

Louvain School of Management

Processus de licenciement collectif en Belgique : exposé du cadre légal, analyse de ses limites et améliorations possibles

Auteur : Sébastien DIEU
Promoteur : Philippe DEPAEPE
Année académique 2021-2022

Travail de fin d'études (TFE) présenté en vue d'obtenir le titre de
Master (60) en Sciences de Gestion

AVANT-PROPOS

Je souhaiterais tout d'abord remercier mes amis et ma famille de m'avoir soutenu pendant la rédaction de ce travail de fin d'études et pour leurs relectures. Je les remercie également pour leur précieux soutien durant l'entièreté de mes études supérieures.

Je tiens aussi à remercier l'ensemble des professeurs de la Solvay Brussels School et de la Louvain School of Management de m'avoir permis d'acquérir toutes les connaissances que je possède dorénavant dans le domaine de la gestion. La qualité d'enseignement de ces deux institutions est remarquable et elle incontestablement attribuable à l'ensemble des professeurs qui y sont en fonction.

Je voudrais remercier plus particulièrement Élise DERMINE, enseignante en droit du travail, qui m'a permis, grâce à son enseignement, d'acquérir les connaissances théoriques préalables à l'élaboration de ce travail.

Je souhaiterais enfin également remercier Philippe DEPAEPE, pour avoir accepté la supervision de ce travail de fin d'études et pour en avoir guidé le fil conducteur.

RÉSUMÉ

En Belgique, chaque année, une centaine d'entreprises et plus de 8.600 travailleurs sont impactés par des procédures de licenciement collectif. Lorsqu'une entreprise a l'intention de procéder à un licenciement collectif, elle est contrainte d'informer et de consulter les représentants des travailleurs, ce qui constitue l'essentiel de la « procédure Renault ». Le cadre législatif entourant cette procédure est principalement régi par deux textes : la convention collective de travail n°24 du 02 octobre 1975 et la loi du 13 février 1998.

Malgré l'existence de ces deux textes législatifs, différentes restructurations et fermetures d'entreprises ont démontré le caractère incomplet du cadre légal. Celui-ci présente effectivement de nombreuses limites : non-obligation de résultat, absence de calendrier précis, non-prise en compte de certaines parties prenantes, absence de vérification de la légitimité de certains licenciements, contournements intempestifs, etc. Les propositions des représentants des travailleurs se retrouvent donc souvent rejetées par l'employeur qui est alors libre de mettre en application sa décision comme il l'entend.

Les organisations syndicales et les politiques sont bien conscients de l'ensemble de ces limites mais aucune réforme concrète n'a vu le jour. Il est donc essentiel de proposer, par le biais de mesures fortes, des améliorations à la « procédure Renault ». Ces mesures visent à redonner un sens à la procédure d'information et de consultation, notamment en obligeant les employeurs à justifier le rejet des propositions qui leur sont faites par les représentants des travailleurs sur le plan économique. Ces améliorations visent également à éviter que la procédure d'information et de consultation n'ait une durée inutilement trop longue. Elles veillent également à ce que la légitimité des motifs évoqués par l'employeur pour licencier soit vérifiée et à ce que toutes les parties prenantes soient prises en compte. Cela peut se faire via des contre-expertises de la situation financière de l'entreprise et par des études d'impact sur les sous-traitants. De plus, un renforcement des sanctions pour l'employeur lorsque le licenciement n'est pas économiquement justifiable ou que la procédure n'est pas respectée, doit être appliqué. Enfin, la définition du licenciement collectif doit également être repensée pour éviter que la procédure ne soit facilement contournée, comme cela est parfois le cas aujourd'hui.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE _____	1
PARTIE I : LE CADRE LÉGAL _____	4
I. Introduction _____	4
II. La notion de licenciement collectif _____	4
III. La représentation des travailleurs au sein des entreprises _____	5
1. Le conseil d'entreprise _____	5
2. La délégation syndicale _____	6
3. Les protections contre le licenciement _____	7
IV. La convention collective de travail (CCT) n°24 du 02.10.1975 _____	7
1. Historique _____	7
2. Champ d'application _____	8
3. La procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs _____	8
V. La « loi Renault » du 13.02.1998 _____	9
1. Historique _____	9
2. Champ d'application _____	11
3. Modifications concernant la procédure d'information et de consultation définie dans la CCT n°24 _____	11
4. Le recours des travailleurs en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation et les sanctions qui en découlent pour l'employeur _____	13
VI. Conclusion _____	14
PARTIE II : LES LIMITES DU CADRE LÉGAL _____	16
I. Introduction _____	16
II. L'absence d'obligation de résultat _____	16
III. Le problème de temporalité _____	17
IV. L'absence de prise en compte des sous-traitants _____	18
V. Les autres limites _____	19
VI. Analyse de cas pratique : le cas Caterpillar Gosselies _____	20
1. Contexte _____	20
2. Les limites _____	21
VII. Conclusion _____	23
PARTIE III : LES PISTES D'AMÉLIORATION _____	25
I. Introduction _____	25
II. Redonner du sens à la procédure d'information et de consultation _____	25

	II.
III. Adapter la temporalité _____	26
IV. Vérifier la légitimité des licenciements _____	27
V. Prendre en compte les sous-traitants _____	28
VI. Éviter les contournements _____	28
VII. Conclusion _____	29
CONCLUSION GÉNÉRALE _____	31
BIBLIOGRAPHIE _____	33
ANNEXES _____	38
I. Annexe I : Convention collective de travail n° 24 du 02 octobre 1975 _____	38
II. Annexe II : Loi du 13 février 1998 – Chapitre VII _____	43

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Abréviation	Signification
AR	Arrêté royal
Art.	Article
CCT	Convention collective de travail
CE	Conseil de l'Union européenne
CEE	Communauté économique européenne
CNE	Centrale Nationale des Employés
CNT	Conseil national du travail
CPPT	Comité pour la prévention et la protection au travail
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
Inc.	Incorporated
L.	Loi du + date
SPF	Service Public Fédéral
UTE	Unité technique d'exploitation

TABLE DES FIGURES

Figure 1: Nombre d'entreprises ayant annoncé une intention de procéder à des licenciements collectifs par année en Belgique pour la période 2010-2021 _____ 1

Figure 2: Nombre de travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif par année en Belgique pour la période 2010-2021 _____ 2

Figure 3: Comparaison du dividende annuel par action et du nombre total d'employés du groupe Caterpillar Inc. pour la période 2012-2020 _____ 23

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Chaque année, en Belgique, de nombreuses entreprises annoncent leur intention de procéder à un licenciement collectif. Lorsqu'une entreprise décide de procéder à un licenciement collectif, elle est tenue de respecter une certaine procédure, communément appelée « procédure Renault ». Cette procédure est principalement régie par deux textes : la convention collective de travail (CCT) n°24 du 02 octobre 1975 et la loi du 13 février 1998 surnommée « loi Renault ».

Cependant, les nombreuses restructurations et fermetures d'entreprises ont démontré les limites de ce cadre légal. Les organisations syndicales et les politiques ont donc appelé, à plusieurs reprises, à une réforme profonde du cadre légal en proposant des pistes d'amélioration. Néanmoins, à l'heure actuelle, et malgré plusieurs discussions entre organisations représentatives des travailleurs et organisations représentatives des employeurs, aucune réforme concrète n'a vu le jour.

Le premier graphique ci-dessous montre le nombre annuel d'entreprises ayant déclaré leur intention de procéder à des licenciements collectifs. Le second graphique reprend, quant à lui, le nombre de travailleurs impactés par ces annonces. Sur la période 2010-2021, cela concerne en moyenne 100 entreprises par an et plus de 8.600 travailleurs. Avoir un cadre législatif complet encadrant les procédures de licenciement collectif est donc essentiel au vu des conséquences que ces dernières peuvent avoir sur l'emploi.

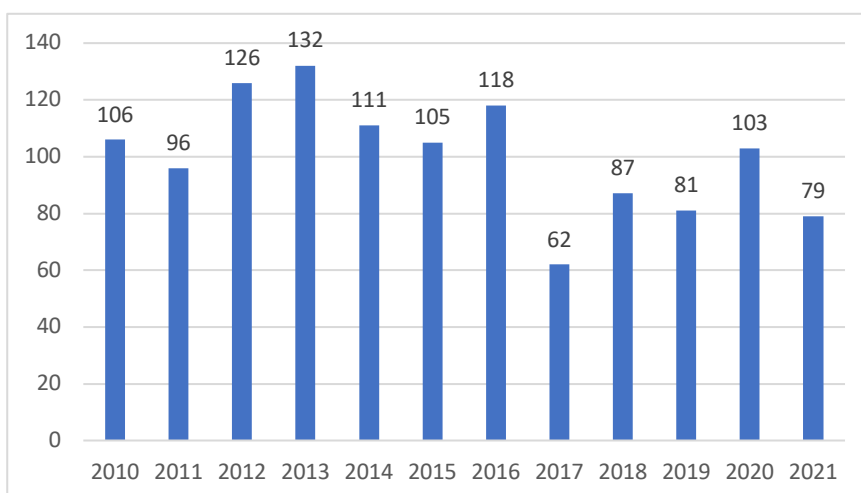


Figure 1: Nombre d'entreprises ayant annoncé une intention de procéder à des licenciements collectifs par année en Belgique pour la période 2010-2021

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Statistiques relatives aux restructurations

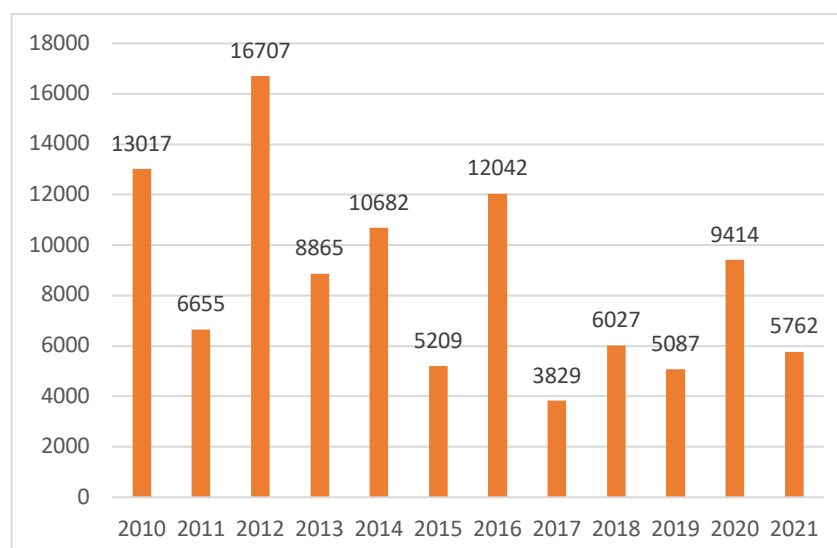


Figure 2: Nombre de travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif par année en Belgique pour la période 2010-2021

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Statistiques relatives aux restructurations

L'objectif de ce travail de fin d'études est par conséquent d'expliquer en quoi consiste le cadre légal encadrant les procédures de licenciement collectif, de démontrer quelles sont les faiblesses de celui-ci et de voir quelles sont les mesures qui pourraient être mises en place pour l'améliorer et le réformer. Il sera donc articulé en trois parties.

La première partie a pour but de fournir un aperçu global du cadre légal régissant les procédures de licenciement collectif. Elle définit, dans un premier temps, ce qu'est le licenciement collectif et comment les travailleurs sont représentés au sein des entreprises. Dans un second temps, elle explique le contexte dans lequel ont été rédigés les deux principaux textes du cadre légal et en décrit le contenu.

