

**TRIBUNAL DE TRAVAIL DE BRUXELLES**  
25° chambre - audience publique du 4 février 2008  
**JUGEMENT**

R.G. n° 575/08

Elections sociales

Rép. n° 08/ 2164

Définitif – contradictoire

*EN CAUSE DE :*

**La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, en abrégé CSC,**  
dont le siège est établi Chaussée de Haecht, 579, à 1030 Bruxelles,  
partie demanderesse, représentée par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocat ;

*CONTRE :*

1° La SA O [REDACTED] BELGIUM, [REDACTED]

2° La SA I [REDACTED]

3° La SA R [REDACTED],  
dont le siège est établi Avenue Winston Churchill, 253A, à 1180 Bruxelles,

4° La SA P [REDACTED]

5° La SA G [REDACTED]

6° La SA D [REDACTED],

parties défenderesses, représentées par Me Philippe LECLERCQ, avocat ;

*EN PRESENCE DE :*

**1° La FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE, en abrégé FGTB,**  
dont le siège est établi Rue Haute, 42, à 1000 Bruxelles,  
partie intéressée, absente ;

**2° La CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE, en abrégé CGSLB,**  
dont le siège est établi Boulevard Poincaré, 72-74, à 1070 Bruxelles,  
partie intéressée, absente ;

**3° La CONFEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL DE CADRE, en abrégé CNC,**  
dont le siège est établi Boulevard Lambert, 171/4, à 1030 Bruxelles,  
partie intéressée, absente ;

Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire ;

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

I LA PROCEDURE

1.

La CSC a introduit la procédure par une requête, reçue au greffe le 11 janvier 2008.

La CSC a déposé des conclusions le 24 janvier 2008 et un dossier de pièces.

Les parties défenderesses ont déposé des conclusions le 22 janvier 2008, des conclusions de synthèse le 28 janvier 2008 et un dossier de pièces.

2.

La CSC et les parties défenderesses ont comparu et été entendues à l'audience publique du 28 janvier 2008. Les parties intéressées n'ont pas comparu.

Monsieur Henri Funck, auditeur du travail, a déposé à cette audience un avis écrit. Les parties comparantes n'ont pas répliqué à cet avis.

II LA DECISION CONTESTEE ET L'OBJET DE LA DEMANDE

3.

Le recours est dirigé contre la décision des deuxième et troisième défenderesses relative aux unités techniques d'exploitation, aux fonctions du personnel de direction et aux fonctions du personnel de cadre.

Cette décision annonce l'organisation d'élections pour le comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'unité technique d'exploitation formée des deuxième et troisième défenderesses (L [REDACTED] et [REDACTED]) et définit les fonctions de personnel de direction de cette unité technique d'exploitation comme suit : la directrice, le responsable administratif et comptable, l'adjoint à la direction et le directeur.

---

4.

La CSC postule qu'il soit dit pour droit qu'un conseil d'entreprise et un comité pour la prévention et la protection au travail doivent être institués pour l'unité technique d'exploitation constituée par toutes les parties défenderesses et que les élections sociales doivent être organisées sur cette base.

Elle demande que les listes des fonctions de direction et de cadre soient établies pour cette unité technique d'exploitation conformément à la réglementation. Pour ce faire, elle demande, moyennant astreinte, la production de divers documents destinés à permettre l'établissement de ces listes et que les défenderesses soient condamnées à produire la liste des fonctions de cadre.

### III LA POSITION DES PARTIES

#### La position de la CSC

5.

La CSC explique longuement le contexte dans lequel s'inscrit le litige. Le groupe O [REDACTED] est un groupe français spécialisé dans la prise en charge de la dépendance, c'est-à-dire dans l'exploitation de cliniques et de maisons de retraite. Il est actif en France, mais aussi en Italie, Suisse et Espagne. Il serait caractérisé par une forte centralisation de la gestion administrative et financière, de même que par la standardisation de ses services à la clientèle.

Dans le cadre de sa politique d'expansion, le groupe O [REDACTED] fait l'acquisition des deuxième et troisième défenderesses (L [REDACTED] et F [REDACTED]) qui sont des institutions voisines et partageant des services communs. En février 2007, il a constitué une filiale belge, la première défenderesse. Il a ensuite procédé au rachat successif, d'avril à septembre 2007, des trois maisons de repos exploitées par chacune des trois dernières défenderesses.

