



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 24 juillet 2024
Numéro du rôle 2022/AB/738
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 23 septembre 2022 20/4477/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La SA SODEXO BELGIUM, BCE 0407.246.778, ci-après « SODEXO »
dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, rue Ravenstein 36,
partie appelante,
représentée par Me M. A. *loco* Me R. S., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Madame D. R.,
domiciliée à
partie intimée,
représentée par Me I. S. *loco* Me U. J., avocat à 1090 JETTE.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé le 23 septembre 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue le 9 novembre 2022 au greffe de la cour ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire du 16 février 2022 ;
- les conclusions des parties et en particulier celles de la partie appelante déposées le 21 novembre 2023 et celles de la partie intimée déposées le 15 octobre 2023 (celles déposées le 20 décembre 2023 seront écartées des débats, ayant été communiquées à la partie appelante après ce délai ; voir ci-après) ;
- les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 13 mai 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. Le jugement dont appel

Mme D. R. demandait au tribunal du travail de condamner SODEXO à lui payer :

- 51.048,80 euros bruts à titre de « licenciement d'une déléguée syndicale » ;
- 5.564,10 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

SODEXO contestait cette demande et sollicitait la condamnation de Mme D. R. aux dépens, ou subsidiairement la compensation de ceux-ci.

Le jugement frappé d'appel, prononcé le 23 septembre 2022 décide comme suit (dispositif) :

« Condamne la s.a. Sodexo Belgium à payer à Madame D. R. la somme brute de 34.039,20 € à titre d'indemnité de protection de la candidate déléguée du personnel prévue par la loi du 19 mars 1991 ;

Déboutte Madame D. R. du surplus de sa demande ;

Compense les dépens dans la mesure ci-après ;

Condamne la s.a. Sodexo Belgium à payer à Madame D. R. la somme de 2.625,00 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi que la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie ;

Autorise la s.a. Sodexo Belgium à cantonner les sommes auxquelles elle est condamnée. »

III. Les demandes en appel

SODEXO demande à la cour du travail de :

« A titre principal :

- *Réformer le jugement a quo ;*
- *Déclarer les demandes de Madame D. R. non fondées ;*
- *La condamner aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.*

A titre subsidiaire :

- Réformer le jugement a quo ;
- Réduire le montant réclamé à **25.383,77 EUR** ;
- Compenser les dépens des deux instances à hauteur de 50% dans le chef de chaque partie, dès lors qu'elles succomberaient toutes deux, conformément à l'article 1017 du Code judiciaire. »

Mme D. R. demande à la cour du travail de :

- dire l'appel recevable mais non fondé ;
- confirmer le jugement attaqué en toutes ses dispositions ;
- condamner l'appelante aux entiers dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.625 euros en première instance et de 3.000 euros en degré d'appel ;
- déclarer à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution et à l'exclusion de tout cantonnement.

IV. Les faits pertinents

Le 1^{er} mai 2013, Mme D. R. est entrée au service de SODEXO dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière conclu pour une durée indéterminée et à temps partiel (14,50 heures par semaine), en qualité de collaboratrice polyvalente (en charge essentiellement de la gestion du courrier). Son lieu d'occupation se situait à Forest, sur le site de la société UNILEVER, boulevard de l'Humanité, 292. Ce contrat a été conclu dans le cadre de la reprise d'activités de la société UNILEVER par SODEXO et prévoit une reconnaissance d'ancienneté au 1^{er} janvier 2010.¹

Lors des élections sociales de l'année 2016, Mme D. R. a été candidate pour le conseil d'entreprise, présentée par l'organisation syndicale CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens), mais elle n'a pas été élue.²

En avril 2019, UNILEVER communique sa décision de quitter le bâtiment occupé à Forest pour s'installer dans le complexe immobilier « City Dox » à Anderlecht.³

Dans un courriel du 24 avril 2019, M. S. (responsable pour SODEXO auprès du client Unilever) fait part à deux collègues de SODEXO de ses craintes quant au fait que ce

¹ Pièce 1 de SODEXO (et description de fonction en pièce 1b ; également pièce 2 de Mme D. R.). D'après ses conclusions, Mme D. R. aurait déjà travaillé comme intérimaire au service courrier de la société UNILEVER depuis 1998.

