. 342
[11] Souligné par la cour
[12] H. Lenaerts, *Le licenciement des représentants du personnel* , Etudes pratiques de droit social, 6ème édition, Kluwer, 2020, p.164
[13] Cass 3 décembre 2012, S 110114 F et S110115.F, *www.juportal.be*
[14] C.T. Bruxelles 16 mars 1992, JTT 1992, page 421
[15] CT Anvers, 23 mars 2007, RG 2005/0211 et TT Bruxelles, 20 février 1996, RG 51886/94 et TT Bruxelles, 12 mars 1998, rg 7619/96 cités par J.P. Lacomble et M.E. Comblen, *op.cit.*, p.159 et H. Lenaerts, *op.cit.*, p 166
[16] H. Lenaerts, *op.cit.*, citant TT Bruxelles 20 février 1996 RG 51. 886/94 (il s'agissait d'un transfert de concessions de vente par le concédant un tiers) ; TT Bruxelles 12 mars 1998, RG 76 19/96–76 26/96–76 24/96 se prononçant manque d'un transfert d'un contrat de nettoyage ; C.T. Anvers, 23 mars 2007, RG 2005/0211
[17] J.P. Lacomble et M.E. Comblen, *op.cit* , p.159

En revanche, il y a fermeture d'une division d'entreprise lorsque la division disparaît et ne saurait plus exercer l'activité quel que soit le sort futur de cette activité, notamment parce qu'elle est exercée par des entrepreneurs spécialisés. Ainsi dans son arrêt du 3 décembre 2012 précité, la Cour de cassation a estimé que :

> *«L'arrêt constate que le département technique auquel appartenait le demandeur n'existe plus, que les travailleurs occupés par ce département ont été licenciés, que les prestations d'entretien et de réparations nécessaires à l'exploitation de l'entreprise de la défenderesse sont attribuées non à un sous-traitant mais selon leur nature ou leur spécificité à une série d'entrepreneurs spécialisés, et conclut que « l'activité [...] exercée par la division à laquelle les demandeurs appartenaient a cessé d'exister ».*
> *L'arrêt a pu décider que ces circonstances constituaient une fermeture de la division de l'entreprise au sens de l'article 1er, §2, 6° et 3 § 1er alinéa 3 et 4° ».* [18]

La question s'est également posée de savoir si le licenciement des travailleurs protégés devait être concomitant ou postérieur à la cessation définitive d'activité principale. Dans un arrêt du 22 novembre 96, la cour du travail de Liège[19] a considéré qu'il s'agirait d'imposer une condition que le texte légal ne prévoit pas. Par conséquent, les travailleurs protégés peuvent être licenciés avant la fermeture effective de l'entreprise ou de sa division pour autant qu'ils soient licenciés dans le cadre et en raison de celle-ci.

Concernant la catégorie déterminée du personnel qui n'est pas davantage définie par la loi, selon la cour du travail de Bruxelles, cette catégorie est définie comme « *un ensemble de travailleurs d'une entreprise qui se distingue d'autres travailleurs de cette entreprise par référence ou sur la base d'un ou de critères précis, objectifs et vérifiables, sans que le choix de cette catégorie ne relève d'une une discrimination défavorable aux travailleurs protégés* ». Dans cette affaire, la cour a estimé que les travailleurs répondant à la notion d'absentéisme telle que définie par la société constitue une catégorie déterminée du personnel au sens de la loi du 19 mars 1991, la notion ayant été définie par la société à partir de critères précis, objectifs et vérifiables. [20]

La notion de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel implique alors le licenciement de tout le personnel relevant de cette catégorie.

6.3. Ecartement de certains moyens

L'Université estime que les travailleurs ont exposé un seul moyen d'appel de sorte que la cour ne peut se saisir d'autres moyens que celui formulé dans la requête d'appel.

Les travailleurs considèrent que l'Université confond les moyens et les griefs. Énoncer les griefs signifie ce que l'on reproche au jugement préalablement rendu.