La CSC explique que les cinq maisons de repos concernées ont transféré leur siège social et font depuis partie de réseau O [REDACTED] et se présentent comme telles à l'égard de la clientèle. C'est la première défenderesse qui chapeaute l'ensemble de la structure en imprimant une gestion commune à tous les établissements concernés.

La CSC estime que c'est de manière erronée que seules les deuxième et troisième défenderesses se sont présentées comme formant une unité technique d'exploitation. En réalité, ce sont les cinq maisons de repos et la société faîtière qui sont une entité commune.

6.

La CSC rappelle les principes concernant la définition de l'unité technique d'exploitation.

Elle indique que les différents critères ne doivent pas être appréciés exclusivement à X - 35, mais qu'il est admis une approche dynamique de la question tenant compte d'une évolution déjà entamée et programmée.

Tel serait bien le cas en l'espèce dès lors que la prise de participation du groupe O [REDACTED] au sein des maisons de repos en cause dépasse manifestement le simple placement mais s'inscrit dans une volonté d'intégration au réseau existant. La création d'une société faîtière occupant sept personnes et la procédure en cours de recrutement d'un directeur des ressources humaines seraient tout à fait révélateurs à cet égard. De même, divers changements ont déjà été imposés qui témoignent d'une volonté d'uniformisation des pratiques et des services à la clientèle.

7.

La CSC estime que les conditions économiques de la présomption énoncée à l'article 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 sont toutes remplies en l'espèce : les différentes entités font partie du même groupe, elles sont administrées par les mêmes personnes et ont des activités sinon identiques en tout cas liées entre elles.

Il existe par ailleurs d'incontestables indices de cohésion sociale : l'uniformisation des procédures applicables et de la formation, la centralisation des structures de décision, le port d'un badge commun et la gestion centralisée des vêtements de travail.

La CSC considère que la présomption légale dont elle bénéficie n'est nullement renversée. En effet, les éléments avancés par les défenderesses ne sont que les vestiges d'une organisation autonome passée et disparue ou destinée à disparaître. Beaucoup de ces éléments seraient du reste antérieurs au rachat des défenderesses par O [REDACTED]. Ces éléments sont du reste en contradiction totale avec la politique générale d'O [REDACTED] et la communication qu'elle adoptée vis-à-vis de l'extérieur. Certains de ces éléments ne seraient par ailleurs guère significatifs (politique salariale ou avantages extra légaux).

8.

La CSC conclut par conséquent que des élections devraient être organisées pour l'ensemble de l'unité technique d'exploitation, tant pour le conseil d'entreprise que pour le comité. Il conviendrait par ailleurs d'établir les listes de personnel de direction et de cadre à ce niveau également et non plus seulement au niveau des deuxième et troisième défenderesses. Des mesures d'instruction seraient nécessaires à cet égard.

#### La position des défenderesses

9.

Les défenderesses estiment que la demande doit être déclarée non fondée en tous points.

Elles considèrent que les conditions d'application de la présomption énoncée à l'article 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 ne sont pas remplies puisqu'il n'est pas question de la moindre cohésion entre elles et que le Tribunal n'a pas à tenir compte de possibles événements futurs.

Les défenderesses indiquent en premier lieu que la création de la sa O [REDACTED] Belgium a été rendue nécessaire par les spécificités de la Belgique en la matière (normes et réglementations propres et complexes, relations avec les différentes autorités, etc) et non en raison de la volonté d'imposer un modèle de gestion unique et centralisé. Elles relèvent les importantes différences qui existent dans la manière dont les maisons de repos sont gérées en France et en Belgique, où l'autonomie de chaque établissement serait beaucoup plus large.

Quant aux critères économiques, les défenderesses ne contestent pas l'existence d'administrateurs et administrateurs-délégués communs, de sorte qu'une des conditions de la présomption est effectivement remplie. Elles relèvent néanmoins de nombreux éléments d'autonomie même en matière économique : chaque maison a son propres directeur, absence de modification du personnel à l'occasion des reprises, fournisseurs propres, agréments, comptabilités et organigrammes distincts, publicités différentes, sites internet et journaux d'information différents et assurances distinctes.