La deuxième partie a, quant à elle, l'objectif de mettre en évidence les principales limites du cadre légal, souvent dénoncées par les organisations représentatives des travailleurs, et d'expliquer pourquoi elles représentent un frein pour la négociation entre travailleurs et employeur lors de l'application de la procédure « Renault ». Par ailleurs, une analyse particulière du cas de la fermeture du site de Caterpillar à Gosselies sera faite. Cette analyse vise à illustrer comment ces limites peuvent être rencontrées dans la pratique. Le choix du cas de Caterpillar s'est imposé en comparaison à d'autres entreprises car il englobe plusieurs des limites qui seront évoquées. Cependant, il est évident que certaines de ces limites s'appliquent, dans la pratique, à d'autres entreprises telles que « (...) Fortis, Coca-Cola, Canon, Brussels Airlines, GSK ou Econocom (...) » (Lemaire, 2020)

qui ont également profité des faiblesses du cadre légal pour échapper et/ou contourner la « loi Renault ».

Enfin, la troisième et dernière partie de ce travail de fin d'études examinera les différentes pistes d'amélioration qui pourraient être envisagées pour réformer le cadre légal. Les propositions faites et examinées ont pour objectif que les futures procédures de restructurations ou de fermetures d'entreprises ne souffrent plus des limites rencontrées actuellement et qui entravent le processus de négociation entre représentants des travailleurs et employeur lorsqu'une intention de procéder à un licenciement collectif est annoncée par une entreprise.

PARTIE I : LE CADRE LÉGAL

I. Introduction

Au-delà des directives européennes 98/59/CE et 2002/74/CE concernant le rapprochement des législations des États membres de l'Union Européenne relatives aux licenciements collectifs, le cadre légal, au niveau national, encadrant les procédures de licenciement collectif en Belgique est principalement régi par deux textes. Ces deux textes sont la convention collective de travail (CCT) n°24 du 02.10.1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs ainsi que la loi du 13.02.1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, surnommée « loi Renault » (Dermine, 2019).

Il existe néanmoins, en droit belge, d'autres législations relatives au licenciement collectif telles que la CCT n°10 du 08.05.1973 et l'Arrêté Royal du 24.05.1976 qui portent, toutes deux, des dispositions plus générales en matière de licenciement collectif (Dermine, 2019). Cependant, dans cette première partie, et, de manière générale, dans l'ensemble de ce travail de fin d'études, l'attention sera portée sur les deux premiers textes de loi cités ci-dessus. Ces derniers sont en effet considérés comme les piliers de l'encadrement des procédures d'information et de consultation mises en place lorsqu'un licenciement collectif est annoncé par une entreprise.

L'objectif de cette première partie est donc de fournir un descriptif de ce que sont la CCT n°24 et la « loi Renault » afin de comprendre, d'une part, pourquoi ces textes ont été rédigés et, d'autre part, quelles en sont les principales caractéristiques. Cependant, avant toute chose, il est également nécessaire de définir ce qu'est le licenciement collectif et d'expliquer comment les travailleurs sont représentés au sein des entreprises.

II. La notion de licenciement collectif

Selon le Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale et sur base de l'article 2 de la CCT n°24 du 02.10.1975 modifié par la CCT n°24 bis du 06.12.1983 : « *est considéré comme licenciement collectif : tout licenciement, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, qui affecte, au cours d'une période de 60 jours, au moins le nombre de travailleurs suivant :*

- *10 travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;*
- *10% du nombre de travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 travailleurs et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;*
- *30 travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement.* » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Licenciement collectif)

(Art. 2 – CCT n°24 du 02.10.1975, Art. 62, 5° – L.13.02.1998)

Le licenciement collectif s'applique à la fois aux restructurations d'entreprises ainsi qu'aux faillites d'entreprises. Il est d'ailleurs également intéressant de définir ce qu'est une entreprise. En effet, le terme « entreprise » peut être défini de manières différentes selon le cadre légal employé. En ce qui concerne la CCT n°24 et la « loi Renault », l'entreprise est entendue comme l'unité technique d'exploitation (UTE) visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. (Art. 14. §2 – L.13.02.1998 et Art. 4 – CCT n°24 du 02.10.1975)

III. La représentation des travailleurs au sein des entreprises

1. Le conseil d'entreprise

Le cadre législatif déterminant les règles d'institution, de composition et de missions du conseil d'entreprise est spécifié dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Initialement, l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 imposait qu'un conseil d'entreprise devait être instauré « *dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs* ». Cependant, en ce qui concerne les règles d'institution, les articles 3 et 6 de la loi du 04 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, dérogent à la loi du 20 septembre 1948. Ils stipulent dorénavant qu'un conseil d'entreprise « *doit être instauré dans toute entreprise qui occupe en moyenne 100 travailleurs* » et « *doit être renouvelé dans toute entreprise qui occupe en moyenne 50 travailleurs* » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Conseil d'entreprise fonctionnement et missions).

L'article 16 de la loi du 20 septembre 1948 stipule que le conseil d'entreprise est composé, d'une part, de la délégation patronale et, d'autre part, de la délégation du personnel. Il impose par ailleurs que le nombre de délégués de l'employeur ne peut être supérieur au nombre de délégués du personnel. Les membres de la délégation patronale sont désignés par le chef d'entreprise parmi le personnel de direction pour une période de quatre ans. Les membres de la délégation du personnel sont, quant à eux, élus tous les quatre ans par les travailleurs lors des élections sociales. (Art. 16 – L. 20.09.1948)

Les missions principales du conseil d'entreprise sont définies par l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948. On peut regrouper ces missions en deux catégories. D'une part, le conseil d'entreprise a le devoir d'informer les travailleurs sur des questions sociales, économiques et financières. D'autre part, le conseil d'entreprise possède un pouvoir de décision et de gestion dans l'élaboration du règlement de travail, dans la fixation des dates de vacances lorsqu'elles ne sont pas déterminées par une commission paritaire et dans les œuvres sociales visant au bien-être des travailleurs. (Art. 15 – L. 20.09.1948)

2. La délégation syndicale

Le statut général des délégations syndicales est fixé par la convention collective de travail (CCT) n°5 du 24 mai 1971. La délégation syndicale est un organe unilatéral : elle n'est composée que de travailleurs salariés issus de l'entreprise. La délégation syndicale est chargée d'agir en tant que représentante de l'ensemble des travailleurs syndiqués. (Dermine, 2019)

L'institution d'une délégation syndicale se fait sur demande au chef d'entreprise par une ou plusieurs organisations interprofessionnelles signataires de la CCT n°5 (Art. 7 – CCT n°5 du 24.05.1971). Dans certains secteurs, des conventions collectives de travail peuvent imposer l'obligation de reconnaître une délégation syndicale dans les entreprises d'une certaine taille (Art. 8 – CCT n°5 du 24.05.1971).

Les missions principales de la délégation syndicale sont diverses. La délégation syndicale remplit premièrement une fonction de prévention et de conciliation des conflits individuels et collectifs entre l'employeur et les travailleurs (Art. 12 à 14 – CCT n°5 du 24.05.1971). Les délégués syndicaux possèdent également une fonction de revendication. Ils sont notamment chargés du contrôle du respect des normes en vigueur au sein de

l'entreprise (législation sociale, conventions collectives de travail, règlement du travail, contrats de travail) par l'employeur (Art. 11, 3° – CCT n°5 du 24.05.1971). De plus, ils sont aussi en charge des négociations lors de la conclusion de CCT au sein de l'entreprise (Art. 11, 2° – CCT n°5 du 24.05.1971).

La délégation syndicale accomplit en outre des fonctions subsidiaires. En matière d'information, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale est compétente sur les questions sociales (Art. 23 – CCT n°5 du 24.05.1971) et sur les questions économiques et financières (Art. 19 bis – CCT n°9 du 09.03.1972). Elle est également compétente sur les questions en matière de politique de bien-être, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) (Art. 52 – L. 04.08.1996).

3. Les protections contre le licenciement

En ce qui concerne le conseil d'entreprise, les délégués du personnel et les candidats non élus à la délégation du personnel lors des élections sociales bénéficient d'une protection contre le licenciement. Cette protection est encadrée par 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. Cette loi stipule que les seuls motifs de licenciements valables pour la délégation du personnel et les candidats à cette délégation sont le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique ainsi que le licenciement pour motif grave. (Art. 3 – L. 19.03.1991)

Les membres de la délégation syndicale bénéficient également d'une protection contre le licenciement. Cependant, cette protection est différente et moins étendue que celle des délégués du personnel. En effet, l'article 18 de la CCT n°5 indique uniquement que « *les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat* » (Art. 18 – CCT n°5 du 24.05.1971).

IV. La convention collective de travail (CCT) n°24 du 02.10.1975

1. Historique

La CCT n°24, établie au sein du Conseil national du Travail (CNT), trouve son origine dans la directive 75/129/CEE instaurée le 17 février 1975 par la Communauté économique

européenne (CEE) concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. La CCT n°24 a donc pour but de transposer, dans le droit belge, un certain nombre de règles prescrites par cette directive européenne (Goffin, 1993). La CCT n°24 a été sujette à de nombreuses adaptations. La dernière version de celle-ci est la CCT n°24 *quinquies*, datant du 27 septembre 2016. Cette version modifie d'ailleurs la portée de la CCT qui a dorénavant pour objectif de fixer la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs conformément à la directive 98/56/CE du Conseil de l'Union Européenne (Art.1^{er} – CCT n°24 du 02.10.1975).

Avant l'instauration de cette nouvelle convention collective de travail, le licenciement collectif était principalement réglementé par la CCT n°10 du 08.05.1973 qui instaurait des dispositions en matière d'indemnités de licenciement afin de protéger les travailleurs qui perdaient leur emploi à la suite d'une fermeture ou d'une restructuration d'entreprise (Goffin, 1993).

2. Champ d'application

L'article 3 de la CCT n°24 précise que cette convention ne s'applique qu'aux « *entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif* », ce qui est cohérent avec la définition du licenciement collectif évoquée précédemment. Cependant, l'article 5 précise, quant à lui, que le terme d'un contrat à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini ne doit pas être pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs licenciés. En revanche, la rupture prématurée d'un de ces contrats, doit, quant à elle, être comptabilisée comme un licenciement.

3. La procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs

L'article 6 de la CCT n°24 prévoit que, lorsqu'une entreprise a l'intention de procéder à un licenciement collectif en cas de restructuration d'entreprise ou de cessation d'activité, elle doit au préalable en avertir les représentants des travailleurs, à savoir le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, c'est le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, les travailleurs directement, qui doivent en être informés. L'entreprise

doit, dans tous les cas, fournir, par écrit, aux représentants des travailleurs diverses informations telles que notamment :

- les motifs du licenciement projeté ;
- le nombre et les catégories de travailleurs concernés ;
- la période sur laquelle les licenciements seront effectués ;
- les critères envisagés pour la sélection des travailleurs visés par le licenciement ;
- la méthode de calcul envisagée pour l'octroi d'indemnités de licenciement.

(Art. 6 – CCT N°24 du 02.10.1975)

Cette première étape constitue la procédure d'information des représentants des travailleurs. Une fois ces derniers informés de l'intention de l'entreprise de procéder à un licenciement collectif, la procédure de consultation est alors entamée. Durant cette seconde phase, l'entreprise doit consulter les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif et les possibilités d'en atténuer les conséquences grâce au recours à des mesures sociales d'accompagnement en vue du reclassement ou de la reconversion des travailleurs licenciés (Art. 6 – CCT n°24 du 02.10.1975). L'objectif de cette deuxième phase est donc, pour les représentants des travailleurs, de proposer des alternatives ou des suggestions qui visent soit à corriger le plan initial de l'entreprise et de réduire ainsi le nombre des licenciements, soit à stopper complètement le projet de licenciement collectif.