² Pièce 2 de SODEXO.

³ Pièce 10 de SODEXO.

déménagement risquait d'entraîner une réduction du nombre de services que SODEXO fournit à UNILEVER.⁴

Le 20 juin 2019, une communication est adressée au personnel, suivant laquelle il est annoncé une réduction des services que SODEXO offrira à UNILEVER sur le nouveau site, notamment ceux concernant la poste et la logistique, tâches qui devraient être reprises par un/une réceptionniste multilingue. Des entretiens individuels sont annoncés afin d'examiner les possibilités de reclassement interne.⁵ Un avis au personnel d'UNILEVER est communiqué dans le même temps, confirmant des changements dans les services offerts par SODEXO dans le nouveau bâtiment.⁶

D'après le rapport de son entretien individuel, Mme D. R. aurait indiqué :

*« Je n'ai pas l'intention d'aller sur un autre site 2jours/semaine. Je me doutais bien que j'allais être licenciée. Je suis veuve, donc pas droit au chômage ni mutuelle. J'aurais espéré être licenciée et payée. Je n'ai pas envie d'aller ailleurs. (...) Je ne veux pas travailler en cuisine ».*⁷

Le 22 octobre 2019, SODEXO et la CSC concluent un plan social pour les onze travailleurs concernés par un licenciement dans le cadre de la fermeture du site d'UNILEVER, dont quatre travailleurs (y compris Mme D. R.) bénéficiant de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991. Il est prévu pour ces derniers que les mesures d'accompagnement social sont convenues notamment sous la condition suspensive de l'accord unanime de la commission paritaire compétente (n°302, secteur « Horeca ») pour la levée de leur protection contre le licenciement avant le 15 décembre 2019.⁸

Par courrier recommandé du 28 octobre 2019, SODEXO informe la présidente de la commission paritaire de son intention de licencier les quatre travailleurs protégés (dont Mme D. R.), pour motif économique. Le courrier est libellé comme suit :

« La raison d'ordre économique est la fermeture du site Unilever, client de Sodexo, sis à 1190 Bruxelles, Boulevard de l'Humanité 292, prévue le 6/1/2020 (date qui peut encore être modifiée) sur lequel les travailleurs susdits travaillent. Cette fermeture fait suite à un déménagement d'Unilever vers un nouveau bâtiment « City Dox » sis à 1070 Anderlecht sur lequel seule une activité réduite de catering, cleaning et une activité de réception sera prévue par Sodexo Belgium.

Les travailleurs susdits, qui avaient été repris d'Unilever depuis mai 2013 n'ont pas pu être reclassés au sein de Sodexo Belgium.

⁴ *Idem.*

⁵ Pièce 11 de SODEXO.

⁶ Pièce 9 de Mme D. R.

⁷ Pièce 13 de SODEXO.

⁸ Pièce 3 de SODEXO.

Veillez noter que 11 travailleurs (CP 302) de ce même site ont déjà été licenciés en date du 24/6/2019 ou en date du 12/8/2019 et que Sodexo ne prévoira que deux réceptionnistes, deux collaborateurs cleaning (CP 121) et un travailleur ayant une fonction de chef-gérant (catering) dans le nouveau bâtiment » (la mention de 11 travailleurs est erronée, s'agissant de 7 travailleurs, outre les 4 travailleurs protégés).⁹

Par décision du 29 novembre 2019, la commission paritaire reconnaît l'existence de raisons économiques ou techniques pouvant justifier le licenciement de certains (candidats) délégués du personnel.¹⁰

Par courrier recommandé du 6 janvier 2020, SODEXO notifie à Mme D. R. la rupture de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 40 jours calendriers et 21 semaines de rémunération.¹¹

Le formulaire C4 renseigne comme motif du chômage « réorganisation – fermeture de site ». ¹²

Mme D. R. (ni son organisation syndicale) n'a pas demandé sa réintégration dans l'entreprise.