En ce qui concerne les critères sociaux, les défenderesses considèrent que les indices nécessaires à faire jouer la présomption ne sont pas réunis ou, en toute hypothèse, que la présomption serait renversée par l'accumulation d'indices d'autonomie des différentes établissements.

En effet :

- les sièges d'exploitation sont distincts et parfois éloignés ;
- les procédures prétendument communes ne seraient en réalité que des normes générales, s'appliquant à l'activité de toute maison de repos, sans modification depuis la reprises des différentes sociétés ;
- les réunions de personnel communes se limitent à évoquer ces procédures générales ;
- il n'y aurait pas une seule direction des ressources humaines mais des gestion séparées et autonomes avec des politiques de recrutement différentes. Rien ne permet d'indiquer qu'il en sera autrement à l'avenir ;
- il n'y a pas d'instructions centralisées ou communes à tous les établissements ;
- il n'y a pas de fourniture centralisée des vêtements de travail ou de badges identiques obligatoires ;
- les taux d'encadrement sont différents ;
- les services externes de prévention, les médecins du travail les secrétariats sociaux, les assureurs-loi et les personnes de confiance sont distincts ;
- les règles applicables au personnel (règlements de travail, contrats de travail, documents sociaux, systèmes d'évaluation, conventions collectives, durées du travail, systèmes de pointage, vêtements de travail, etc) sont différentes ;
- les avantages et salaires sont différents ;

- rien de permet par conséquent de dire que les membres du personnel forment une communauté.

10.

Les défenderesses estiment par conséquent qu'il n'y a pas lieu d'élargir l'unité technique d'exploitation formée par les deuxième et troisième défenderesses, de sorte qu'il n'y a pas matière à l'élection d'un conseil d'entreprise, ni à définir des fonctions de cadre.

11.

En ce qui concerne les fonctions de direction, les défenderesses demandent également la confirmation de leur décision puisque c'est le directeur des maisons de repos concernées et ses adjoints directs qui ont été retenus.

12.

Subsidiairement, les défenderesses contestent la demande d'astreinte estimant qu'elle est injustifiée et non motivée.

#### L'avis de monsieur l'auditeur du travail

13.

Monsieur l'auditeur du travail estime le recours recevable et partiellement fondé.

Il rappelle les principes applicables à la cause, insistant sur la possibilité d'une approche dynamique de la cohésion économique et sociale. Il indique que l'unité technique d'exploitation peut être appréhendée de manière différente au niveau du conseil d'entreprise et du comité, ce dernier étant davantage un organe de proximité.

Quant au fond, monsieur l'auditeur estime qu'une cohésion économique manifeste existe entre toutes les parties défenderesses. Pour ce qui est de la cohésion sociale, il la juge encore faible compte tenu de l'insertion récente des différentes maisons de repos dans le groupe. Par conséquent, les milieux humains ne s'interpénètrent pas encore. Il note néanmoins différents indices d'une volonté de constituer un groupe intégré : direction générale commune, procédure en cours d'unification, formation du personnel, logo et sigles communs et encouragement à la mobilité. Par conséquent, monsieur l'auditeur considère que l'intérêt fondamental des travailleurs, qui constitue le critère décisif, justifie la reconnaissance d'une unité technique d'exploitation pour le conseil d'entreprise, mais pas pour le comité qui est davantage un organe de proximité.

#### IV LA POSITION DU TRIBUNAL

##### La recevabilité

14.

Le recours est dirigé contre la décision des deuxième et troisième défenderesses relative aux unités techniques d'exploitation, aux fonctions du personnel de direction et aux fonctions du personnel de cadre.

Cette décision a été communiquée le 3 janvier 2008.

15.

Le recours, introduit le 10 janvier 2008, l'a été dans le délai établi par l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 4 décembre 2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales de l'année 2008.

Il est recevable.

La définition des unités techniques d'exploitation

16.

L'article 49, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que des comités pour la prévention et la protection au travail sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

L'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie énonce pour sa part que des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Il est dérogé à cette règle et prévu un seuil de 100 travailleurs, sous certaines exceptions, par la loi du 8 novembre 2007 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprises ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2008 (MB, 28 novembre 2007).

17.

L'alinéa 2, 1<sup>o</sup> de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 et l'alinéa 2, 1<sup>o</sup> de l'article 14, § 1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948 définissent l'entreprise comme l'unité technique d'exploitation définie à partir des critères économiques et sociaux, précisant qu'en cas de doute ces derniers critères prévalent.