---

[18] Cass. 3 décembre 2012, RG S 110114 F et S 110115 F,www.juportal.be
[19] C.T. Liège 22 novembre 1996, *JTT* 1998, p. 26
[20] CT Bruxelles, 19 juillet 2002, *JTT* 2003, p. 116

L'article 11 de la loi du 19 mars 1991 dispose que, par dérogation à l'article 1057 du code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel. Seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

L'article 11 fait donc état des moyens et non des griefs et ce par dérogation à l'article 1057 du code judiciaire. On entend par moyen, les moyens de fait et de droit qui fondent les griefs[21].

Force est d'admettre que la requête d'appel fait état de quatre grands moyens en droit :

- l'absence de la réalité des motifs reconnus par le tribunal alors que la demande de licenciement est justifiée sur cette base. En effet, toute une série de questions sur la période transitoire resterait sans réponse.
- L'absence de fermeture d'une division d'entreprise tenant compte de l'existence d'un transfert. Les appelants font référence à la législation relative au transfert d'entreprise visée par la convention en CCT 32 bis.
- L'absence de critère objectif et précis pour définir une catégorie déterminée du personnel dès lors que la loi du 19 mars 1991 ne définit pas la catégorie déterminée de personnel.
- Une obligation de non-discrimination visée par l'article trois de la loi du 19 mars 1991 qui ne serait pas respectée.

La cour estime qu'elle est saisie de ces 4 arguments, d'autant qu'ils sont largement explicités dans la requête et que la partie intimée ne peut invoquer aucun grief quant à la compréhension de ceux-ci. Elle a d'ailleurs répondu à ces différents moyens.

6.4 Fondement

Il n'est pas contesté par les parties que les trois unités composant les restaurants de l'Université constituent une division d'entreprise au sens de la loi du 19 mars 1991.

En date du 19 avril 2021, le conseil d'administration de l'Université a décidé de fermer les restaurants.

Dès lors que la commission paritaire n'a pas pris de décision, le licenciement ne peut intervenir que dans trois hypothèses soit :

- en cas de fermeture d'entreprise,
- en cas de fermeture d'une division d'entreprise,
- ou en vue de licencier une catégorie déterminée du personnel.

[21] G. De Leval, Droit judiciaire, T2, vol2, 2ème édition , Bruxelles, Larcier, 2021, p.70

6.4.1 Etendue du contrôle juridictionnel et contexte de la décision de la fermeture

Comme le tribunal l'a souligné, il n'appartient pas aux juridictions du travail de se prononcer sur la pertinence ou l'opportunité des décisions de l'Université ainsi que sur la possibilité de solutions alternatives.

La cour estime néanmoins utile de relever qu'en l'espèce, il ressort à suffisance des pièces soumises à son appréciation[22] que la décision du conseil d'administration a été prise en raison d'un problème de rentabilité de la confection et de la distribution des repas sans l'affectation de subsides importants à cet effet. Une réflexion à ce sujet était déjà initiée depuis l'année 2019 et une externalisation partielle du service avait été envisagée. On peut difficilement contester que la survenance de la crise sanitaire (débutée en mars 2020) ait eu un impact sur les orientations prises ultérieurement par le C.A.

Il n'appartient pas à la cour de s'immiscer dans le changement d'orientation aboutissant à une prise en charge externe totale pour la nouvelle offre de repas, quelles que soient les solutions adoptées par d'autres universités.

Si l'on peut comprendre la déception, voire la frustration des travailleurs et de leur organisation syndicale, de ne pas avoir été avisés du changement de l'orientation prise ; en tout état de cause, la décision de fermeture de la division des restaurants de l'Université répond réellement à des motifs économiques. Pour la résolution du présent litige, il importe peu que la division ait été mal gérée en offrant des repas défiant toute concurrence, ou moyennant des outils de gestion non performants ou encore avec des investissements insuffisants.

Il n'appartient pas davantage à la cour de s'immiscer dans la répartition des subsides alloués aux universités.

6.4.2 Quant à la décision de la fermeture d'une division d'une entreprise

Concrètement, le personnel composé de 17 personnes au sein de la division était chargé tant de la confection des repas que du service de ceux-ci. En revanche, la location de salles relève de la partie congrès et ne fait pas partie de la division « restaurants universitaires ».