Le 9 septembre 2020, la CSC interpelle SODEXO concernant le licenciement de Mme D. R., sollicitant un « *résumé des circonstances qui ont mené à son licenciement* » et le détail des indemnités de départ. En réponse du 15 septembre 2020, SODEXO communique le détail des sommes payées à la rupture et expose les circonstances du licenciement, résultant de la décision d'UNILEVER « *d'arrêter ses prestations dans leurs bâtiments* » situés à Forest.¹³

Par courriel du 22 septembre 2020, Mme D. R. demande à SODEXO de lui communiquer le motif exact de son licenciement conformément à la C.C.T. n°109. Par courriel du 2 octobre 2020, SODEXO communique la même réponse qu'à la CSC (arrêt des prestations d'UNILEVER sur le site de Forest) et relève que la demande de Mme D. R. est hors délai et ne respecte pas les formes requises par la C.C.T. n°109.¹⁴

Mme D. R. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 21 décembre 2020.

⁹ Pièce 4 de SODEXO.

¹⁰ Pièce 5 de SODEXO.

¹¹ Pièce 6 de SODEXO ; pièce 4 de Mme D. R.

¹² Pièce 3 de Mme D. R.

¹³ Pièce 7 de SODEXO ; pièce 8 de Mme D. R.

¹⁴ Pièce 8 de SODEXO ; pièce 5 de Mme D. R.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. Recevabilité et procédure

Il n'apparaît pas du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel est recevable, ayant été introduit dans le délai et suivant les formes requises (art. 1051 et 1057, C.J.), ce qui n'est du reste pas contesté.

SODEXO sollicite l'écartement des conclusions de Mme D. R. déposées au greffe le 20 décembre 2023, au motif qu'elles n'auraient été communiquées que postérieurement à ce délai (le 22 décembre 2023). Interpellée à l'audience sur ce point, le conseil de Mme D. R. s'en est référé à justice. Dès lors qu'il n'est pas contesté que lesdites conclusions ont été envoyées à la partie adverse hors délai (le dernier délai fixé par l'ordonnance de mise en état judiciaire était le 20 décembre 2023), elles doivent être écartées des débats, conformément à l'article 747, § 4 du Code judiciaire.

2. Sur l'indemnité de protection

2.1. Le jugement frappé d'appel

Par un premier jugement du 10 décembre 2021 (non frappé d'appel), le tribunal, après avoir rappelé les principes, a relevé qu'il était tenu d'exercer un contrôle de pleine juridiction sur les motifs du licenciement, quand bien même ceux-ci ont été avertis par la commission paritaire, et que, pour exercer ce contrôle, il devait disposer des éléments de preuve permettant d'apprécier la réalité des motifs. Le tribunal a rouvert les débats afin de permettre à SODEXO de rapporter la preuve de la réalité des motifs de licenciement.

Par son second jugement (frappé d'appel), du 23 septembre 2022, le tribunal, après analyse des quatre nouvelles pièces produites par SODEXO dans le cadre de la réouverture des débats, conclut que celle-ci ne rapporte pas à suffisance la preuve de motifs d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement de Mme D. R. En substance, le tribunal admet la diminution du personnel sur le nouveau site de la société UNILEVER mais relève que SODEXO ne prouve pas, soit qu'elle ne disposait d'aucun autre poste au sein de « *son (sa vaste) entreprise* » auquel elle aurait pu affecter Mme D. R. (malgré le « *découragement* » exprimé par celle-ci lors de son entretien individuel), soit qu'elle n'aurait pas pu l'affecter sur un des postes disponibles sur le nouveau site de UNILEVER (dont notamment un poste de réceptionniste). Le tribunal a dès lors condamné SODEXO au paiement de l'indemnité de protection de deux ans prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991. Par ailleurs, le tribunal a rejeté la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, Mme D. R. ayant fait l'objet d'un licenciement pour lequel une procédure spéciale de licenciement est prévue (art. 2, § 3, al. 1^{er} de la C.C.T. n°109).