18.

Les articles 50, § 3 de la loi du 4 août 1996 et 14, § 2, b) de la loi du 20 septembre 1948 contiennent une présomption de l'existence d'une unité technique d'exploitation. Ces deux dispositions sont formulées comme suit :

*“Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :*

*(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;*

*(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, un gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.*

*Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article (49 de la loi du 4 août 1996/14, § 1er, alinéa 2, 1° de la loi du 20 septembre 1948)".*

Cette présomption ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent et elle ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

19.

En ce qui concerne le moment auquel doit avoir lieu l'appréciation des éléments de cohésion ou d'autonomie économique et sociale, le Tribunal relève que la jurisprudence est particulièrement partagée et que différents moments pertinents sont proposés : date de la communication faite par l'employeur, date du recours, date de l'audience, voire, dans le cadre d'une "approche dynamique" plus tard encore (D. Moineaux, *Guide social permanent – droit du travail : commentaires*, Kluwer, partie IV, livre II, titre III, chapitre III, 1, 1130 et ss. ; N. Beaufils, *Elections sociales 2008*, FEB, 29 et ss. ; HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, "Les élections sociales 2004", *JTT*, 2006, 477).

La Cour de cassation a estimé que "*lorsque (...) le tribunal du travail est appelé à définir l'unité technique d'exploitation, il n'est pas tenu de limiter son examen aux éléments économiques et sociaux qui existent au trente-cinquième jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections*" (Cass., 24 février 1992, *Pas.*, 560).

Avec une jurisprudence importante, le Tribunal estime devoir prendre en compte tous les éléments portés à sa connaissance au jour où il statue, ainsi que les éléments futurs dont la réalisation est acquise avec certitude. Il estime par contre, avec une jurisprudence unanime, que ne peuvent être pris en compte des événements futurs seulement possibles ou éventuels.

20.

En ce qui concerne les conditions économiques d'application de la présomption légale d'existence d'une unité technique d'exploitation, le Tribunal relève qu'elles sont manifestement remplies.

Alors que la réalisation d'une seule de ces conditions suffit à rendre la présomption applicable (D. Moineaux, *op. cit.*, n° 750 et ss. ; N. Beaufils, *op. cit.*, 42 ; HF Lenaerts et alia, *op. cit.*, 481), le Tribunal relève qu'elles sont toutes réunies en l'espèce.

En effet :

- il n'est pas contesté que toutes les parties défenderesses font partie d'un même groupe économique. Le première défenderesse indique, en termes de



conclusions (pp. 9 et 10 de ses conclusions de synthèse) être l'actionnaire principal de toutes les autres défenderesses ;

- la CSC démontre que l'administrateur délégué de la première défenderesse, monsieur B. [REDACTED] est également administrateur des cinquième, troisième et deuxième défenderesses. Monsieur V. [REDACTED] administrateur de la première défenderesse, est en outre administrateur des quatrième et sixième défenderesses ;
- enfin, les six sociétés défenderesses ont une activité similaire, pour les cinq dernières d'entre elles, ou liée avec celle des autres pour ce qui concerne la première puisque son objet social vise notamment la gestion d'établissements d'hébergement des personnes âgées.

21.

S'agissant du volet social des conditions d'application de la présomption, il appartient à la CSC d'établir *"qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques"*.

A cet égard, et même si ce ne sont pas les éléments envisagés par le texte légal qui apparaissent en l'espèce, le Tribunal considère que la CSC démontre suffisamment d'éléments de cohésion sociale entre toutes les parties défenderesses pour bénéficier de jeu de la présomption légale.

a)

Peuvent être retenus en ce sens :

