

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.11.0114.F

1. **S. M.,**

2. **J. C.,**

3. **D. P.,**

demandeurs en cassation,

représentés par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**LE NOUVEAU PALACE**, société anonyme dont le siège social est établi à Saint-Josse-ten-Noode, rue Gineste, 3,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Driekoningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile.

N° S.11.0115.F

**1. K. B.,**

**2. A.M. D.,**

demandeurs en cassation,

représentés par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**LE NOUVEAU PALACE**, société anonyme dont le siège social est établi à Saint-Josse-ten-Noode, rue Gineste, 3,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Driekoningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile.

**I. La procédure devant la Cour**

Les pourvois en cassation sont dirigés contre l'arrêt rendu le 23 mai 2011 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport.

L'avocat général délégué Michel Palumbo a conclu.

**II. Les moyens de cassation**

À l'appui du pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0114.F, les demandeurs présentent deux moyens libellés dans les termes suivants :

***Premier moyen******Dispositions légales violées***

- *articles 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, notamment alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;*

- *pour autant que besoin, articles 1<sup>er</sup>, § 2, 5<sup>o</sup>, 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.*

***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt reçoit l'appel de la défenderesse et le déclare fondé. Réformant le jugement dont appel, l'arrêt dit la demande des demandeurs non fondée et les en déboute, tout en mettant à leur charge les frais et dépens des deux instances. L'arrêt fonde sa décision sur les motifs énoncés ci-après :*

*« III. En droit*

***1. Préambule***

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

*Il y a donc lieu d'examiner si le 'service' dans lequel étaient employés les [demandeurs] constituait une 'division' d'entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991 (...).*

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

*Comme le font observer les parties, tant (la défenderesse) que (les demandeurs), la loi ne définit pas la notion de 'division'.*

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

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

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

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

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

*La cour du travail a estimé ne pas pouvoir suivre le premier juge.*

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

*Il s'agissait dans l'espèce soumise à la Cour de cassation du licenciement de 163 travailleuses affectées au service d'entretien d'une grande banque belge, de surcroît en des lieux différents, ladite banque possédant, outre les bureaux de son siège administratif, de nombreuses agences.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*La cour du travail a considéré dès lors, eu égard à ce qui précède que le département dans lequel travaillent les intimés constituait bien une 'division' pour l'application de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991. (...)*

### 5. Conclusion

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

*Le licenciement des (demandeurs) est régulier.*

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

### **Griefs**

*L'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, dispose que les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que (...) pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.*

*Conformément à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de ladite loi, 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 en principe saisir préalablement la commission paritaire compétente en vue de voir reconnaître les motifs d'ordre économique ou technique (alinéa 1<sup>er</sup>). Cette commission paritaire compétente est tenue de se prononcer dans le délai précisé par la loi (alinéa 2).*

*En l'espèce, il n'était pas contesté que les demandeurs avaient la qualité de travailleurs protégés au sens de la loi du 19 mars 1991, que l'employeur avait sollicité la reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique et que la commission paritaire compétente n'avait pu se prononcer endéans le délai qui lui était imparti.*

*L'alinéa 3 dudit article 3, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 dispose qu'à défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa 2,*

*l'employeur ne peut licencier le travailleur protégé 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.*

*Ainsi, les hypothèses dans lesquelles le licenciement reste possible malgré l'absence de décision de la commission paritaire compétente sont définies restrictivement et constituent des exceptions qu'il convient d'interpréter restrictivement, la loi du 19 mars 1991 visant à protéger les représentants du personnel contre toute discrimination préjudiciable de sorte qu'ils puissent librement se porter candidats aux élections sociales et exercer, le cas échéant, leur mandat. Cette protection légale est d'ordre public.*

*Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 5<sup>o</sup>, de la loi du 19 mars 1991, constitue une entreprise au sens de cette loi, l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (actuellement la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).*

*Constitue une division de l'entreprise, au sens de l'article 3 de la loi du 19 mars 1991, la branche d'entreprise qui présente une certaine cohésion et qui se distingue du reste de l'entreprise par une indépendance technique et par une activité durable et un personnel distinct.*

*La division de l'entreprise, au sens de cette loi, doit, dès lors, développer une activité qui se distingue du reste de l'entreprise non seulement par une indépendance technique et un personnel distinct mais également par une activité distincte et durable.*

*Comme le soutenaient les demandeurs en leurs conclusions additionnelles et de synthèse, la notion de division d'entreprise suppose qu'il y a une activité durable, spécifique, identifiable et distincte de l'activité principale de l'entreprise.*

*Il n'était pas contesté que les demandeurs faisaient partie du service technique, qui était appelé à procéder aux petites réparations et à la maintenance journalière. Les demandeurs précisaient en leurs conclusions que l'activité principale de l'entreprise était l'exploitation de l'hôtel Crown Plaza*