V. La « loi Renault » du 13.02.1998

1. Historique

Le 27 février 1997, la direction du constructeur automobile français Renault annonce sa décision de procéder à la fermeture de son site d'assemblage situé à Vilvorde, en région flamande, et ce dès juillet 1997. Cette annonce est perçue comme un véritable choc car elle prévoit la perte d'emploi de plus de trois mille employés et ouvriers (LE VIF, 2017).

A la suite de cette annonce, une véritable confrontation a lieu entre la direction de l'entreprise et les travailleurs ainsi que leurs représentants. Ce n'est en réalité pas la décision de fermer le site de Vilvorde qui est perçue comme un scandale, mais plutôt le fait que cette décision ait été prise unilatéralement par les dirigeants de l'entreprise

française sans qu'aucun des représentants des travailleurs n'en ait été averti au préalable. Cette confrontation durera plusieurs mois et sera très largement relayée par les médias. Elle provoquera de nombreux mouvements de protestation, non seulement en Belgique, mais également ailleurs en Europe (LE VIF, 2017).

Cette décision unilatérale soulève notamment la question du respect de la procédure d'information et de consultation imposée par les directives européennes et transposée dans la CCT n°24. La commission européenne n'hésitera d'ailleurs pas à rappeler que cette décision est non-conforme aux directives édictées. Le Tribunal du Travail de Bruxelles s'opposera, au mois d'avril 1997, à la décision de fermeture du site de Vilvorde et au licenciement collectif qui en découle. Ce jugement du Tribunal du Travail, validé par un autre tribunal français et par la Cour d'appel de Versailles, aura pour conséquence d'amorcer la procédure de consultation entre les dirigeants de Renault et les représentants des travailleurs. Ces derniers négocieront un plan social contenant, d'une part, des mesures de reclassement pour certains travailleurs et, d'autre part, un départ à la prépension pour d'autres. Néanmoins, malgré l'adoption de ce plan social, le site d'assemblage de Vilvorde fermera définitivement ses portes à la fin du mois de juillet 1997, comme prévu initialement (LE VIF, 2017).

La fermeture brutale du site de Vilvorde et les différents mouvements de protestation qui en ont suivi auront, à tout le moins, permis une prise de conscience au niveau politique de l'importance de rendre plus contraignante la procédure d'information et de consultation édictée dans la CCT n°24. C'est ainsi qu'est apparue, le 13 février 1998, la loi portant des dispositions en faveur de l'emploi, communément appelée « Loi Renault » (LE VIF, 2017).

La « loi Renault », et notamment le chapitre VII portant des dispositions en matière de licenciements collectifs, va transformer, de manière générale, les dispositions déjà prévues par la CCT n°24 de deux manières différentes. D'une part, l'obligation de procéder à une phase d'information et de consultation dans le cadre d'un licenciement collectif devient, par définition, plus contraignante puisqu'elle est dorénavant inscrite dans une loi et non plus uniquement dans une convention collective de travail, ce qui améliore sa position dans la hiérarchie des normes du droit du travail, conformément à la Constitution. D'autre part, l'instauration de clauses de nullité du licenciement et de sanctions en cas de

non-respect des procédures d'information et de consultation des travailleurs, oblige, de manière plus coercitive, les entreprises à appliquer la loi (Bingen et al., 2006).

2. Champ d'application

Tout comme la CCT n°24, l'article 63 précise que le chapitre VII de la « loi Renault » ne s'applique qu'aux « *entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.* » (Art. 63, L.13.02.1998). Cependant, une différence majeure avec la CCT n°24 est à noter. En effet, la « loi Renault » s'applique également aux licenciements collectifs qui découlent d'une fermeture d'entreprise non consécutive à une décision de justice. Cette mesure constitue une avancée majeure dans le rapport de force entre les représentants des travailleurs et les entreprises. De plus, elle réduit la distinction entre les mesures à suivre à la suite d'un licenciement collectif, que l'on soit dans le cas d'une fermeture d'entreprise ou dans le cas d'une restructuration d'entreprise. L'article 62, 3° stipule également que chacune des divisions de l'entreprise est considérée comme une unité technique d'exploitation, et donc comme une entreprise à part entière, ce qui permet également de renforcer ce rapprochement des législations entre les fermetures d'entreprise et les restructurations (Bingen et al., 2006).

L'article 65 prévoit, quant à lui, une mesure de cohérence : les dispositions en matière de licenciements collectifs prévues par la loi du 13 février 1998, ne s'appliquent pas aux licenciements convenus dans le cadre d'une procédure de faillite ou de concordat judiciaire par abandon d'actifs. (Art. 65, L.13.02.1998). En effet, dans ces deux cas, les dirigeants ne sont plus considérés comme responsables de leur entreprise. L'objectif de cette mesure est donc d'éviter de condamner les dirigeants à des sanctions financières en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation alors qu'ils ne sont plus en mesure d'assurer la responsabilité de leur entreprise (Bingen et al., 2006).

3. Modifications concernant la procédure d'information et de consultation définie dans la CCT n°24

L'article 66 de la « loi Renault » rappelle que tout employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif est dans l'obligation de respecter la procédure d'information et de consultation, conformément aux dispositions prévues par la CCT n°24.

Il y apporte cependant quelques précisions quant aux conditions qui doivent être satisfaites par l'employeur :

- la remise d'un rapport écrit au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, directement aux travailleurs dans lequel il est fait mention de l'intention de procéder à un licenciement collectif ;
- l'apport d'une preuve qu'une réunion a été tenue entre l'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs concernant l'intention de procéder à un licenciement collectif ;
- la possibilité pour les représentants des travailleurs de poser des questions concernant le licenciement projeté ;
- la possibilité pour les représentants des travailleurs de formuler des arguments ou d'émettre des propositions concernant le licenciement projeté ;
- l'examen de l'ensemble des requêtes (questions, arguments, propositions) des représentants des travailleurs ;
- l'apport d'une preuve de réponse à l'ensemble de ces requêtes.

(Art. 66, §1^{er} – L.13.02.1998)

Depuis l'instauration de la « loi Renault », lors de la phase de consultation, l'entreprise est donc non seulement tenue de prendre en considération les questions, les requêtes et les propositions présentées par les représentants des travailleurs, mais elle est dorénavant dans l'obligation de les évaluer et d'y apporter des réponses. Ce n'était pas forcément le cas auparavant puisqu'il n'est pas fait mention de ces mesures dans la CCT n°24.

Le second paragraphe de l'article 66 prévoit également qu'une notification écrite du projet de licenciement collectif doit être transmise à un fonctionnaire désigné par le Roi et que cette notification doit confirmer que l'employeur satisfait bien à l'ensemble des conditions énoncées à l'article 66, §1^{er}. Une copie de cette dernière doit être transmise aux représentants des travailleurs, aux travailleurs concernés par le licenciement et affichée au sein de l'entreprise (Art. 66, §2 – L.13.02.1998).

Il est également intéressant de noter que l'article 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 impose un délai de suspension de 30 jours de tout licenciement prévu par l'employeur. Ce délai de suspension prend cours à la date de notification du projet de licenciement auprès de l'autorité publique (Art. 9 – AR du 24.05.1976). Conformément à l'article 10 du même

arrêté, ce délai peut d'ailleurs être réduit en cas de fermeture totale d'entreprise ou allongé à 60 jours dans les autres cas (Art. 10 – AR du 24.05.1976).

La « Loi Renault » stipule également qu'au terme de la procédure d'information et de consultation, si l'entreprise maintient sa décision de fermer ou de restructurer l'entreprise, s'ouvre alors une phase de négociation (Dermine, 2019). L'objectif de cette négociation est d'établir un plan social : calendrier des départs, indemnités de licenciements, départs volontaires, mises à la retraite, départs en prépension, etc. Cette phase de négociation est limitée dans le temps, mais n'est pas, non plus, assortie d'une obligation de résultat. L'employeur et les représentants des travailleurs peuvent avoir recours à un médiateur social lorsqu'ils ne parviennent pas à trouver un accord. (Lemaire, 2020)

4. Le recours des travailleurs en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation et les sanctions qui en découlent pour l'employeur

En ce qui concerne le recours des travailleurs licenciés en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation par l'employeur, l'article 67 prévoit que le seul motif de contestation valable est le non-respect d'une ou plusieurs des conditions de l'art. 66, §1^{er}, énoncées plus haut. Par ailleurs, cette contestation ne peut se faire que dans le cas où une notification du non-respect d'une ou plusieurs de ces conditions ait déjà été faite à l'employeur par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, par les travailleurs dans les 30 jours qui suivent l'affichage de la notification de projet de licenciement collectif au sein de l'entreprise. Le travailleur licencié qui souhaite introduire une telle contestation doit, dans les 30 jours qui suivent son licenciement ou, dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le licenciement est considéré comme un licenciement collectif, faire part de sa contestation à son employeur par lettre recommandée (Art. 67 – L.13.02.1998).

Lorsqu'un travailleur, toujours en fonction mais pour lequel un délai de préavis est en cours ou doit prendre cours, introduit une contestation conforme aux dispositions ci-dessus, son délai de préavis est suspendu pendant une période de 60 jours. Dans ce cas, le travailleur a le droit de mettre fin à son contrat sans préavis ni indemnité à partir de la date à laquelle le délai de préavis aurait initialement pris fin (Art. 68 – L.13.02.1998).

En revanche, pour le travailleur dont le contrat de travail a déjà pris fin, il doit mentionner clairement sa demande de réintégration dans la lettre recommandée, transmise à l'employeur, qui conteste le respect de la procédure d'information et de consultation. Dans ce cas, l'employeur est dans l'obligation de réintégrer le travailleur licencié si la contestation s'avère être fondée, et ce, dans les 30 jours qui suivent le troisième jour ouvrable consécutif à l'envoi de la lettre recommandée par l'employé (Art. 69, §1^{er} et §2 – L.13.02.1998).

Lorsque la réintégration du travailleur n'est pas effectuée par l'employeur, ce dernier doit alors payer au travailleur, d'une part, des indemnités de licenciement et, d'autre part, l'équivalent de sa rémunération pour la période s'étalant du jour où le contrat de travail a pris fin jusqu'à 60 jours après la notification de la contestation du respect de la procédure d'information et de consultation par le travailleur. Ceci est également valable pour le travailleur qui bénéficie d'une suspension du délais de préavis, tel qu'expliqué plus haut à l'article 68, et dont l'employeur a immédiatement mis fin au contrat de travail durant cette période de suspension du délai de préavis (Art. 69, §3 et §4 – L.13.02.1998).

L'article 70 prévoit une dernière sanction en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation par un employeur. En effet, cet article stipule que le Roi peut exiger le remboursement d'aides accordées par le gouvernement fédéral à l'employeur. Le Roi est libre de déterminer la période concernée par ce remboursement, néanmoins, le montant total du remboursement ne peut pas excéder le montant des aides perçues durant les cinq dernières années civiles précédant le licenciement collectif. Le Roi est également libre de déterminer ce qui doit ou ne doit pas être considéré comme une aide du gouvernement fédéral, et de fixer les modalités de remboursement. (Art. 70 – L.13.02.1998)

VI. Conclusion

La procédure d'information et de consultation a pour but d'ouvrir le débat entre l'employeur et les représentants des travailleurs en cas de le licenciement collectif. Au niveau national, le cadre légal qui encadre cette procédure a été établi premièrement dans un but de rapprochement des législations entre les États membres de l'Union Européenne. C'est ainsi qu'est apparue, en 1975, la convention collective de travail n°24, établie par le

Conseil National du Travail. Cette convention possède deux objectifs principaux. Dans un premier temps, elle définit les informations qui doivent être transmises par l'employeur aux représentants des travailleurs lorsque celui-ci projette un licenciement collectif. Dans un second temps, elle définit ce qu'est la procédure de consultation et en précise l'objectif qui est d'établir le dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs afin de voir si il est possible de trouver des solutions pour limiter le nombre de licenciements projetés voire d'annuler totalement le projet de licenciement collectif. De plus, la phase de consultation vise également à établir des mesures sociales pour adoucir les conséquences du licenciement collectif sur les travailleurs.