- l'établissement d'une liste globale des coordonnées des différentes maisons de repos et de leurs responsables respectifs (pièce 12 de la CSC), qui est de nature à donner le sentiment d'appartenance à un "réseau" de maisons de repos, de même que la présence, comme responsables supérieurs, de madame B. [REDACTED], employée au sein de la sa O. [REDACTED] Belgium et d'une responsable du réseau français
- l'établissement d'une sorte de "rôle de garde" entre les directeurs des différents établissements, même s'il n'est pas précisé quel est sa finalité exacte et à qui il est destiné (pièce 13 de la CSC) ;
- l'organisation d'un certain nombre de réunions rassemblant des membres du personnel de chaque site, ainsi que de la société faïtière (pièces 14 et 20 de la CSC). Ces réunions semblent cependant être restées peu nombreuses et ne viser qu'une partie du personnel (les infirmières coordonnatrices de chaque site) ;
- la volonté de la première défenderesse d'engager un responsable des ressources humaines au niveau belge (pièce 15 de la CSC). Cet engagement n'a cependant pas encore eu lieu. Même s'il est vraisemblable qu'il ait lieu, le Tribunal imaginant difficilement qu'une offre d'emploi soit publiée pour qu'il soit ensuite renoncé à créer le poste en cause, il est par contre encore impossible de prévoir quelles seront les répercussions de cette embauche sur la politique du personnel au sein de chaque établissement. Il n'est notamment pas possible de savoir si ce responsable aura un rôle de simple soutien aux structures existantes ou, au contraire, vocation à les remplacer progressivement au profit d'une gestion unique et centralisée ;

- l'utilisation d'un logo commun sur certains badges portés par le personnel et sur certains documents administratifs (dossier de soins, fiche de formation, publicités, annonces ou journaux internes ; cfr. pièces 17, 21, 23, 24 de la CSC) ;
- la référence à O. [REDACTED] faite dans la discussion de certaines questions statutaires (cfr. pièces 18 et 39 de la CSC) ;
- l'utilisation par la clientèle du baromètre de satisfaction O. [REDACTED] (pièce 22 de la CSC). Il convient cependant de noter que son utilisation paraît limitée aux seules deuxième et troisième défenderesses dont l'intégration au sein du réseau (français) d'O. [REDACTED] est incontestablement plus forte que celle des autres établissements.

b)

Le Tribunal estime par contre ne pas devoir tenir compte des éléments suivants :

- le rassemblement des sièges sociaux des sociétés, qui n'est pas de nature à faire naître une cohésion sociale entre les travailleurs. Les travailleurs ignorent du reste peut être que d'autres sociétés ont leur siège social à la même adresse que celle de leur employeur ;
- la référence faite par O. [REDACTED] à une politique de groupe dans ses relations avec les autorités ou dans le cadre de communications économiques (pièces 29 à 33 de la CSC). Ces éléments doivent en effet être fortement relativisés dans la mesure où il s'agit de communications non destinées au personnel et donc fort peu susceptibles de donner à celui-ci un sentiment d'appartenance ;
- l'utilisation de vêtements de travail communs, qui n'est pas démontrée ;
- l'uniformisation future de la gestion et de l'organisation des différents établissements gérés par les défenderesses. Le Tribunal considère que les considérations émises par la CSC relèvent encore, au stade actuel, de la spéculation dès lors que cette uniformisation n'est ni réalisée, ni un événement futur acquis avec certitude. La référence à l'organisation du groupe en France peut certes constituer un indice d'une volonté d'avancer en ce sens, mais néanmoins pas une certitude.
- la création de la première défenderesse comme société faîtière des six établissements de repos situés en Belgique. Dans le même ordre d'idée que ce qui vient d'être mentionné, il n'est pas actuellement possible de déterminer avec certitude si cette structure faîtière à vocation à imposer une uniformisation de la gestion, et notamment de la politique du personnel, ou à rester une simple structure de soutien aux structures existantes et de relais avec le groupe français.

22.

Il résulte de ce qui précède que les défenderesses sont présumées former une seule unité technique d'exploitation.

23.

Il est néanmoins nécessaire d'examiner si les parties défenderesses ne rapportent pas la preuve contraire, c'est-à-dire si elles ne renversent pas cette présomption en prouvant que les critères sociaux à prendre en compte révèlent en réalité une absence de cohésion entre les différentes entités juridiques.