La question qui se pose est celle de savoir s'il y a eu « fermeture de la division » au sens de la loi du 19 mars 1991 dès lors qu'a subsisté à dater d'août 2021 une offre de repas, que les appelants considèrent comme étant en grande partie identique à l'offre précédente. En effet, depuis août 2021, les étudiants peuvent à nouveau se restaurer dans les locaux de l'Arsenal, se voir servir des salades et repas de base, à l'exception du restaurant Vauban.

[22] Voir les PV du CE du 28 avril et 4 mai 2021 et PV du C.A. du 11 mai 2021, pièces 4 , 5 et 6 du dossier de la partie intimée

Les appelants considèrent que l'activité a été transférée à un tiers ou reprise par un tiers en sous-traitance et que dans cette hypothèse, il n'y a pas fermeture de la division.

Il ne peut être contesté (et ne l'est d'ailleurs pas par les appelants) qu'une décision de fermeture des restaurants universitaires a été prise par le C.A de l'Université en mai 2021. Cette décision vise à remplacer à terme l'offre existante dans d'autres locaux et selon une formule différente. Encore faut-il que cette décision soit effective.

En attendant de mettre en place la nouvelle formule, certains membres du conseil d'administration ont souhaité qu'il subsiste une offre de repas sur place, telle la mise en place de food-truck ou d'un service similaire.

Il a donc été prévu une fermeture à la clientèle dès le 2 juillet 2021[23] avec une offre similaire à celle proposée depuis le début de la crise sanitaire (snacks et plats à emporter disponibles à l'Arsenal) jusqu'à cette date. Dès le 16 août 2021, le personnel et les étudiants ont eu accès à une offre de restauration située dans les locaux de l'Arsenal car les options plus légères envisagées (installations légères et structures mobiles) ne correspondaient pas aux attentes de la communauté[24]. Le restaurant Vauban est resté fermé.

C'est à tort que le tribunal a considéré que le fait d'être en présence d'un cas, à tout le moins avéré de transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis, n'implique pas que l'on puisse être en présence d'une fermeture d'entreprise ou d'une division, sans faire de distinction avec la situation de faillite qui est une situation particulière. Le jugement doit être réformé sur ce point.

Ainsi, si la cour devait constater les conditions d'un transfert d'entreprise, elle ne pourrait considérer qu'il y a fermeture de la division d'entreprise. Encore faut-il s'assurer qu'il y a effectivement transfert d'entreprise au sens de la convention 32 bis.

6.4.3 *Conditions légales d'un transfert d'entreprise*

La convention collective 32 bis, conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, prévoit le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et règle les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

Son article premier précise qu'elle a pour objet de garantir le maintien des droits des travailleurs (notamment, selon le commentaire de cet article, la reprise de l'ancienneté et les conditions de travail) dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

[23] Pièce 7 du dossier de l'intimée
[24] Voir note interne - pièce 8

L'article 6 indique que la convention est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise[25], et précise qu'on entend par « 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 CCT, les droits et obligations, qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. Il est admis que ce transfert opère de plein droit[26]. Ceci ressort à suffisance du commentaire de l'article inscrit dans la convention.

La convention ne s'applique toutefois qu'aux travailleurs dont le contrat est toujours en cours au moment du transfert. La Cour de Justice de l'Union européenne a en effet jugé que :

> « *L'objet de la directive est d'assurer, autant que possible, la continuation du contrat de travail ou de la relation de travail, sans modification, avec le cessionnaire afin d'empêcher que les travailleurs concernés ne soient placés dans une position moins favorable du seul fait du transfert.*
> *Il est donc conforme au système de la directive d'interpréter celle-ci de telle sorte que, sauf disposition spécifique contraire, son bénéfice puisse être invoqué par les seuls travailleurs dont le contrat ou relation de travail est en cours à la date du transfert, sous réserve, toutefois, que soient respectées les règles impératives de la directive relatives à la protection des travailleurs contre le licenciement du fait du transfert* »[27].