2.2. Position des parties en appel

SODEXO critique le jugement dont la motivation serait discriminatoire (un traitement différent étant réservé à SODEXO au motif qu'elle est une « grande entreprise ») et illégale car le tribunal, bien que reconnaissant l'existence d'un motif économique, ferait peser sur SODEXO une obligation de reclassement interne et ce alors que Mme D. R. souhaitait être licenciée (elle n'a d'ailleurs pas demandé sa réintégration). SODEXO expose que les activités de « logistique/mailroom/post » (exercées auparavant par Mme D. R.) ont été intégrées, sur le nouveau site, au sein d'une seule et même fonction plus générale correspondant à un emploi à temps plein de réceptionniste. Il est établi que UNILEVER a fermé son site et a réduit ses besoins en main d'œuvre sur son nouveau site. Il n'existe aucune obligation de reclassement interne et, malgré cela, SODEXO a tout de même examiné cette possibilité lors des entretiens individuels, possibilité que Mme D. R. a rejetée. Les services de réception représentent une part infime des activités de SODEXO et seuls deux travailleurs sont affectés exclusivement à la gestion du courrier, ce qui rend illusoire une possibilité de reclassement. Mme D. R. n'a manifestement pas été discriminée sur la base de sa qualité de candidate aux élections sociales.

Mme D. R. conteste la réalité du motif économique invoqué. UNILEVER n'est pas son employeur et SODEXO ne prouve pas qu'elle n'aurait pas pu être reclassée en son sein (elle offre encore des services liés à la gestion du courrier) ou occuper un des cinq postes sur le nouveau site de UNILEVER, d'autant qu'elle était engagée comme collaboratrice polyvalente. La commission paritaire s'est prononcée alors que le déménagement n'avait pas encore eu lieu et n'a fait qu'indiquer dans sa décision que les motifs invoqués « pouvaient » justifier le licenciement de « certains » travailleurs protégés. Ni elle ni son syndicat n'ont été informés de la décision de la commission paritaire.

2.3. Position de la cour

2.3.1. En droit

Suivant l'article 2, § 1, de la loi du 19 mars 1991¹⁵, « *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* ».

L'article 3 de la même loi décrit la procédure de licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique comme suit :

¹⁵ 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.

« § 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 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. »

L'article 14 de la même loi prévoit que lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration. À défaut de demande de réintégration, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité dite de protection qui est égale à deux ans de rémunération lorsque ce travailleur compte moins de dix années de service dans l'entreprise (article 16 de la même loi).

Il est admis, depuis un arrêt du 8 juillet 1993 de la Cour d'arbitrage (n°57/93), qu'un recours juridictionnel doit être ouvert contre la décision de l'organe paritaire qui admet l'existence des raisons d'ordre économique ou technique.

Saisie d'un tel recours, la juridiction du travail exerce un contrôle de pleine juridiction sur les raisons invoquées, qui ne se limitent pas aux trois hypothèses visées (comme c'est le cas lorsque la commission paritaire ne se prononce pas).¹⁶

Dans son arrêt du 12 mars 2018¹⁷, la Cour de cassation a confirmé cette approche :

« (...) Par l'arrêt n° 57/93 du 8 juillet 1993, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 3, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 (...) viole les articles 6 et 6bis de la Constitution de 1831, devenus les articles 10 et 11 de la Constitution de 1994, en ce qu'aucun recours juridictionnel n'est prévu contre la décision de l'organe paritaire.

Il résulte de cet arrêt que le travailleur ou l'employeur doit pouvoir soumettre la décision de l'organe paritaire au juge.