Le Tribunal relève en ce sens les éléments suivants :

- l'existence de fournisseurs séparés ;
- des publicités distinctes, toutes ne faisant pas référence à l'appartenance à un groupe (pièces 12 à 16 des défenderesses) ;
- l'affiliation de certains établissements à des associations professionnelles ou d'indépendants (pièces 17 des défenderesses) ;
- des sites internet différents (pièces 18 à 22 des défenderesses) ;
- l'emploi de langues différentes au sein des divers établissements, la sixième défenderesse exploitant une maison de repos située en Flandre alors que les autres sont établies en région bruxelloise ;
- l'utilisation de documents internes différents et l'édition de journaux internes également distincts ; l'utilisation de vêtements de travail différents, tant dans leur présentation que dans leur origine (pièces 34 à 39 des défenderesses) ;
- la gestion actuellement séparée du personnel de chacune des maisons de repos, chaque directeur d'établissement l'assumant personnellement ;
- le recours à des contrats de travail différents (pièces 42 à 46 des défenderesses) ;
- les horaires et plannings établis et organisés de manière séparée ;
- le recours à des services externes de prévention, médecin du travail, personnes de confiance, secrétariat sociaux et assureurs-loi différents ;
- les règlements de travail distincts (pièces 58 à 62 des défenderesses) ;
- le recrutement accompli de manière séparée par chaque établissement, par des méthodes et en s'adressant à des organismes de placement différents ;
- l'octroi d'avantages extra-légaux différents (la sixième défenderesse a en effet un régime d'assurance de groupe et hospitalisation) ;
- les fêtes du personnel sont différentes ;
- l'absence de transfert de personnel entre les différentes entités ;
- le nombre très réduit de réunions communes au personnel des différents établissements, ces réunions restant limitées à quelques personnes, ainsi que dans leur objet ;
- le recours à des entreprises de travail intérimaire différentes.

Le Tribunal admet qu'un certain nombre de ces nombreux éléments d'autonomie vont *peut-être* disparaître à l'avenir. Il n'est néanmoins pas permis de ne plus en tenir compte, faute de certitude acquise actuellement à sujet.

24.

Au regard de l'ensemble des éléments énoncés au point qui précède, ces éléments ayant en raison de leur nombre et de leur pertinence en matière de cohésion sociale, un caractère prépondérant par rapport à ceux avancés par la CSC (cfr. point 21 ci-avant), le Tribunal considère que les défenderesses apportent la preuve (contraire) de l'absence de cohésion sociale entre les différentes entités juridiques, hormis pour ce qui concerne les deuxième et troisième défenderesses dont il n'est pas contesté qu'elles constituent bien une unité technique d'exploitation.

Au stade actuel, il n'est en effet pas permis d'affirmer qu'il existe une cohésion sociale entre le personnel des différentes entités. Au contraire, c'est globalement une situation d'autonomie qui doit encore être constatée.

Le Tribunal n'exclut évidemment nullement que la situation soit amenée à évoluer dans les mois et les années à venir et que bon nombre des éléments actuels d'autonomie seront *peut-être* amenés à disparaître dans le cadre d'une uniformisation économique et sociale. C'est cependant en se fondant exclusivement sur les éléments déjà existants et les éléments futurs acquis avec certitude qu'il arrive à cette conclusion, valable tant pour ce qui concerne le conseil d'entreprise que le comité pour la prévention et la protection au travail.

25.

Par conséquent, la demande visant à voir réunir les parties défenderesses en une seule unité technique d'exploitation est non fondée pour l'institution de ces deux organes.

Il y a lieu de confirmer la communication faite le 3 janvier 2008 et qui considère que seules les deuxième et troisième défenderesses constituent une unité technique d'exploitation.

26.

Dans la mesure où il résulte des pièces déposées par les défenderesses que toutes les unités techniques d'exploitation distinctes, et notamment celle formée par les deuxième et troisième défenderesses, comportent moins de 100 travailleurs (pièces 80 et 81 des défenderesses, comptage accompli par le secrétariat social SD worx), il n'y a pas lieu à institution de conseils d'entreprise.

Par ailleurs, seule l'unité technique d'exploitation formée par les deuxième et troisième défenderesses dépasse le seuil de 50 travailleurs et doit instituer un comité pour la prévention et la protection au travail.

#### Les fonctions de cadre

27.

Dans la mesure où aucune unités techniques d'exploitation distincte ne dépasse le seuil de 100 travailleurs et où il n'y a pas lieu à l'institution de conseils d'entreprise, il n'y a pas davantage lieu à la détermination de fonctions de cadre.

#### Les fonctions de personnel de direction

28.