Ce principe est toutefois assorti d'une exception pour les travailleurs dont le licenciement a été uniquement motivé par le transfert de l'entreprise qui doivent être considérés comme étant toujours des travailleurs de l'entreprise à la date de l'opération[28].

En revanche, l'article 9 dispose que le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi.

---

[25] à l'exclusion des cas visés au chapitre III de cette convention collective de travail

[26] Voir également en ce sens l'interprétation de la CJUE dans ses arrêts du 25 juillet 1991, C 362/89 et 14 novembre1996 C 305/94

[27] C.J.C.E., 17 décembre 1987 (Ny Molle Kro), 287/86, *Rec. C.J.C.E.*, 1987, p. 5465; C.J.C.E.,15 juin 1988 (Bork International), 101/87, *J.T.T.*, 1989, p. 40.

[28] Voy. L. PELTZER, 'Les contours de l'interdiction de licenciement en cas de cession conventionnelle', obs. sous C. trav. Liège, 15 février 1999, *Chr. dr.soc.*, 1999, p. 396, no 2.1.

Ainsi pour qu'il y ait transfert d'entreprise et application de la convention collective 32 bis prévoyant le maintien des droits des travailleurs, il faut trois éléments :

- un changement d'employeur ;
- dû à un transfert d'entreprise, étant entendu que ce transfert peut porter sur une division d'entreprise ;
- une origine conventionnelle au transfert.

La convention collective 32 bis transpose en droit interne les dispositions de la directive européenne 2001/23 du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'entreprises ou d'établissement qui dispose que :

> *« 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 »*[29]

La Cour de justice a précisé qu'il convient d'interpréter la condition relative à la préservation de l'identité d'une entité économique au sens de la directive 2001/23, non pas, en ce sens qu'elle exige le maintien de l'organisation spécifique imposée par l'entrepreneur aux divers facteurs de production transférés, mais, en ce sens qu'elle suppose le maintien du lien fonctionnel d'interdépendance et de complémentarité entre ces facteurs[30].

6.4.4. *<u>En l'espèce, l'absence de transfert conventionnel</u>*

6.4.4.1 Quant au changement d'employeur

Force est de constater qu'il n'y a pas eu de changement d'employeur puisque l'ensemble du personnel a été licencié. Les appelants prétendent que l'objectif de la CCT 32 bis est justement d'imposer le maintien des contrats travail dans le cadre de la cession. Il a été rappelé ci-dessus que l'objectif de la CCT 32 bis est d'assurer le maintien des conditions de travail du personnel **toujours en activité au moment de la cession**. En l'espèce, il n'est pas démontré que les licenciement sont intervenus en raison du prétendu transfert d'activité. En effet, la décision de licencier le personnel a été prise dans le cadre d'une rationalisation des services de restauration offerts aux étudiants et une meilleure répartition des subsides. Le maintien de l'activité n'est que temporaire et ne démontre pas la volonté de contourner les règles de la CCT 32 bis.

[29] article 1, § 1 ., b de la directive.
[30] Arrêt du 12 février 2009, Klarenberg, aff. C-466/07, points 46,47 et 53.

6.4.4.2. Transfert

La cour estime par ailleurs qu'il n'y a pas eu véritablement de cession d'un ensemble organisé (cession de matériel, personnel, bâtiment, organisation...). Le seul fait que la clientèle et le genre de menu soit identique est insuffisant.

Dans son arrêt récent du 27 février 2020, la cour de justice européenne a rappelé que le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise réside dans la circonstance que l'entité économique garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise. 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. La simple reprise, par une entité économique, de l'activité d'une autre entité économique ne permet pas de conclure au maintien de l'identité de cette dernière. Cette identité ressort d'une pluralité indissociable d'éléments, tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes d'exploitation ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation mis à sa disposition[31].

Or, la société COMPASS n'a pas repris le matériel ou du personnel. Les repas ne sont plus préparés sur place. Le restaurant Vauban reste fermé. L'organisation des repas par la société COMPASS qui relève d'un grand groupe alimentaire, notamment dans la distribution de repas de collectivité, n'est évidemment pas comparable à l'organisation mise en place par l'Université au sein de sa division.