3. Lorsque, dans le cadre d'une action intentée par le travailleur en vue d'obtenir une indemnité de protection en raison de l'irrégularité du licenciement pour des raisons d'ordre technique ou économique, le tribunal du travail doit examiner la décision de l'organe paritaire reconnaissant les raisons d'ordre technique ou économique, il exerce un contrôle de pleine juridiction sur l'existence de ces raisons. Ce contrôle n'implique pas d'apprécier l'opportunité des mesures prises par l'employeur en vue de tenir compte des raisons économiques ou techniques invoquées.

Dans ces circonstances, les raisons à apprécier ne doivent pas se limiter au cas de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ou à celui du licenciement d'une catégorie déterminée de personnel.

Le moyen, qui repose sur un soutènement juridique différent, manque en droit. »

Le juge exerce un contrôle de la réalité et l'existence des raisons invoquées mais non de leur opportunité (ni de leur pertinence). Il doit également vérifier s'il existe un lien causal entre le licenciement et les raisons invoquées, de même que l'absence de toute discrimination liée à la qualité de (candidat) délégué du personnel.¹⁸

¹⁶ En ce sens : H. CRAENINCKS, et A.-S. TSHILEMBE, "Licenciement des représentants du personnel pour motifs économiques : questions choisies" in P. GOSSERIES et M. MORSA (eds.), *Le droit du travail au XXI^e siècle. Liber Amicorum Claude Wantiez*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 362 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement et le transfert pour raisons d'ordre économique ou technique : notion, preuve et procédure », *J.T.T.*, 2001/21, p. 358.

¹⁷ S.15.0060.N, www.juportal.be.

¹⁸ Conclusions de M. l'avocat général VANDERLINDEN précédant l'arrêt précité de la Cour de cassation du 12 mars 2018 (www.juportal.be). Pour une illustration : C. trav. Bruxelles, 10 avril 2018, R.G. n°2016/AM/1.168, www.terralaboris.be. Sur le sujet : S. REMOUCHAMPS, « La protection des représentants du personnel dans le cadre de la réorganisation des entreprises en difficulté », in H. DECKERS et S. GILSON, *Aspects sociaux de la réorganisation des entreprises en difficulté*, Limal, Anthémis, 2022, pp. 223 et s.

Il n'appartient pas au juge d'apprécier la justification financière, économique et technique de la cessation d'une activité de l'entreprise et du licenciement d'un groupe déterminé du personnel, pour décider si le travailleur a été licencié pour des raisons d'ordre économique ou technique.¹⁹

Le but de la protection organisée par la loi du 19 mars 1991 est de prévenir toute discrimination défavorable au travailleur protégé. *« Dès que le juge a la conviction que ce but est atteint, il ne peut poursuivre son examen. (...) dès lors qu'il a constaté que la mesure envisagée par l'employeur ne contenait aucune discrimination défavorable aux travailleurs protégés, le juge n'a pas à en examiner la pertinence économique : il ne peut se substituer à l'employeur ».*²⁰

2.3.2. Application

a.-

La commission paritaire a décidé unanimement²¹ de reconnaître l'existence des raisons économiques invoquées par SODEXO, à l'appui de sa demande de levée de protection, motivée comme indiqué dans son courrier précité du 28 octobre 2019.

Ce courrier fait état de la fermeture par UNILEVER (client de SODEXO) de son site de Forest, du déménagement vers un nouveau bâtiment sur lequel l'activité de SODEXO sera réduite, de l'impossibilité de reclassement au sein de SODEXO et du fait que 11 (en réalité : 7) travailleurs ont déjà été licenciés.

b.-

La cour estime que SODEXO prouve la réalité des motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement, à savoir la fermeture du site de UNILEVER, son déménagement vers un nouveau site sur lequel les activités de SODEXO seraient réduites, ainsi que les tentatives infructueuses de reclassement de Mme D. R. SODEXO prouve également que la qualité de candidat délégué du personnel n'a pas eu d'incidence sur sa décision de licencier (art. 3, § 2 de la loi du 19 mars 1991).

Tout d'abord, l'accord social conclu le 22 octobre 2019 avec la CSC décrit les circonstances justifiant le licenciement, en se référant à la fermeture du site par Unilever et à la réduction de l'activité de SODEXO sur le nouveau site²².