*City Center et que l'activité déployée par les demandeurs, ainsi que celle des autres travailleurs du service technique, n'avait pas un objet différencié, distinct de celui de l'entreprise elle-même. Les demandeurs alléguaient que l'activité des demandeurs, c'est-à-dire assurer la maintenance, l'entretien et la réparation des objets d'usage courant et des installations, participait de l'activité principale, contribuait directement à l'exploitation de l'hôtel et s'inscrivait dans le cadre de cette exploitation. Comme le soutenaient les demandeurs, le service de maintenance de l'hôtel ne constitue qu'un des services indispensables pour le fonctionnement de celui-ci, comme peuvent l'être le service de chambre, le service de ménage, le service de cuisine, ... qui font tous partie de l'ensemble des moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation de l'objet social et principal de l'entreprise. Ainsi les travailleurs occupés dans ce service de maintenance et d'entretien peuvent tout au plus être considérés comme relevant d'une catégorie déterminée de personnel, mais non comme une division de l'entreprise, la cour du travail n'ayant pas constaté que le service de maintenance et d'entretien pouvait être distingué de l'exploitation de l'hôtel même et que ce service développerait une activité durable et autonome qui pourrait être détachée de l'exploitation de l'hôtel.*

*L'arrêt n'a dès lors pu légalement considérer qu'il est indifférent que les activités du département technique étaient liées aux activités de l'entreprise et que cette circonstance n'est pas de nature à empêcher que ce « service » ou « département » puisse être considéré comme une « division de l'entreprise ».*

*Bien que l'arrêt constate que les demandeurs « appartenaient à la même catégorie de fonction, exerçaient un travail spécifique d'entretien et de maintenance au sein d'une équipe constituant une entité distincte du reste de l'entreprise et bénéficiant d'une indépendance technique évidente », que les travailleurs du service technique avaient leur propre directeur et qu'ils disposaient de locaux distincts et de matériels et outils spécifiques également distincts, en rapport avec la nature de leur tâche, à savoir l'entretien et les petites réparations, l'arrêt ne constate pas pour autant qu'il s'agissait d'une activité durable, spécifique, identifiable et distincte de l'activité principale de l'entreprise.*

*Ainsi l'arrêt n'a pu légalement conclure, sur la base des éléments de fait souverainement constatés, que le service technique, dont faisaient partie les demandeurs, constituait une division d'entreprise au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991, de sorte que la défenderesse pouvait, en l'absence d'une décision de la commission paritaire compétente relative à l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, procéder au licenciement des demandeurs (violation dudit article 3, § 1<sup>er</sup>, notamment alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel).*

*Il s'ensuit que l'arrêt ne déboute pas légalement les demandeurs de leur demande en paiement des indemnités visées par les articles 16 et 17 de ladite loi (violation des articles 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de cette loi).*

### ***Second moyen***

#### ***Dispositions légales violées***

*- articles 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, notamment alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;*

*- pour autant que besoin, articles 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991.*

#### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt reçoit l'appel de la défenderesse et le déclare fondé. Réformant le jugement du premier juge, l'arrêt dit la demande des demandeurs non fondée et les en déboute, tout en mettant à leur charge les frais et dépens des deux instances. L'arrêt fonde sa décision sur les motifs énoncés ci-après :*

*« III. En droit**1. Préambule*

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

*Il y a donc lieu d'examiner : (...) s'il est constaté que le 'service' précité constitue une 'division', s'il s'agissait en l'espèce d'une 'fermeture' de celle-ci au sens de l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, de la loi du 19 mars 1991 (...).*

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

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

*(La défenderesse) précise que : 'Le département technique a été fermé au sens de cette définition : le département n'existe plus, les contrats de travail de tous les travailleurs occupés dans ce département ont pris fin. Suite à cette fermeture, la (défenderesse) n'occupe plus aucun travailleur dont les missions seraient celles qui étaient attachées à l'ancien département technique. Cette division n'existant plus, ses activités ont donc définitivement cessé'.*

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

*La cour du travail a considéré que la thèse de (la défenderesse) est tout à fait pertinente, la poursuite de prestations d'entretien ou de maintenance ne permettant pas de l'infirmier.*

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

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

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

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

*La cour du travail entend rappeler par ailleurs que, dans son arrêt rendu le 4 février 2002, la Cour de cassation a, à l'occasion de son examen des éléments qui lui étaient soumis, certes dans le cadre de l'application de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, considéré que la restructuration de la section de la gestion des bâtiments impliquant la disparition de toute l'équipe d'entretien remplacée par des sous-traitants constituait la cessation de l'activité principale de l'entreprise.*

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

*Or, c'est précisément la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou de la division qui se trouve visée également par l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, de la loi du 19 mars 1991, applicable à la cause soumise à l'examen de la cour du travail.*