Pour la cour, il y a eu un simple contrat de sous-traitance temporaire d'une offre de repas de type self-service et snack accordé à une entreprise spécialisée.

6.4.4.3. Existence d'une convention

Certes, en l'espèce, il existe une convention mais celle-ci ne porte pas sur une cession d'un ensemble organisé mais bien sur l'octroi d'un service de sous-traitance de catering se limitant à la fourniture de repas, boissons et de consommables, services de plonge, service au comptoir, service de caisse et service de support administratif. En outre, il ressort de l'avenant, qu'il s'applique rétroactivement aux prestations réalisées depuis le 16 août 2021 et prendra fin de plein droit à la date du 31 décembre 2022.

Il n'y a donc pas eu transfert d'entreprise.

6.4.5. *Cessation de l'activité principale de la division et fermeture effective*

[31] CJUE 27 février 2020, C 298/18, *www.curia.europa.eu* ; voir sommaire dans *Chr dr soc* 2020, liv 8-9, p378

Pour des raisons identiques, la cour estime qu'il n'y a pas eu maintien de l'activité telle que organisée auparavant au sein de la division. S'il y a maintien d'une offre de fourniture de repas, celle-ci est beaucoup plus restreinte qu'auparavant (fermeture du restaurant Vauban, absence de préparation des repas sur place, les fournisseurs ne sont plus les mêmes...) et n'est que temporaire.

Il est par ailleurs prévu que l'Arsenal devienne un lieu de convivialité pour les étudiants et une location de salle.

Il y a donc bien cessation de l'activité principale de la division « restaurants universitaires » au sein de la partie intimée. Il est par ailleurs admis que les licenciements ne doivent pas être concomitants à la cessation définitive.

C'est donc à raison que le tribunal a considéré qu'il y a eu fermeture effective d'une division de l'université.

6.4.6 *Quant à l'absence de discrimination*

Les appelants invoquent que c'est à tort que le jugement a estimé qu'il n'y avait pas de mesures discriminatoires puisqu'aucune réelle analyse de possibilités de reclassement n'a été proposée par le conseil d'administration en ce qui concerne les travailleurs concernés. L'Université n'a pas examiné les possibilités concrètes de reclassement des deux délégués du personnel.

L'article 3 §2 de la loi du 19 mars 1991 précise qu'effectivement :

> *« La qualité de délégué du personnel ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier ».*

Il est admis que cet article implique une obligation dans le chef de l'employeur de ne pas discriminer (négativement ou positivement) le travailleur en considération de sa qualité de délégué au candidat délégué du personnel[32]. Il en sera ainsi notamment lorsque l'employeur, à l'occasion d'une fermeture d'entreprise, démontre que tous les travailleurs protégés disposaient de la même information et des mêmes chances d'accès au reclassement que leurs collègues licenciés[33]. Le juge devra refuser les raisons d'ordre économique et technique si l'absence discrimination n'est pas démontrée par l'employeur.

Certaines juridictions estiment que l'absence de discrimination implique une obligation de reclassement à laquelle l'employeur se serait engagée[34].

---

[32] J.P. Lacomble et M.E. Comblen, *op.cit* , p.148

[33] CT Liège, 25 juin 2007, *JTT* 2007, page 365 et J.P. Lacomble et M.E. Comblen, *op.cit* , p.148

[34] CT liège, 11 juin 2003, *JTT* 2003, page 371 ;CT liège, 25 juin 2007, *JTT* 2007 page 365

La cour estime qu'en réalité, la juridiction doit vérifier si dans le cadre de sa décision de licenciement, l'employeur n'a pas eu un comportement discriminatoire à l'égard de des travailleurs protégés en raison de leur protection.