La problématique de la détermination des fonctions de direction ne doit être examinée qu'au sein de l'unité technique d'exploitation formée par les deuxième et troisième défenderesses (cfr. point 26 ci-avant).

29.

L'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008 définit le personnel de direction comme "les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière".

30.

Il résulte de cette définition que cette catégorie de personnel, outre qu'elle ne peut englober que des personnes chargées de la gestion journalière, ne peut comporter que deux niveaux hiérarchiques : le premier niveau se confond avec l'employeur, qu'il soit une personne physique ou un organe collectif exerçant la fonction d'employeur de manière collégiale ; le second niveau est composé des collaborateurs directs de l'employeur (TT Bruxelles, 23 février 2004, R.G. n°, 69.729/2004, cité in HF Lenaerts, JY Verslype et O. Wouters, "Les élections sociales 2004", *JTT*, 2006, 489).

Les personnes faisant partie d'un troisième niveau hiérarchique ne peuvent par conséquent relever de la catégorie du personnel de direction, quand bien même elles exerceraient des missions de gestion journalière (TT Bruxelles, 9 février 2000, R.G. n° : 12.507/2000 ; TT Bruxelles, 9 février 2000, R.G. n° : 12.798/2000 ; TT Anvers, 9 février 2004, R.G. n° 363.776, tous cités par N. Beaufils, *Elections sociales 2008*, FEB, 77 et ss).

Cette limitation à deux niveaux et l'exigence d'une subordination *directe* interdit par ailleurs que soient considérés comme faisant partie d'un même niveau des "personnes de rangs hiérarchiques différents subordonnées les unes aux autres" (Cass., 17 octobre 1983, *JTT*, 1984, 83).

31.

S'agissant de la notion de gestion journalière, au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007, elle est traditionnellement appréhendée en un sens sensiblement plus restrictif qu'en droit des sociétés où elle peut faire l'objet de délégations en cascade : il s'agit ici de l'exercice du pouvoir de gestion effectif de l'entreprise, c'est-à-dire du pouvoir de décision inhérent à la fonction d'employeur (Cass., 17 octobre 1983, *JTT*, 1984, 83). Est donc exigé un pouvoir de décision indépendant, étendu et continu, exercé par l'employeur ou en collaboration directe avec lui, sur toute l'entreprise ou une section de celle-ci (N. Beaufils, *Elections sociales 2008*, FEB, 79-80 ; HF Lenaerts et alia, *op. cit.*, 489).

32.

En l'espèce, le Tribunal relève que les deuxième et troisième défenderesses ont retenu comme fonctions du personnel de direction le directeur des deux établissements ainsi que ses adjoints directs.

Ce choix est a priori conforme aux principes énoncés ci-avant puisque le directeur de la maison de repos et ses adjoints directs constituent, respectivement, les premier et second niveaux de sa gestion journalière.

Par ailleurs, le Tribunal n'aperçoit aucun élément qui permettrait de présumer que la gestion journalière serait effectivement exercée par les titulaires d'autres fonctions que celles désignées par les deuxième et troisième défenderesses. En particulier, rien n'indique, et la CSC ne prouve pas, que des membres du personnel de la SA O [redacted] belgium ou que d'autres membres du groupe exerceraient la gestion journalière effective des deuxième et troisième défenderesses. Ce constat résulte également de l'analyse faite précédemment quant à l'absence actuelle de cohésion entre les différentes défenderesses, notamment au plan de la gestion du personnel.

Dans ces conditions, le Tribunal considère que la demande, en tant qu'elle vise à voir modifier les fonctions de personnel de direction retenues par les défenderesses, n'est pas fondée, sans que les mesures d'instruction sollicitées n'apparaissent nécessaires ou pertinentes à cet égard.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement à l'égard de la CSC et des parties défenderesses, par défaut à l'égard des parties intéressées,

Dit la demande recevable mais non fondée,

Délaisse à la CSC ses propres dépens et la condamne aux dépens des parties défenderesses, non liquidés actuellement.

Ainsi jugé par la 25<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle siégeaient :

Hugo MORMONT,  
Valérie DELSAUT,  
Jacques DE BACKER

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du 4 février 2008 par

Hugo MORMONT,  
assistée de Bart VAN DER MEEREN,

Juge,  
Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

B. VAN DER  
MEEREN

V. DELSAUT

J. DE BACKER

H. MORMONT