¹⁹ Cass. (3^e ch.), 19 avril 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 305.

²⁰ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement et le transfert pour raisons d'ordre économique ou technique : notion, preuve et procédure », *J.T.T.*, 2001/21, p. 354.

²¹ Conformément à l'article 47, al. 3, de la loi du 5 décembre 1968.

²² Pièce 3 de SODEXO.

Ensuite, la réduction des services demandés par le client UNILEVER à SODEXO dans le nouveau bâtiment résulte de plusieurs autres documents :

- l'échange de courriels internes envoyés, *in tempore non suspecto*, entre des employés de SODEXO, faisant état de craintes sur une limitation des services « facilitaires » que SODEXO pourrait encore offrir dans le nouveau bâtiment, vu que le propriétaire de l'immeuble City Dox semble déjà offrir de nombreux services à ses locataires (pièce 10 de SODEXO) ;
- la communication au personnel du 20 juin 2019 (pièce 11 de SODEXO) faisant état de cette réduction des services à offrir par SODEXO dans le nouveau bâtiment ;
- la communication dans le même sens qui émane cette fois du client UNILEVER et dont on peut déduire des termes utilisés qu'elle a été annoncée à la même période (juin 2019 : pièce 9 de Mme D. R.) ;
- un tableau produit en pièce 12 de SODEXO, dont il peut être déduit que l'objectif était d'occuper un équivalent temps plein (trilingue) pour diverses tâches liées à la réception, dont les services postaux (voir page 2 du document).

En outre, le contenu de la pièce 13 de SODEXO relate un entretien avec Mme D. R. lors duquel des possibilités de reclassement ont été évoquées. Mme D. R. ne conteste pas le contenu de ce document régulièrement produit par SODEXO, lequel mentionne entre autres qu'elle n'a « *pas l'intention d'aller sur un autre site* », qu'elle n'a « *pas envie d'aller ailleurs* ». L'on peut déduire de ce document que des possibilités de reclassement (en ce compris sur le nouveau site) ont été envisagées, de la même manière que pour les autres travailleurs concernés (ce qui prouve l'absence de discrimination²³), mais qu'elles n'ont pas abouti. Il ressort d'ailleurs de ce document que Mme D. R. n'était pas opposée à son licenciement : « *J'aurais espéré être licenciée et payée* ».

C.-

De son côté, Mme D. R. soutient que SODEXO aurait « *reconnu le maintien des activités* » dans un avis au personnel, qu'elle produit en pièce 9 de son dossier, alors que manifestement ce document n'émane pas de SODEXO mais bien de son client UNILEVER. Cet avis indique d'ailleurs : « *Sodexo continuera d'être notre partenaire privilégié à l'avenir (...) Sodexo a informé aujourd'hui ses collaborateurs sur notre site que les services seront revus et qu'une grande partie d'entre eux ne pourra plus travailler sur le nouveau site Unilever (...)* ».

Mme D. R. soutient encore qu'UNILEVER n'est pas son employeur et que son déménagement ne doit pas avoir de conséquence sur les obligations de SODEXO à son

²³ Comp. C. trav. Liège, 25 juin 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 365-369 (sommaire : « *l'employeur rapporte à suffisance la preuve de l'absence de discrimination entre les délégués du personnel et les autres travailleurs, lorsqu'il démontre que les délégués ont disposé de la même information et des mêmes chances d'accès au reclassement que leurs collègues.* »)

égard. Or, la décision du client UNILEVER impacte l'ampleur des services demandés à son prestataire SODEXO et peut avoir des conséquences sur l'emploi s'il n'y a pas de possibilité de reclassement.

Mme D. R. soulève encore le fait que la date effective de fermeture du site n'était pas connue avec précision. Ceci n'a pas d'incidence dès lors que le licenciement est intervenu *dans le cadre* de cette fermeture. Il était au contraire important que SODEXO obtienne une décision de levée de protection avant qu'elle ne doive, au moment de la fermeture effective, licencier les travailleurs concernés.