Cependant, comme l'a démontré l'affaire Renault, la CCT n°24 ne représentait pas, à elle seule, une véritable contrainte pour les employeurs notamment parce qu'elle ne définissait aucune sanction en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation. Les différents mouvements de contestation à la suite de l'annonce de la fermeture du site d'assemblage de Renault à Vilvorde, ont donc poussé les politiques à établir une loi qui encadre, de manière plus efficace, cette procédure d'information et de consultation. C'est ainsi qu'est apparue la loi du 13 février 1998, dite « Loi Renault », qui poursuit trois objectifs distincts. Premièrement, elle rend plus contraignante la procédure d'information et de consultation pour l'employeur puisqu'elle est dorénavant inscrite dans une loi et non plus uniquement dans une convention collective de travail. Deuxièmement, elle précise les modalités de mise en place de cette et impose une série d'obligations qui doivent être respectées par l'employeur. Enfin, elle définit la manière dont les travailleurs ou leurs représentants peuvent contester le non-respect de la procédure et quelles sont les sanctions qui peuvent être appliquées à l'égard de l'employeur lorsque cette contestation s'avère être fondée.

PARTIE II : LES LIMITES DU CADRE LÉGAL

I. Introduction

Comme nous l'avons vu dans la première partie, la loi du 13 février 1998, dite « loi Renault », impose dorénavant l'obligation de réaliser une procédure d'information et de consultation des travailleurs à tout employeur ayant l'intention de procéder à un licenciement collectif. L'instauration de cette loi représente une avancée majeure en matière de représentation des travailleurs lors des processus de licenciements collectifs.

Cependant, cette procédure d'information et de consultation présente certaines limites. En effet, on peut distinguer trois obstacles majeurs souvent rencontrés dans la pratique : l'absence d'obligation de résultats, le problème de temporalité et l'absence de prise en compte des sous-traitants.

L'objectif de cette seconde partie est donc d'expliquer en quoi consistent ces trois limites principales et comment elles entravent la représentation des travailleurs lors de la procédure d'information et de consultation. Ensuite, d'autres faiblesses ou limites, moins courantes mais également importantes, de la « loi Renault » seront également mises en évidence. Enfin, pour illustrer ces différentes limites par un exemple concret, une analyse de cas pratique sera effectuée : celui de la restructuration et de la fermeture du site de Caterpillar à Gosselies.

II. L'absence d'obligation de résultat

L'une des principales limites du cadre légal encadrant la représentation des travailleurs lors d'un licenciement collectif réside dans l'absence d'obligation de résultat. En effet, même si la loi du 13 février 1998 impose désormais aux employeurs d'organiser une concertation avec les représentants des travailleurs, cette phase de consultation n'est contrainte à aucune obligation de résultat (LE VIF, 2017).

Pour rappel, l'article 66, §1^{er} de la « loi Renault » impose à l'employeur d'écouter et de prendre en compte les questions, les requêtes et les propositions des représentants des travailleurs, mais il oblige surtout à l'employeur d'évaluer ces demandes et d'y fournir des réponses (Art. 66, §1^{er} – L. 13.02.1998). Cependant, la loi ne stipule à aucun moment que l'employeur est tenu *in fine* de tenir compte de cette consultation dans sa décision de

procéder à une restructuration au sein de son entreprise. Cela signifie, en d'autres termes, que, peu importe les requêtes présentées par les représentants des travailleurs, un employeur qui a la ferme intention de procéder à un licenciement collectif, pourra le faire conformément à sa volonté. Cette constatation remet en question tout le principe même de la procédure de consultation. En effet, puisqu'aucune obligation de résultat n'est attendue, il est légitime de se demander si la phase de consultation a réellement du sens.

Pour illustrer ceci, prenons par exemple le cas d'une grande entreprise qui, suite à de mauvais résultats financiers et une stabilité économique fragilisée, déclare son intention de procéder à un licenciement collectif d'une partie de ses travailleurs. Imaginons que les représentants des travailleurs proposent, en accord avec les travailleurs, une diminution de l'ensemble des salaires pendant une certaine période afin que l'entreprise améliore sa situation financière et que le nombre de travailleurs licenciés soit réduit. En vertu de la « loi Renault », l'employeur est dans l'obligation d'évaluer cette proposition et d'y apporter une réponse. Supposons que l'employeur se rende compte, suite à l'évaluation de cette proposition, que celle-ci est viable et qu'elle permette effectivement à la fois de réduire le nombre de travailleurs licenciés et à la fois de redresser la situation de l'entreprise, au moins durant un certain temps. L'absence d'obligation de résultat n'oblige en rien l'employeur à mettre la proposition en œuvre et il est donc parfaitement dans son droit d'appliquer son plan de restructuration initial sans tenir compte de la solution présentée par les représentants des travailleurs qui aurait pu, pendant un temps au moins, préserver l'emploi d'une partie des travailleurs.

III. Le problème de temporalité

L'une des autres limites de la « loi Renault » est qu'elle n'impose pas de timing à la procédure d'information et de consultation. Cette absence de timing peut, de prime abord, représenter un avantage pour la négociation en ce qui concerne les représentants des travailleurs puisqu'elle permet de laisser la place aux négociations entre l'employeur et les représentants des travailleurs sans contrainte dans le temps (Bingen, 2016).

Les représentants des travailleurs ont donc l'opportunité de garantir l'ouverture des débats pendant le temps qu'ils jugent nécessaire. Cette opportunité pour les travailleurs représente d'ailleurs une contrainte pour les employeurs qui, bien souvent, souhaiteraient

ne pas avoir à négocier, ou en tout cas, le moins possible, sur l'aspect économique de leurs entreprises (Bingen, 2016).

Cependant, l'analyse de divers cas d'entreprises montre que cette possibilité de faire durer les négociations pour les représentants des travailleurs doit s'accompagner de mesures collectives fortes pour pouvoir être mise en œuvre. En effet, si les représentants des travailleurs ne sont pas en mesure de mettre en place des actions de protestation qui s'inscrivent dans la durée, il apparaît évident que l'employeur mettra tout en œuvre pour que les négociations soient rapidement clôturées et qu'aucun accord ne soit établi en faveur des travailleurs licenciés (Bingen, 2016).

Par ailleurs, cette opportunité de faire durer le débat entre l'employeur et les représentants des travailleurs peut également représenter un inconvénient dans le chef des travailleurs. De manière générale, comme expliqué ci-dessus, un employeur n'a pas d'intérêt à faire durer les débats sur le plan économique. Cependant, lorsque c'est le cas, les représentants des travailleurs peuvent retomber dans la problématique soulevée par la non-obligation de résultat. En effet, bien souvent, l'absence de résultat pousse les représentants des travailleurs à faire durer les négociations dans le temps. Néanmoins, si l'employeur reste *in fine* fixé sur ses positions, cette prolongation des débats n'aura eu pour effet que de retarder les négociations du plan social.

IV. L'absence de prise en compte des sous-traitants

La troisième limite majeure de la « loi Renault » est qu'elle ne prend pas en compte les sous-traitants. En effet, lorsqu'une entreprise procède à une restructuration ou qu'elle ferme complètement ses portes, il ne faut pas oublier que cela a également des répercussions sur les différentes parties prenantes qui l'entourent, et notamment sur les sous-traitants (Joris, 2021). Ces derniers n'entrent malheureusement pas dans le champ d'application de la loi du 13 février 1998 alors que, bien souvent, il y a des répercussions significatives sur eux lorsqu'une entreprise de laquelle ils dépendent au quotidien, décide de procéder à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration d'entreprise. Ces conséquences peuvent être d'ordre purement économique, en affectant la santé financière du sous-traitant, mais elles peuvent également être d'ordre social, en impactant directement l'emploi des travailleurs du sous-traitant.

V. Les autres limites

Au-delà des trois limites présentées ci-dessus, qui sont les plus communes dans les procédures de licenciement collectif, la procédure d'information et de consultation présente d'autres faiblesses. L'une de celles-ci est que, pour échapper à la « loi Renault », de nombreux employeurs ont tendance à licencier massivement mais en excédant le délai de 60 jours prévu par la définition du licenciement collectif (Bamps, 2018). Cela permet en effet aux employeurs de pouvoir se séparer d'une partie significative des travailleurs en étalant les licenciements dans le temps afin de ne pas avoir à se justifier ni à négocier avec les représentants des travailleurs.

Par ailleurs, il est également intéressant de rappeler que la définition du licenciement collectif inscrite dans la loi du 13 février 1998 et dans la CCT n°24 ne prend pas en compte certains travailleurs dans le calcul du nombre de travailleurs licenciés. En effet, seuls sont pris en compte les motifs de licenciement inhérents à l'entreprise, c'est-à-dire les licenciements pour des motifs économiques et techniques au sens large. Il est donc relativement aisé pour un employeur d'invoquer des raisons inhérentes à la personne du travailleur telles qu'une aptitude professionnelle insuffisante ou un départ à la prépension pour se séparer de certains travailleurs sans qu'ils ne soient comptabilisés dans le nombre de licenciements projetés et ainsi contourner la définition. Par ailleurs, les travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont le contrat arrive à son terme, ne sont pas non plus comptabilisés. Il en va de même pour le non-renouvellement des contrats des travailleurs intérimaires et pour les travailleurs transférés vers une autre entreprise (Dermine, 2019).

Une autre faiblesse de la loi Renault, liée à la non-obligation de résultat, est que certains employeurs ne procèdent pas à des restructurations d'entreprise uniquement dans un but de préserver l'avenir de leur entreprise d'un point de vue économique ou technique, mais bien avec l'objectif d'augmenter les bénéfices par une réduction des coûts et donc de verser de plus gros dividendes à leurs actionnaires (Belga, 2012). Ce constat soulève la question de la légitimité de la mise en place de la procédure d'information et de consultation dans ce cas précis. Il est évident qu'une négociation de plans entre représentants des travailleurs et employeur pour réduire le nombre de

licenciements n'aura aucun impact sur la décision de ce dernier puisqu'elle va à l'encontre de son objectif.

VI. Analyse de cas pratique : le cas Caterpillar Gosselies

1. Contexte

Fin février 2013, le groupe Caterpillar Inc., fabricant d'engins de chantier, annonçait son intention de procéder à une restructuration de son site de production situé à Gosselies (Charleroi) en Belgique. Cette restructuration vise à licencier près de 40% des travailleurs. Pour justifier cette décision, l'entreprise évoque des coûts de production trop élevés résultants de la crise économique en Europe et une productivité inférieure à d'autres sites du groupe (Bingen, 2016).

Durant la procédure d'information et de consultation, qui durera une dizaine de mois, les représentants des travailleurs vont, à de nombreuses reprises, démontrer que la justification invoquée par la filiale belge ne tient pas la route et que le site de Gosselies s'avère être aussi productif que d'autres sites situés ailleurs dans le monde (Bingen, 2016). Les représentants des travailleurs proposeront d'ailleurs des plans industriels travaillés avec des économistes permettant à la fois de préserver un grand nombre d'emplois et d'augmenter la rentabilité du site de Gosselies (Bingen, 2016). Hélas, l'entièreté de ces plans seront refusés par la direction. C'est ainsi que, malgré de nombreuses concessions faites par les travailleurs en terme de flexibilité, en mars 2014, plus de 1300 travailleurs seront licenciés (Charrier, 2016).