Par conséquent, la cour doit simplement s'assurer que la qualité de délégué du personnel n'a pas eu une influence défavorable sur la volonté de licencier. À cet égard, le raisonnement du tribunal doit être suivi en ce qu'il constate l'absence de discrimination :

- d'une part l'organisation syndicale des travailleurs soutient que l'Université a manqué à son obligation de formuler une proposition de reclassement aux 11 travailleurs licenciés. Par conséquent, le fait qu'aucune proposition de reclassement n'ait été proposée aux appelants ne relève pas d'un comportement discriminatoire, d'autant qu'ils ne sont pas encore licenciés.
- En revanche si tel était le cas, ils auraient eu un traitement plus favorable que le personnel licencié puisqu'ils auraient bénéficié d'un avantage que les autres travailleurs n'ont pas obtenu.

Surabondamment, l'ensemble du personnel de la division a été licencié à l'exception des 2 malades de longue durée pour leur permette de continuer à percevoir leur assurance groupe (la partie intimée indique qu'ils seront licenciés dès le retour au travail) et de l'assistante administrative sous contrat à durée déterminée qui a été affectée à un autre service uniquement jusqu'à la fin de son contrat à durée déterminée expirant le 31 décembre 2021.

Quant au respect de l'article 118 b du statut, celui-ci prévoit que « *si des possibilités de reclassement sont envisageables pour les deux parties, le membre du personnel* ***qui a reçu son préavis*** *bénéficie d'une priorité de reclassement dans un autre service ; à cet effet, des facilités et/ou du temps disponible lui sont accordées pour ça adapter sa formation aux exigences de sa nouvelle fonction* ».

En l'espèce, les appelants n'ont pas encore reçu leur préavis et l'Université leur a répondu qu'elle était disposée à entamer une démarche de reclassement dans le cadre de l'article 118 b dès que, et pour autant, que l'Université ait reçu l'autorisation de les licencier. L'Université sera disposée, selon les choix qu'ils poseront, à chercher une solution de reclassement.

Le jugement du tribunal doit être confirmé sur ce point.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge des parties succombantes.

Les dépens d'appel sont composés de l'indemnité de procédure de base pour les litiges non évaluables en argent soit 1560€. En raison de la connexité, il y a lieu de condamner à une seule indemnité partagée entre les 2 appelants en raison de l'article 1020 du code judiciaire.

La contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne est délaissée aux appelants

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Joint les causes portant les N° de Rôle général 2021/AN/157 et 2021/AN/158.

Dit les appels recevables et en grande partie non fondés.

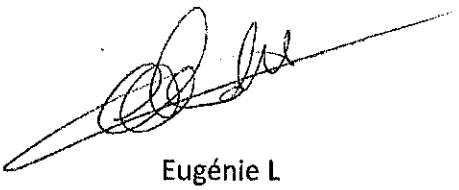
Confirme le jugement en toutes ses dispositions **sous la seule réserve** qu'à l'exception du cas particulier d'une faillite, le fait d'être en présence d'un cas avéré de transfert d'entreprise au sens de la CCT 32 bis, implique que l'on ne soit pas en présence d'une fermeture d'entreprise ou d'une division d'entreprise.

Condamne les appelants (chacun pour moitié) aux dépens d'appel de l'Université liquidés à la somme de 1560 €.

Délaisse aux appelants leur contribution de 20 € destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane G conseiller faisant fonction de président, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel elle a participé (art. 785 du Code judiciaire)
Patrick P , conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)
Eugénie L , conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de Christelle D , greffier

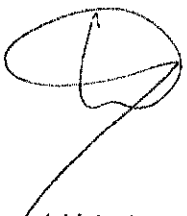


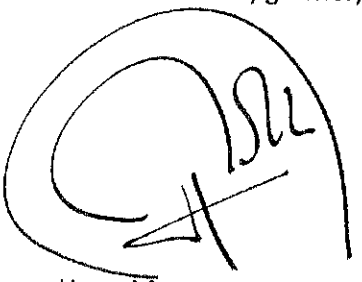
Patrick P T, Eugénie L

Christelle D Ariane G

et prononcé par anticipation, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 21 décembre 2021 :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, étant légitimement empêchée lors du prononcé, et remplacée par Hugo M , président, selon l'ordonnance rendue par le premier Président (782bis du Code judiciaire), assisté de Frédéric ALEXIS, greffier, qui signet ci-dessous :





Frédéric A Hugo M