*Il en résulte que la position des (demandeurs) ne peut être suivie.*

*La cour du travail entend préciser, pour autant que de besoin, que les prestations de maintenance, dont la nécessité n'a pas disparu, ont certes dû être fournies après la fermeture de la division technique de (la défenderesse).*

*Cette dernière ne prétend d'ailleurs pas le contraire.*

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

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

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

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

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

*La cour du travail entend préciser, toujours pour autant que de besoin, que les allégations des (demandeurs) tendant à infirmer les arguments de (la défenderesse), en soutenant que cette dernière faisait déjà appel aux sociétés et entreprises dont elle fait état avant leur licenciement, ne sont ni pertinentes ni pertinentes.*

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

*l'entretien des ascenseurs, à des sociétés non seulement spécialisées mais aussi agréées.*

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

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

#### *5. Conclusion*

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

*Le licenciement des (demandeurs) est régulier.*

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

#### **Griefs**

*L'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, dispose que les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que (...) ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.*

*Conformément à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de ladite loi, 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 en principe saisir préalablement la commission paritaire compétente en vue de voir reconnaître les motifs d'ordre économique ou technique (premier alinéa). Cette commis-*

*sion paritaire compétente est tenue de se prononcer dans le délai précisé par la loi (alinéa 2).*

*En l'espèce, il n'était pas contesté que les demandeurs avaient la qualité de travailleurs protégés au sens de ladite loi du 19 mars 1991, que l'employeur avait sollicité la reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique et que la commission paritaire compétente n'avait pu se prononcer dans le délai qui lui était imparti.*

*L'alinéa 3 dudit article 3, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 dispose qu'à défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa 2, l'employeur ne peut licencier le travailleur protégé 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.*

*Ainsi les hypothèses dans lesquelles le licenciement reste possible, malgré l'absence de décision de la commission paritaire compétente, sont définies restrictivement et constituent des exceptions qu'il convient d'interpréter restrictivement, la loi du 19 mars 1991 visant à protéger les représentants du personnel contre toute discrimination préjudiciable de sorte qu'il puissent librement se porter candidats aux élections sociales et exercer, le cas échéant, leur mandat. Cette protection légale est d'ordre public.*

*L'article 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, de la loi du 19 mars 1991 précise qu'il y a lieu d'entendre par fermeture « toute cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ». La fermeture, telle qu'elle est définie par la loi du 19 mars 1991, implique un arrêt, une suspension irrévocable de l'activité visée. Il s'agit dès lors de la cessation définitive de l'activité de l'entreprise ou d'une division de celle-ci et non de la cessation de cette activité par l'entreprise ou une division de celle-ci.*

*La loi du 19 mars 1991 ne définit pas la fermeture (d'une division) de l'entreprise par rapport à la l'organisation de l'activité mais par rapport à la disparition de l'activité elle-même, la discrimination des travailleurs protégés étant moins à craindre lorsque leur licenciement est lié à la disparition totale et définitive de l'activité.*

*L'abandon de l'exploitation de ladite activité par la division de l'entreprise n'équivaut pas à la suppression définitive de cette activité, celle-ci pouvant être exercée par d'autres membres du personnel, appartenant à d'autres divisions, ou par des tiers comme des sous-traitants ou des entrepreneurs spécialisés.*

*Il n'était pas contesté que les demandeurs faisaient partie du service technique, qui était appelé à procéder aux petites réparations et à la maintenance journalière dans l'exploitation de l'hôtel.*

*L'arrêt n'a pu légalement considérer que la « fermeture d'une division de l'entreprise », au sens de la loi du 19 mars 1991, n'était pas définie par rapport à l'activité elle-même.*

*L'arrêt, qui constate que les prestations de maintenance dont la nécessité n'avait pas disparu ont encore dû être fournies après la prétendue « fermeture » de la division technique de l'entreprise, que la défenderesse ne prétendait pas le contraire et que ces prestations se trouvent, depuis le licenciement des demandeurs, fournies non par un sous-traitant mais par une série d'entrepreneurs spécialisés, n'a dès lors pu légalement conclure qu'il y avait en l'espèce « fermeture d'une division de l'entreprise », permettant à la défenderesse, en l'absence d'une décision de la commission paritaire compétente relative à l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, de procéder au licenciement des demandeurs (violation des articles 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, notamment alinéa 3, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel).*

*Il s'ensuit que l'arrêt n'a pu légalement débouter les demandeurs de leur demande en paiement des indemnités visées par les articles 16 et 17 de ladite loi (violation des articles 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de ladite loi).*



À l'appui du pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0115.F, dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, les demandeurs présentent deux moyens.

### **III. La décision de la Cour**

Les pourvois étant dirigés contre le même arrêt, il y a lieu de les joindre.