Au niveau mondial, le chiffre d'affaires et le bénéfice net du géant américain ne font que diminuer. C'est pourquoi, en septembre 2015, Caterpillar Inc. annonce vouloir procéder à un plan de restructuration à l'échelle mondiale. Ce plan de restructuration prévoyait la suppression de 10.000 postes à l'horizon 2018. C'est dans le cadre de ce grand plan de restructuration que, le 2 septembre 2016, Caterpillar annonce la fermeture complète de son site de production situé à Gosselies (LE VIF, 2016).

Afin de justifier cette nouvelle décision, lors d'une conférence de presse, le directeur financier de Caterpillar Inc., Mark THOMPSON, évoque trois raisons principales. Premièrement, il y a la taille de l'usine de Charleroi et les coûts qui y sont liés. Aux yeux de

la direction de Caterpillar, garder un site de production aussi grand que celui de Gosselies représente un coût jugé trop élevé par rapport à sa rentabilité. Ensuite, THOMPSON indique également que le site est sous-exploité car il présente une capacité de production trop élevée en comparaison avec son carnet de commandes. Enfin, la facilité de transfert des machines et équipements de production vers d'autres usines européennes afin de produire ailleurs à moindres coûts, n'est pas négligeable pour Caterpillar Inc. (Vanhove & R.D., 2016).

A la suite de cette décision, une nouvelle procédure d'information et de consultation s'est tenue entre Caterpillar Inc. et les représentants des travailleurs. Cependant, à l'issue de six mois de négociations, la procédure n'a pas permis d'annuler la fermeture du site belge de l'entreprise et 2.200 travailleurs ont à nouveau été licenciés en 2017 (Loriaux & Barbieux, 2021).

2. Les limites

Le cas de Caterpillar Gosselies met en évidence certaines des limites que nous avons évoquées. Premièrement, il y a le problème d'obligation de résultat. En effet, les deux procédures d'information et de consultation mises en place en 2013 et en 2016 n'auront eu *in fine* aucune influence sur la décision de Caterpillar Inc. Il y avait pourtant, en 2013 du moins, des analyses économiques sérieuses qui contrecarraient les arguments de Caterpillar à l'égard de la rentabilité du site de Gosselies par rapport à d'autres sites de l'entreprise. De plus, les propositions de plans industriels, émises par les représentants des travailleurs, auraient pu permettre la préservation de nombreux emplois tout en améliorant la rentabilité du site. Cependant, la « loi Renault » a montré ses limites et a démontré, dans ce cas-ci, que seule la volonté de l'employeur primait, peu importe le bien fondé des contre-propositions des représentants travailleurs. Il en a été de même en 2016 : la décision de fermeture s'est révélée être une décision unilatérale prise par l'entreprise et dans laquelle aucune marge de négociation n'était possible pour les représentants des travailleurs.

Ensuite, en ce qui concerne le timing de la procédure d'information et de consultation, celle-ci a duré près d'un an lors de la première restructuration en 2013. Cette longue durée s'explique par les nombreuses actions de protestation mises en place par les représentants

des travailleurs (Bingen, 2016). Même si ce long délai aura permis à ces derniers de proposer plusieurs plans pour atténuer le nombre de travailleurs licenciés, il aura surtout eu pour conséquence de faire retarder la négociation du plan social puisque Caterpillar n'a cessé de refuser les propositions émises par les représentants des travailleurs.

Par ailleurs, la répercussion pour les sous-traitants est également un problème majeur dans le cas de Caterpillar car la fermeture du site en 2017 a eu un impact significatif pour une dizaine d'entre eux. C'est le cas notamment pour « (...) *Yusen Logistics et Eutraco, deux entreprises spécialisées dans le transport et la logistique (...)* » pour qui « *la fin des contrats de sous-traitance a entraîné respectivement chez eux 122 et 62 licenciements (...)* » ainsi que « *chez Cediwal où 68 licenciements sont intervenus à la suite de la fermeture de Caterpillar Belgium (...)* » et « (...) *chez MHP, entreprise spécialisée dans la maintenance, où 25 personnes ont dû quitter l'entreprise (...)* » (Belga, 2017). La fermeture du site de Gosselies a donc eu des répercussions à la fois sur la santé financière et sur l'emploi des sous-traitants. Cependant, ces sous-traitants n'ont en aucun cas été informés de la situation par Caterpillar lors de la procédure d'information et de consultation et aucun accord n'a pu être négocié puisqu'ils n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 13 février 1998.

Enfin, comme l'indiquent Vanhove & R.D. (2016), la fermeture du site de Gosselies n'est pas liée à une mauvaise performance économique puisque le site était bel et bien rentable et a même rapporté un bénéfice de plusieurs millions d'euros en 2015. De plus, le site belge de Caterpillar a bénéficié de nombreuses aides fiscales de la part de l'État. Cette décision de fermeture est, en revanche, motivée par une politique de distribution de dividendes toujours plus élevés au fil des années (Vanhove & R.D., 2016). Le graphique à la page suivante est basé sur les données des rapports annuels du groupe Caterpillar Inc. Il montre que le dividende annuel par action de Caterpillar Inc. (en bleu) est en nette augmentation depuis 2012 tandis que l'effectif total du groupe (en orange), c'est-à-dire le nombre d'employés au niveau mondial, poursuit, quant à lui, une tendance à la baisse. La mise en place de la procédure d'information et de consultation pour le site de Gosselies n'avait donc aucune chance d'aboutir à l'annulation de la décision de fermeture puisqu'elle s'inscrit principalement dans une stratégie financière d'augmentation des dividendes par la réduction des coûts salariaux notamment.

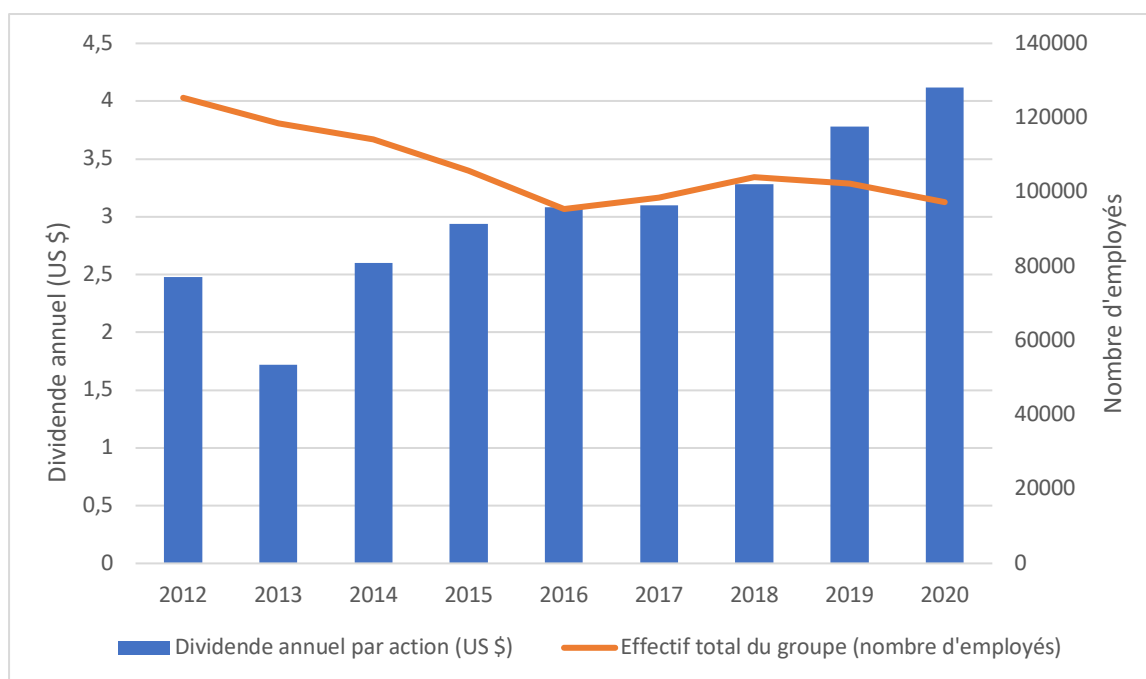


Figure 3: Comparaison du dividende annuel par action et du nombre total d'employés du groupe Caterpillar Inc. pour la période 2012-2020

Source : investors.caterpillar.com

VII. Conclusion

L'instauration de la loi du 13 février 1998 représente une avancée majeure pour la représentation des travailleurs dans les processus de licenciement collectif. La mise en place de l'obligation de réaliser une procédure d'information et de consultation dans les entreprises qui ont l'intention de procéder à un licenciement collectif et les sanctions qui en découlent en cas de non-respect sont en effet de véritables piliers de la « loi Renault ».

Cependant, le cadre légal encadrant cette procédure souffre, encore et toujours, à l'heure actuelle, de nombreuses limites. L'absence d'obligation de résultat représente un frein à la négociation pour les travailleurs puisqu'un employeur n'est pas contraint de prendre en considération les propositions des représentants des travailleurs dans sa décision finale. Un employeur qui a pris la décision de procéder à un licenciement collectif pourra donc le faire, même si les arguments avancés pour justifier celle-ci s'avèrent être contraires à la réalité des choses ou que les propositions émises par les travailleurs sont refusées alors qu'elles pourraient être appliquées et permettre de préserver une partie des emplois. Cette absence d'obligation de résultat remet en cause l'essence même de la procédure d'information et de consultation. L'employeur qui déclenche cette dernière

devrait avoir uniquement l'intention de procéder à un licenciement collectif mais la réalité et l'analyse du cas de Caterpillar Gosselies notamment démontrent que, bien souvent, l'intention est en réalité une décision déjà unilatéralement prise par l'employeur. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif pour d'autres raisons que des raisons légitimes telles qu'une mauvaise situation financière.

Ensuite, l'absence de limite dans le temps pour la procédure d'information et de consultation peut également s'avérer être problématique pour les représentants des travailleurs. En effet, lorsqu'un employeur rejette systématiquement les propositions qui lui sont faites, l'absence de timing a pour unique conséquence de retarder la mise en place du plan social pour accompagner les travailleurs licenciés.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise procède à un licenciement collectif, bien souvent, comme le démontre le cas de Caterpillar, il y a des répercussions sur ses sous-traitants en ce qui concerne les volets économique et social. Cependant, malgré ces conséquences, les sous-traitants n'entrent pas dans le champ d'application du cadre légal de la procédure d'information et de consultation. Ils sont donc, bien souvent, mal informés de la situation et écartés de toute négociation. D'autres travailleurs tels que les intérimaires et les travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini subissent le même sort puisqu'ils ne sont pas non plus repris dans le champ d'application du cadre légal.

Pour finir, il est facile, pour les employeurs qui en ont les moyens, d'échapper à la « loi Renault » en contournant la définition du licenciement collectif. En effet, il suffit alors à l'employeur d'étaler dans le temps les licenciements afin de ne pas être contraint à effectuer une négociation avec les représentants des travailleurs. De plus, certains employeurs évoquent des motifs de licenciements inhérents à la personne du travailleur pour ne pas avoir à les comptabiliser dans le nombre de travailleurs licenciés, et, ainsi, également échapper à la mise en place de la procédure « Renault ».