Il est inexact de soutenir que la décision d'UNILEVER de fermer son site de Forest était « hypothétique » au moment où SODEXO a saisi la commission paritaire. Il résulte au contraire de la communication au personnel d'UNILEVER produite en pièce 9 du dossier de Mme D. R. que le déménagement était déjà décidé plusieurs mois avant la saisine de la commission paritaire (« *notre déménagement vers City Dox approche à grands pas* ») ; cette communication peut être située au moins de juin 2019 puisqu'il y est fait état de l'annonce aux travailleurs de SODEXO de la fermeture du site et de la tenue d'entretiens individuels (comparez avec la pièce 11 de SODEXO). L'accord social conclu le 22 octobre 2019 fait état de la « *décision* » du client UNILEVER de fermer son site, même si la date du 6 janvier 2020 restait une estimation. Cette décision de déménagement ressort également d'un courriel du 24 avril 2019 de M. S. (qui fait état d'une date au 1^{er} novembre 2019, laquelle a par la suite été postposée : pièce 10 de SODEXO).

Les termes de la décision rendue par la commission paritaire (« pouvant ») ne prêtent pas à confusion : la commission paritaire a admis l'existence de raisons d'ordre économique ou technique pouvant (permettant de) justifier le licenciement de travailleurs protégés dont la liste a été communiquée, répondant ainsi à la mission légale qui lui est confiée, sans assortir cette reconnaissance d'une quelconque réserve ou manifester un doute à ce propos²⁴.

Le fait que Mme D. R. n'aurait pas eu connaissance de la décision de la commission paritaire (ce qui est étonnant) n'a pas d'incidence : la loi du 19 mars 1991 ne prévoit pas d'obligation d'information du travailleur concernant la demande de reconnaissance et la décision de la commission paritaire. La décision de la commission paritaire est donc parfaitement opposable à Mme D. R., sans préjudice de la possibilité pour elle de soumettre cette décision au contrôle judiciaire dans le cadre de son licenciement.

d.-

En conclusion, la décision de licencier Mme D. R. est la conséquence du motif économique précité, lequel est bien établi. Mme D. R. a été invitée, comme les autres travailleurs concernés par la fermeture du site (protégés ou non), à un entretien individuel en vue d'envisager les possibilités de reclassement. Elle n'a donc pas été traitée moins

²⁴ Dans le même sens, dans une affaire comparable (opposant SODEXO à un autre travailleur licencié dans le même contexte) : Trib. trav. Bruxelles, 7 mars 2023, R.G. 20/4473/A, pièce 15 de SODEXO, page 12.

favorablement que ses collègues. La cour n'aperçoit dès lors aucun indice d'une quelconque discrimination en raison de l'engagement syndical.

Le licenciement est régulier, de sorte que l'indemnité de protection n'est pas due.

L'appel est fondé.

Puisque Mme D. R. succombe intégralement, les dépens sont à sa charge, tant pour l'instance que pour l'appel.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement frappé d'appel en ce qu'il a condamné la S.A. SODEXO BELGIUM à payer à Mme D. R. l'indemnité de protection et aux dépens ;

Déboute Mme D. R. de sa demande originaire tendant à la condamnation de la S.A. SODEXO BELGIUM à lui payer l'indemnité de protection ;

Condamne Mme D. R. aux dépens des deux instances, liquidés par la S.A. SODEXO BELGIUM à 2.625 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance et à 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, et met à charge de Mme D. R. la contribution au fonds pour le financement de l'aide juridique de seconde ligne, soit 20 euros pour la première instance et 24 euros pour l'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F.-X. H., conseiller,
L. V., conseiller social au titre d'employeur,
A. L., conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de I. M., greffier

I. M., A. L., L. V., F.-X. H.,

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 juillet 2024, où étaient présents :

F.-X. H., conseiller,
I. M., greffier

I. M.

F.-X. H.