#### **Sur le pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0114.F :**

##### **Sur le premier moyen :**

En vertu de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, à défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé sur l'existence des raisons d'ordre économique ou technique pour lesquelles il envisage le licenciement, l'employeur ne peut, avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence de ces raisons, licencier un travailleur protégé, qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

Une division d'une entreprise est, au sens de ces dispositions, une partie de l'entreprise qui présente une certaine cohésion et se distingue du reste de l'entreprise par une autonomie technique, une activité distincte et durable et un personnel propre.

L'arrêt constate que les demandeurs travaillaient pour la défenderesse au sein du département technique assurant l'entretien et les petites réparations de l'hôtel exploité par cette dernière ; que ce département avait son directeur, son organisation et ses travailleurs propres, disposant de locaux distincts et de matériel et outils spécifiques. L'arrêt considère, sans être critiqué, que « les travailleurs concernés par la décision de licenciement [...] appartenaient à la

même catégorie de fonction, exerçaient un travail spécifique [...] au sein d'une équipe constituant une entité distincte du reste de l'entreprise et bénéficiant d'une indépendance technique ». Il ajoute qu' « il est indifférent que les activités du département technique étaient liées aux activités de l'entreprise ».

Sur la base de ces énonciations, l'arrêt a pu décider que le département auquel appartenaient les demandeurs constituait une division de l'entreprise au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4.

Dans cette mesure, le moyen ne peut être accueilli.

Pour le surplus, la violation prétendue des articles 2, § 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 étant tout entière déduite de celle, vainement alléguée, des dispositions légales précitées, le moyen est irrecevable.

#### **Sur le second moyen :**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, de la loi du 19 mars 1991, pour l'application de cette loi, la fermeture d'une division de l'entreprise se définit comme la cessation définitive de l'activité principale de cette division.

L'arrêt constate que le département technique auquel appartenaient les demandeurs n'existe plus, que les travailleurs occupés par ce département ont été licenciés, que les prestations d'entretien et de réparation 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 des articles 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4.

Dans cette mesure, le moyen ne peut être accueilli.

Pour le surplus, la violation prétendue des articles 2, § 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 étant tout entière déduite de celle, vainement alléguée, des dispositions légales précitées, le moyen est irrecevable.

**Sur le pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0115.F :**

L'arrêt constate que les demandeurs travaillaient au sein du même département de la défenderesse et ont été licenciés le même jour que les demandeurs dans la cause inscrite au rôle général sous le numéro S.11.0114.F.

**Sur le premier moyen :**

Il résulte de la réponse au premier moyen identique du pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0114.F que l'arrêt a pu décider que le département auquel appartenaient les demandeurs constituait une division de l'entreprise au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991.

Dans cette mesure, le moyen ne peut être accueilli.

Pour le surplus, la violation prétendue des articles 2, § 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de ladite loi étant tout entière déduite de celle, vainement alléguée, des dispositions légales précitées, le moyen est irrecevable.

**Sur le second moyen :**

Il résulte de la réponse au second moyen identique du pourvoi inscrit au rôle général sous le numéro S.11.0114.F que l'arrêt a pu décider que les circonstances qu'il constate constituaient une fermeture de la division de l'entreprise au sens des articles 1<sup>er</sup>, § 2, 6<sup>o</sup>, et 3, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4, de la loi.

Dans cette mesure, le moyen ne peut être accueilli.

Pour le surplus, la violation prétendue des articles 2, § 1<sup>er</sup>, 16 et 17 de ladite loi étant tout entière déduite de celle, vainement alléguée, des dispositions légales précitées, le moyen est irrecevable.

**Par ces motifs,**

La Cour

Joint les pourvois inscrits au rôle général sous les numéros S.11.0114.F et S.11.0115.F ;

Rejette les pourvois ;

Condamne chacun des demandeurs aux dépens de son pourvoi et à ceux de la partie défenderesse à ce pourvoi.

Les dépens taxés, dans la cause S.11.0114.F, à la somme de deux cent quatre-vingt-cinq euros dix-neuf centimes envers les parties demanderesse et à la somme de cent dix euros quatre-vingt-sept centimes envers la partie défenderesse et, dans la cause S.11.0115.F, à la somme de deux cent quatre-vingts euros dix-neuf centimes envers les parties demanderesse et à la somme de cent vingt-deux euros cinquante-neuf centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Albert Fettweis, les conseillers Martine Regout, Alain Simon, Mireille Delange et Michel Lemal, et prononcé en audience publique du trois décembre deux mille douze par le président de section Albert Fettweis, en présence de l'avocat général délégué Michel Palumbo, avec l'assistance du greffier Fabienne Gobert.

F. Gobert

M. Lemal

M. Delange

A. Simon

M. Regout

A. Fettweis