PARTIE III : LES PISTES D'AMÉLIORATION

I. Introduction

Depuis de nombreuses années, autant les organisations représentatives des travailleurs que les politiques, s'accordent sur le fait que la loi du 13 février 1998 nécessite d'être réformée (Lemaire, 2020). En effet, il est évident, comme nous l'avons démontré avec l'analyse du cas de Caterpillar à Gosselies, que cette loi, en dépit de son intention première, souffre de nombreuses limites.

Les organisations syndicales ont de très nombreuses fois dénoncé les limites de la « loi Renault ». Après la fermeture de Caterpillar, l'ancien Ministre fédéral de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, Kris PEETERS, avait d'ailleurs déjà souligné l'importance de procéder à une réforme du cadre législatif (Joris, 2021). De plus, de nombreux échanges de vues ont eu lieu durant les années qui ont suivi, notamment au Conseil National du Travail et avec le groupe des Dix¹ (Joris, 2021). Cependant, plus de vingt ans après sa promulgation, aucune réforme concrète n'a encore vu le jour.

L'objectif de cette troisième et dernière partie est donc de mettre en lumière les principales pistes d'amélioration qui doivent impérativement être poursuivies afin qu'à l'avenir le cadre législatif encadrant les procédures de licenciement collectif ait du sens, soit complet, prenne en compte toutes les parties prenantes, et ne soit plus aussi facilement contourné par les employeurs.

II. Redonner du sens à la procédure d'information et de consultation

Comme nous l'avons vu, l'une des faiblesses principales du cadre légal est que la procédure d'information et de consultation n'est soumise à aucune obligation de résultat, remettant directement en cause le bien-fondé de cette procédure. Cette dernière doit normalement être instaurée sur base d'une intention pour l'employeur de procéder à un

¹ « Le Groupe des 10 est composé de 5 représentants des organisations patronales (Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) (2), Union des entrepreneurs indépendants (Unizo) (1), Union des Classes Moyennes (UCM) (1) et le Boerenbond (Ligue des paysans) (1)) ainsi que de 5 représentants des syndicats (Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) (2), Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) (2) et Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) (1)). » Le rôle principal du groupe des 10 est d'établir les accords interprofessionnels. (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Accord interprofessionnel)

licenciement collectif. En pratique, on se rend compte qu'il ne s'agit pas uniquement d'une intention mais que, bien souvent, l'employeur a déjà pris sa décision. Dans ce cas, procéder à une phase de consultation non-assortie d'obligation de résultat n'a pas de sens. En effet, dans de nombreux cas, la décision finale de restructurer ou de fermer une entreprise se révèle être une décision prise unilatéralement par l'employeur au détriment des propositions qui émanent des représentants des travailleurs. L'objectif principal de la procédure d'information et de consultation étant de parvenir à réduire le nombre de licenciements ou à éviter totalement le licenciement collectif, il est donc impératif de réformer le cadre légal pour que sa mise en place ait réellement un sens pour les travailleurs et leurs représentants.

Pour ce faire, la FGTB souhaiterait que les employeurs soient obligés de justifier, sur le plan économique, chaque rejet de proposition faite par les représentants des travailleurs (Bamps, 2018). Le cas de Caterpillar, par exemple, a démontré cette nécessité en 2013 lorsque, malgré la présentation de plans sérieux établis avec des économistes, l'entreprise n'a cessé de les refuser en dépit de la possibilité de préserver des emplois. La procédure d'information et de consultation doit, en effet, pouvoir permettre de contrecarrer l'intention de procéder à un licenciement collectif lorsque d'autres solutions peuvent être envisagées. Devoir motiver économiquement le rejet des propositions émanant des représentants des travailleurs permettrait donc d'obliger les employeurs à réellement examiner les propositions qui leurs sont faites et par conséquent à rendre la phase de consultation plus constructive qu'elle ne l'est aujourd'hui pour la préservation des emplois.

III. Adapter la temporalité

En ce qui concerne le problème de temporalité, imposer une durée prédéfinie à la procédure d'information et de consultation et qui serait commune pour chaque entreprise n'aurait pas réellement de sens. En effet, il faut garder à l'esprit que chaque situation est différente, notamment à cause de la taille de l'entreprise, du nombre de licenciements projetés, de la situation financière de l'entreprise, etc. Cependant, il serait judicieux, au début de la phase de consultation, que l'employeur soit dans l'obligation d'établir un agenda précis avec les représentants des travailleurs.

Cet agenda permettrait d'établir un calendrier détaillé des différentes réunions prévues entre représentants des travailleurs et employeur et de définir quels sont les points qui doivent être abordés et discutés lors de chacune de ces réunions. L'idée de mise en place d'un tel agenda a d'ailleurs déjà été longuement évoquée entre les différentes organisations syndicales et patronales, mais n'a, à ce jour, toujours pas été concrétisée (Lemaire, 2020). L'obligation d'instaurer un tel agenda forcerait l'employeur à écouter activement les représentants des travailleurs, à prendre en compte leurs revendications et à ne pas fuir la négociation. Par conséquent, il permettrait également de s'assurer qu'une longue période de procédure ne soit plus synonyme de perte de temps pour la négociation du plan social. En effet, avec un agenda détaillé, travailleurs et employeur auraient une vue globale de l'avancée de la procédure.

IV. Vérifier la légitimité des licenciements

Une autre des limites que nous avons évoquées est le fait que certains employeurs ne procèdent pas à des licenciements collectifs uniquement pour des raisons purement économiques ou techniques, mais pour des raisons diverses telles que l'application d'une politique de dividendes comme nous l'avons vu dans le cas de Caterpillar par exemple. Pour résoudre ce problème, plusieurs solutions peuvent être proposées. Premièrement, les représentants des travailleurs aimeraient avoir la possibilité de «(...) réaliser une contre-expertise de la situation économique et financière de l'entreprise (...)» (Bamps, 2018). Réaliser une étude approfondie de la situation de l'entreprise permettrait en effet de voir si les raisons évoquées par l'employeur pour justifier son intention de licencier collectivement sont fondées. Il est effectivement nécessaire de procéder à une vérification de la légitimité des motifs avancés par l'employeur, notamment lorsque des entreprises procèdent à des licenciements massifs non-économiquement justifiables alors qu'elles bénéficient d'aides fiscales de la part de l'État, comme ce fut d'ailleurs le cas pour Caterpillar (Vanhove & R.D., 2016).

Deuxièmement, une autre mesure, évoquée par la FGTB, qui pourrait être mise en application serait de renforcer les sanctions à l'égard des employeurs. Cela pourrait en effet dissuader les entreprises de procéder à des suppressions d'emplois qui ne sont pas justifiées sur le plan économique ou technique. L'objectif ne serait donc pas d'interdire aux entreprises de procéder à des restructurations si telle est leur intention, mais de les

faire « payer » en quelque sorte pour les destructions d'emploi qu'elles provoquent lorsque celles-ci ne sont pas liées à la rentabilité de l'entreprise (Bamps, 2018). Ces sanctions pourraient, par exemple, être d'ordre financier notamment par le biais d'indemnités de licenciements plus élevées.

Finalement, de manière plus générale, la décision de procéder à un licenciement collectif pourrait être soumise au préalable à l'approbation du conseil d'entreprise comme c'est le cas aux Pays-Bas par exemple (Dereymaeker, 2022). Pour rappel, le conseil d'entreprise est composé à la fois de la délégation patronale et de la délégation du personnel. Le nombre de délégués du personnel ne pouvant jamais être inférieur au nombre de délégués de l'employeur, cela permettrait donc que, lorsque le licenciement n'est pas dû à un problème de rentabilité au sein de l'entreprise, la délégation du personnel puisse s'opposer à la décision de procéder à un licenciement collectif.

V. Prendre en compte les sous-traitants

À la suite de la fermeture de Caterpillar à Gosselies, Kris PEETERS, Ministre fédéral de l'Emploi, avait proposé plusieurs mesures pour réformer la « loi Renault ». L'une de ces mesures concernait la prise en compte des sous-traitants. En effet, l'ex-ministre revendiquait « (...) *l'obligation pour les employeurs de réaliser une analyse de l'impact de la fermeture de l'entreprise sur leurs sous-traitants, en formulant également des propositions visant à réduire cet impact (...)* » (Lemaire, 2020). Par ailleurs, les sous-traitants devraient également être tenus informés, par l'entreprise avec laquelle ils travaillent, de son intention de procéder à un licenciement collectif lorsque ce dernier peut avoir un impact significatif sur eux (Lemaire, 2020). Mettre en œuvre de telles mesures paraît totalement justifié au vu des répercussions économiques et sociales que peuvent causer une restructuration ou une fermeture d'entreprise sur les sous-traitants.

VI. Éviter les contournements

Certains employeurs contournent le cadre légal en licenciant progressivement sur une plus longue période que celle de 60 jours prévues dans la définition du licenciement collectif dans la CCT n°24 et la loi du 13 février 1998. Pour éviter ce contournement, une des mesures proposées par la CNE (Centrale Nationale des Employés) est « *d'élargir la période de référence à l'année (...)* et de considérer la diminution des effectifs sur un an »

(Willems, 2017). Pour justifier cette proposition, la centrale syndicale s'appuie notamment sur le fait que les états financiers d'une entreprise sont généralement réalisés sur une base annuelle (Willems, 2017). Augmenter la portée de la définition à une période d'un an paraît donc judicieux car cela permettrait de faire coïncider la période de référence du nombre de pertes d'emploi avec l'exercice comptable de l'employeur.

Par ailleurs, la CNE propose également que l'employeur soit obligé de « (...) *mettre en œuvre la concertation préalable au licenciement collectif dès lors que ses prévisions annuelles d'emploi (revues tous les trimestres) laissent apparaître une possible diminution de 10% de l'effectif sur l'année* » (Willems, 2017). La convention collective de travail n°9 prévoit en effet qu'un employeur est tenu d'avertir tous les trois mois le conseil d'entreprise sur « (...) *l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés (...)* » (Art. 6 – CCT N°9 du 09.03.1972). Il apparaît donc en effet intéressant d'aligner la mise en place de la phase d'information et de consultation avec ces prévisions lorsqu'elles prévoient un impact significatif sur l'emploi. Cela conforterait l'idée que cette procédure doit être mise en place dès qu'une intention de licencier collectivement est évoquée par l'employeur.

VII. Conclusion

La nécessité de procéder rapidement à une réforme du cadre légal de la procédure de licenciement collectif n'est plus à démontrer. Les organisations syndicales et les politiques ont tous deux émis des propositions dans ce sens qui n'ont hélas toujours pas abouties.

Il serait premièrement judicieux de mettre en place des mesures visant à redonner du sens à la procédure d'information et de consultation. En effet, instaurer une obligation, pour les employeurs, de justifier le rejet des propositions émanant des représentants des travailleurs sur le plan économique, semble être la mesure la plus concrète pour pallier l'absence d'obligation de résultat. Elle permettrait aux propositions des représentants des travailleurs d'être réellement prises en compte dans l'établissement de la décision finale de procéder à un licenciement collectif ou non par l'employeur. Par conséquent, les employeurs n'auraient plus le plein pouvoir de prendre leur décision de manière unilatérale. Ils seraient en revanche contraints d'expliquer et de justifier auprès des représentants des travailleurs pourquoi et comment ils en sont arrivés là, et pourquoi ils estiment qu'aucune autre alternative ne peut être envisagée. La procédure de

licenciement doit également être mieux encadrée au niveau temporel. La mise en place d'un agenda détaillé des réunions prévues entre représentants des travailleurs et employeur pourrait permettre de ne pas faire durer la consultation inutilement dans le temps.

Par ailleurs, vérifier la légitimité des motifs évoqués par l'employeur est également essentiel. Cela peut se faire par le biais d'une contre-expertise de la situation financière de l'entreprise et par le renforcement des sanctions appliquées aux employeurs lorsqu'ils décident de procéder à des licenciements collectifs qui ne sont pas justifiés par des motifs de rentabilité ou de solvabilité de l'entreprise. De plus, devoir demander l'aval au conseil d'entreprise avant de procéder à un licenciement collectif pourrait également permettre de s'assurer que les motifs invoqués soient justifiés.

Des mesures doivent également être prises pour éviter que les employeurs n'échappent à l'application de la procédure « Renault » en licenciant sur de plus longues périodes par exemple. Pour ce faire, prendre en compte les licenciements projetés sur une année entière paraît être la solution la plus appropriée. Il faudrait aussi que les plans trimestriels, présentés au conseil d'entreprise par l'employeur, permettent de lancer la procédure lorsqu'ils prévoient une réduction significative du nombre de travailleurs.

Enfin, il serait également judicieux d'inclure les sous-traitants dans la procédure à respecter par l'employeur, notamment en les informant au mieux et en réalisant une étude de l'impact que la restructuration ou fermeture d'entreprise pourrait avoir sur eux.

CONCLUSION GÉNÉRALE

En Belgique, le cadre légal régissant les procédures de licenciement collectif trouve son origine dans un but de rapprochement des législations entre les États membres de l'Union Européenne. La convention collective de travail n°24 de 1975 poursuit un double objectif : d'une part, elle fournit des informations quant aux données qui doivent être transmises par l'employeur aux représentants des travailleurs lorsque celui-ci projette un licenciement collectif ; d'autre part, elle explicite comment la procédure d'information et de consultation doit être initiée et quel doit en être son objectif. La loi du 13 février 1998 a, quant à elle, été instaurée pour rendre plus contraignante cette procédure en l'inscrivant dans une loi, pour définir de manière plus précise quelles sont les obligations dans le chef de l'employeur, et pour établir des sanctions en cas de non-respect de celles-ci.

Malgré la promulgation de la « loi Renault » et l'avancée qu'elle représente en matière de participation des travailleurs au processus de licenciement collectif, les différentes restructurations et fermetures d'entreprises ont démontré que le cadre légal souffrait de nombreuses faiblesses et limites. En effet, la non-obligation de résultat, l'absence de limite temporelle et de prise en compte de certaines parties prenantes, la non-vérification de la légitimité de certains licenciements ainsi que la facilité avec laquelle certains employeurs parviennent à contourner la définition du licenciement collectif pour échapper à la procédure, représentent un frein à la négociation. Les représentants des travailleurs sont donc assez souvent confrontés à un employeur qui a pris une décision de manière unilatérale et qui compte bien s'y tenir, peu importe ce qui peut être proposé ou dénoncé par ces représentants.

Il apparaît donc essentiel de réformer le cadre légal afin que la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs par l'employeur ait réellement un sens et ne soit plus aussi facilement contournée. Pour ce faire, plusieurs mesures doivent être mises en place. En premier lieu, il convient d'obliger les employeurs à justifier le rejet des propositions qui leur sont faites pour ne plus être confronté à la non-obligation de résultat. Parallèlement, un agenda détaillé des réunions entre représentants

des travailleurs et employeur doit être mis en place dès le début de la procédure d'information et de consultation pour ne pas que celle-ci ne soit prolongée sans cesse inutilement. Il faut également établir des mesures visant à vérifier la légitimité des motifs évoqués par l'employeur pour licencier. Cela peut se faire à la fois par des contre-expertises de la situation financière de l'entreprise et par un renforcement des indemnités payées aux travailleurs lorsque le licenciement n'est pas économiquement justifiable. Mettre en place une demande d'approbation au conseil d'entreprise pour licencier collectivement, comme cela se fait aux Pays-Bas, apparaît, de même, être une piste intéressante. Par ailleurs, pour pallier le problème de contournement de la procédure par certains employeurs, il serait judicieux d'également réfléchir à une révision de la définition du licenciement collectif et de faire coïncider la mise en place de la procédure avec les plans trimestriels présentés par l'employeur au conseil d'entreprise lorsqu'ils prévoient une perte d'emplois significative. Enfin, toutes les parties prenantes doivent être prises en compte, et notamment les sous-traitants, trop souvent oubliés. Cela peut se faire, par exemple, par le biais de la réalisation d'études d'impacts.

Les organisations syndicales et certaines personnalités politiques sont conscientes et ont même dénoncé, depuis plusieurs années, l'ensemble des limites du cadre législatif. Plusieurs discussions visant à émettre des propositions pour réformer ce dernier ont d'ailleurs été effectuées. Cependant, ces discussions n'ont toujours pas, à ce jour, abouti à des mesures concrètes. La vraie question qui se pose est donc de savoir, combien de temps, combien de contournements, combien de licenciements non-justifiés faudra-t-il encore attendre avant que le dossier ne soit réellement mis sur la table du gouvernement et que des mesures soient prises pour améliorer une situation qui concerne, en moyenne, plus de 8.600 travailleurs chaque année.

BIBLIOGRAPHIE

Bamps, N. (2018, 13 février). *La FGTB veut que la loi Renault sanctionne davantage les patrons*. L'Echo.be.

<https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/la-fgtb-veut-que-la-loi-renault-sanctionne-davantage-les-patrons/9981975.html>

Belga. (2012, 29 janvier). *Licenciements collectifs « pour augmenter les bénéfices » : le PS veut des indemnités*. La Libre.be.

<https://www.lalibre.be/dernieres-depeches/belga/2012/01/29/licenciements-collectifs-pour-augmenter-les-benefices-le-ps-veut-des-indemnite-XK7BFTYJNNGR3DVBIIIS33VGXO4/>

Belga. (2017, 13 septembre). *53 travailleurs de sous-traitants de Caterpillar Belgium ont retrouvé un emploi*. La Libre.be.

<https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2017/09/13/53-travailleurs-de-sous-traitants-de-caterpillar-belgium-ont-retrouve-un-emploi-MBHYZSDRE47AVYVJDQGIYNBA/>

Bingen, A., Hégalé, M. & Layon, É. (2006). *L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement*. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1943-1944, 5-70.

<https://doi.org/10.3917/cris.1943.0005>

Bingen, A. (2016, 14 juin). *La maîtrise du temps lors des annonces de licenciements collectifs*. La nouvelle revue du travail [En ligne], 8. <https://doi.org/10.4000/nrt.2576>

Caterpillar Inc. (s.d). *Reports Archive*. Investors.caterpillar.com

<https://www.caterpillar.com/en/investors/reports/reports-archive.html>

Charrier, L. (2016, 2 septembre). *Caterpillar ferme son usine en Belgique : le choc*.

TV5MONDE.

<https://information.tv5monde.com/info/caterpillar-ferme-son-usine-en-belgique-le-choc-126108>

Dereymaeker, J. (2022, 25 février). *25 ans après la fermeture de Renault-Vilvorde : une lutte qui a beaucoup à nous apprendre*. Parti du Travail de Belgique. Solidaire.org.

<https://www.solidaire.org/articles/25-ans-apres-la-fermeture-de-renault-vilvorde-une-lutte-qui-beaucoup-nous-apprendre>

Dermine, E. (2019). *Droit du travail*. Faculté de Droit et Criminologie. Université Libre de Bruxelles.

Goffin, R-C. (1993, octobre). *La réglementation relative au licenciement collectif*. Orientations 10.

<https://bib.kuleuven.be/rbib/collectie/archieven/ors/1993-10.pdf>

Joris, Q. (2021, 30 janvier). *La loi Renault s'offrira-t-elle bientôt un lifting ?* L'Echo.be.

<https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-loi-renault-s-offrira-t-elle-bientot-un-lifting/10280748.html>

LE VIF. (2016, 2 septembre). *Une fermeture inscrite dans un vaste plan de restructuration mondiale*. Trends Tendances.

https://trends.levif.be/economie/entreprises/une-fermeture-inscrite-dans-un-vaste-plan-de-restructuration-mondiale/article-normal-546227.html?cookie_check=1653512906

LE VIF. (2017, 27 février). *Il y a 20 ans, le cataclysme social de Renault Vilvorde*. Le Vif.

<https://www.levif.be/belgique/il-y-a-20-ans-le-cataclysme-social-de-renault-vilvorde/>

Lemaire, I. (2020, 21 mars). *Bafouée, contournée : la loi Renault sur les licenciements collectifs doit-elle être réformée ?* La Libre.be.

<https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/2020/03/21/bafouee-contournee-la-loi-renault-sur-les-licenciements-collectifs-doit-elle-etre-reformee-HMUZ2QRVAZCE5K464NVW2YFUEE/>

Loriaux, C. & Barbieux, D. (2021, 2 septembre). *Il y a exactement cinq ans, Caterpillar fermait son usine de Gosselies*. RTBF.be.

<https://www.rtbef.be/article/il-y-a-exactement-cinq-ans-caterpillar-belgium-fermait-son-usine-de-gosselies-10834556>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Accord interprofessionnel (AIP)*.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/niveau-interprofessionnel/accord-interprofessionnel-aip>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Conseil d'entreprise – fonctionnement et missions*.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/organes-et-procedures-de-concertation-dans-lentreprise-ce-cppt-ds-etc-1>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Licenciement collectif*.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s.d.). *Statistiques relatives aux restructurations*.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif/statistiques-relatives-aux-restructurations>

Vanhove, G. & R.D. (2016, 3 septembre). *Caterpillar: Voici les trois raisons qui ont poussé à la fermeture de Gosselies*. DH Les Sports +. <https://www.dhnet.be/actu/economie/caterpillar-voici-les-trois-raisons-qui-ont-pousse-a-la-fermeture-de-gosselies-57c99d793570cbdd88636b94>

Willems, M. (2017, 16 mars 2017). *La procédure « Renault » en Belgique : le paradoxe d'une procédure de concertation ex ante déclenchée sur base d'un critère ex post*. Terralaboris.

<https://terralaboris.be/spip.php?article2269>

(1948, 20 septembre). *Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie*. Section IV. Conseil d'État. Moniteur belge.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1948092002&la=F

(1971, 24 mai). *Convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n°5 bis du 30 juin 1971, n°5 ter du 21 décembre 1978 et n°5 quater du 5 octobre 2011*. Conseil National du Travail.

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-005.pdf>

(1972, 09 mars). *Convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du conseil national du travail, modifiée par les conventions collectives de travail n°15 du 25 juillet 1974, n°34 du 27 février 1981, n°37 du 27 novembre 1981, n°9 bis du 29 octobre 1991, n°9 ter du 27 février 2008 et n°9 quater du 27 juin 2012*. Articles 6 et 19bis. Conseil National du Travail. <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-009.pdf>

(1975, 02 octobre). *Convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983, n°24 ter du 8 octobre 1985, n°24 quater du 21 décembre 1993 et n°24 quinquies du 27 septembre 2016*. Conseil National du Travail. <http://cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-024.pdf>

(1976, 24 mai). *Arrêté royal sur les licenciements collectifs*. Articles 9 et 10. Conseil d'État. Moniteur belge.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1976052409&la=F

(1991, 19 mars). *Loi 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.* Article 3. Conseil d'État. Moniteur belge.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1991/03/19/1991012215/justel>

(1996, 04 août). *Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.* Article 52. Conseil d'État. Moniteur belge.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1996012650&la=F

(1998, 13 février). *Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi.* Article 14 et Chapitre VII. Conseil d'État. Moniteur belge.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1998/02/13/1998012088/justel>

ANNEXES

I. **Annexe I : Convention collective de travail n° 24 du 02 octobre 1975**

Convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par la convention collective de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983, n° 24 ter du 8 octobre 1985, n° 24 quater du 21 décembre 1993 et n° 24 quinquies du 27 septembre 2016

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Directive de la Communauté européenne du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Vu l'article 14 de la convention collective de travail n° 10 concernant les licenciements collectifs, modifiée par la convention collective n° 10 bis ;

Vu les avis n°s 497 et 757 du Conseil national du Travail concernant la mise en concordance de la législation belge avec la directive précitée de la Communauté européenne ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 2 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

[La présente convention a pour objet de fixer la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs, conformément à la directive 98/56/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.]¹

Commentaire

La présente convention ne porte nullement préjudice aux dispositions de la convention n° 10 du 8 mai 1973 concernant les licenciements collectifs modifiée par la convention collective de travail n° 10 bis du 2 octobre 1975, à l'exception de son article 14 concernant la procédure d'information et d'avis des représentants des travailleurs qui est abrogé.

¹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 24 quinquies du 27 septembre 2016 (article 1er)

CHAPITRE II - NOTION DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 2

Est considéré comme licenciement collectif, au sens de la présente convention collective de travail, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant le licenciement]² .

Commentaire

La référence aux motifs non inhérents à la personne des travailleurs couvre les motifs de licenciement qui sont inhérents à l'entreprise et équivaut dès lors dans la réglementation belge aux "raisons d'ordre économique et technique", qui y sont entendues dans un sens large]³ .

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

Article 3

La présente convention s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne [plus de]⁴ 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

Article 4

[Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par entreprise, l'unité technique d'exploitation telle que cette notion est précisée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que dans les arrêtés d'exécution de cette loi]⁵ .

² Ainsi modifiée par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983 (article 1er).

³ Nouveau commentaire inséré par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983 (article 1er).

⁴ Ainsi modifié par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983 (article 2).

⁵ Ainsi modifié par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983 (article 3).

Article 5

[Les obligations de la présente convention ne s'appliquent pas aux entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si les licenciements collectifs de ces travailleurs sont effectués avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats.]⁶

Commentaire [Il résulte de l'esprit et de l'économie de la Directive de la CEE citée dans le préambule, comme de l'article 5 que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises saisonnières.]⁷

Article 5 bis

La présente convention est d'application aux entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi qu'aux entreprises de la construction, en ce qui concerne leurs ouvriers, pour autant qu'il n'existe pas de conventions collectives de travail conclues dans les commissions paritaires concernées et prévoyant des garanties équivalentes.]⁸

CHAPITRE IV - PROCEDURE DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 6

[Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations; ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier,

⁶ Ainsi modifié par la convention collective de travail n°24 quinquies du 27 septembre 2016 (article 2).

⁷ Modification du commentaire (Décision du Conseil du 27 septembre 2016)

⁸ Inséré par la convention collective de travail n°24 ter du 8 octobre 1985 (article2).

le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

Commentaire

1. Dans la directive, à laquelle la convention collective de travail n° 24 donne exécution, il est stipulé que : "Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 (c'est-à-dire les obligations d'information et de consultation) s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte" (article 4.4).

Il est à remarquer que dans le système du droit belge, il est évident que toutes les obligations d'information et de consultation prévues par la directive et telles que transposées dans la convention collective de travail n° 24, subsistent à l'égard de l'employeur même si l'entreprise qui a décidé du licenciement collectif ne lui a pas fourni l'information nécessaire susvisée.

2. Il est rappelé que lors de la détermination des critères de licenciement collectif, l'employeur doit tenir compte de l'article 15 e) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 12, alinéa 1er de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail et qui prévoient que le conseil d'entreprise fixe des critères généraux à suivre en cas de licenciement des travailleurs.]⁹

Article 7

L'article 14 de la convention collective de travail n° 10 concernant les licenciements collectifs est supprimé.

⁹ Ainsi modifié par la convention collective de travail n°24 quater du 21 décembre 1993 (article 2).

CHAPITRE V - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Article 8

La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1975 et produit effet à l'égard des licenciements collectifs survenus postérieurement à cette date.

Elle est conclue pour une période indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer les propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Signé à Bruxelles, le deux octobre mil neuf cent septante-cinq.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 24 :

- CCT n° 24 bis : le 6 décembre 1983
- CCT n° 24 ter : le 8 octobre 1985
- CCT n° 24 quater : le 1er janvier 1994
- CCT n° 24 quinquies : le 4 juin 2016

Source :

(1975, 02 octobre). *Convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, modifiée par la convention collective de travail n°24 bis du 6 décembre 1983, n°24 ter du 8 octobre 1985, n°24 quater du 21 décembre 1993 et n°24 quinquies du 27 septembre 2016.* Conseil National du Travail. <http://cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-024.pdf>

II. Annexe II : Loi du 13 février 1998 – Chapitre VII

13 FEVRIER 1998. - Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi.

CHAPITRE VII. - Licenciements collectifs.

Art. 62. Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° travailleurs : les personnes qui, en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail, sous l'autorité d'une autre personne;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1°, pour autant qu'ils soient visés par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° entreprise : l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie; chacune des divisions de l'entreprise est assimilée à celle-ci;

4° licenciement : toute rupture unilatérale du contrat de travail ou d'apprentissage par l'employeur non inhérent à la personne du travailleur;

5° licenciement collectif : tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de 60 jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs, pendant l'année civile précédant le licenciement.

Art. 63. Le présent chapitre s'applique aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de 20 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif.

Pour l'application du présent article et de l'article 62, 5°, les modalités de calcul du nombre de travailleurs occupés pendant une année civile, sont déterminées par le Roi.

Art. 64. Le présent chapitre s'applique aux licenciements intervenus :

1° dans la période de 60 jours visée à l'article 62, 5°;

2° dans la période de 60 jours qui suit la période visée au 1° lorsque la fermeture de l'entreprise n'est pas envisagée;

3° dans la période qui commence à la fin de la période visée au 1° et qui se termine à la fermeture de l'entreprise au sens de la loi du [1 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises]¹.

(1)<L 2013-07-30/01, art. 19, 006; En vigueur : 11-08-2013>

Art. 65. <Art. 65 modifié par AR 2010-12-19/15, art. 23, 004; En vigueur : 03-02-2011, mais retiré par AR 2011-03-03/04, art. 1, 005; En vigueur : 03-02-2011>

Est exclu des dispositions du présent chapitre, le licenciement collectif intervenant dans le cadre d'une procédure de faillite [1 ...]¹.

(1)<L 2013-07-30/01, art. 20, 006; En vigueur : 11-08-2013>

Art. 66. § 1er. L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation prévue en matière de licenciement collectif, ainsi que le prescrit une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

A cet égard, l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

1° il doit présenter au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;

2° il doit pouvoir apporter la preuve qu'à propos de l'intention de procéder à un licenciement collectif, il a réuni le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, il s'est réuni avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les travailleurs;

3° il doit permettre aux membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs, de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;

4° il doit avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions visés au 3° et y avoir répondu. L'employeur doit apporter la preuve qu'il a satisfait aux conditions visées à l'alinéa précédent.

§ 2. L'employeur doit notifier l'intention du licenciement collectif au fonctionnaire désigné par le Roi. Cette notification doit confirmer que les conditions visées au § 1er, alinéa 2, ont été remplies. Une copie de la notification est communiquée le jour de son envoi au fonctionnaire visé à l'alinéa 1er, au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale, et est affichée dans l'entreprise. En outre, une copie est envoyée, le jour de l'affichage, par lettre recommandée à la poste, aux

travailleurs qui font l'objet du licenciement collectif et dont le contrat de travail a déjà pris fin le jour de l'affichage.

Art. 67. Le travailleur licencié ne peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation que pour le motif que l'employeur n'a pas observé les conditions visées à l'article 66, § 1er, alinéa 2.

Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation si les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs qui devaient être informés et consultés, n'ont pas notifié d'objections à l'employeur à propos du respect d'une ou de plusieurs conditions prévues à l'article 66, § 1er, alinéa 2, dans un délai de 30 jours à compter de la date de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2.

Dans un délai de 30 jours à compter de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif, le travailleur licencié doit informer l'employeur, par une lettre recommandée à la poste, qu'il conteste le respect de la procédure d'information et de consultation.

Art. 68. § 1er. Si, pour le travailleur licencié qui conteste le respect de la procédure d'information et de consultation, un délai de préavis est en cours ou doit encore prendre cours, ce délai de préavis est suspendu, pour autant que la contestation soit fondée, à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi de la lettre recommandée à la poste, visée à l'article 67, alinéa 3.

La suspension visée à l'alinéa précédent prend fin 60 jours après la notification, visée à l'article 66, § 2, alinéa 1er.

§ 2. Pendant la période de suspension du délai de préavis, visée au § 1er, le travailleur a droit, à partir de la date à laquelle ce délai de préavis serait venu à expiration sans la suspension, de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Art. 69. § 1er. Si le contrat de travail du travailleur licencié qui conteste le respect de la procédure d'information et de consultation a pris fin, ce travailleur doit demander en outre dans la lettre recommandée à la poste, visée à l'article 67, alinéa 3, la réintégration dans son emploi.

§ 2. Si la contestation de la procédure d'information et de consultation est fondée, l'employeur doit réintégrer le travailleur licencié dans un délai de 30 jours suivant le troisième jour ouvrable après l'envoi de la lettre recommandée à la poste, visée à l'article 67, alinéa 3. L'employeur est tenu en outre de lui payer la rémunération perdue à partir du jour où le contrat de travail a pris fin.

§ 3. Si l'employeur ne procède pas, dans le délai prévu au § 2, à la réintégration du travailleur licencié, il est tenu de lui payer, sans préjudice des indemnités dues en cas de licenciement, sa rémunération en cours, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant une période commençant le jour où le contrat de travail a pris fin et se terminant 60 jours après la notification, visée à l'article 66, § 2, alinéa 2. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou un travail nettement défini, cette période prend fin, au plus tard à la date de l'échéance du contrat.

§ 4. Si, pendant la période de suspension du délai de préavis, visée à l'article 68, § 1er, l'employeur met immédiatement fin au contrat de travail, les §§ 2 et 3 du présent article s'appliquent également.

Art. 70. (abrogé) <L 2003-04-08/33, art. 49, 002; En vigueur : 27-04-2003>

Source :

(1998, 13 février). *Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi*. Chapitre VII. Conseil d'État.

Moniteur belge.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1998/02/13/1998012088/justel>

Abstract:

In Belgium, when a company intends to make collective redundancies, it must follow the "Renault procedure". This procedure is mainly governed by two texts: the CCT n°24 of 2 October 1975 and the law of 13 February 1998. Various restructurings and company closures have demonstrated the incomplete nature of this legal framework: no obligation to achieve results, absence of a precise timetable, failure to consider certain stakeholders, absence of verification of the legitimacy of certain redundancies, circumventions, etc.

It is therefore imperative to propose improvements to the legal framework. These improvements aim to give meaning to the information and consultation procedure, which is too often flouted by employers. They also aim to prevent this procedure from lasting too long unnecessarily. Measures concerning the legitimacy of the reasons given by the employer for dismissal and the consideration of all stakeholders are also necessary. The definition of collective redundancy also needs to be rethought to prevent the procedure from continuing to be circumvented in the future.

Résumé :

En Belgique, lorsqu'une entreprise a l'intention de procéder à un licenciement collectif, elle est tenue de respecter la « procédure Renault ». Cette procédure est principalement encadrée par deux textes : la CCT n°24 du 02 octobre 1975 et la loi du 13 février 1998. Différentes restructurations et fermetures d'entreprises ont démontré le caractère incomplet de ce cadre légal : non-obligation de résultat, absence de calendrier précis, non-prise en compte de certaines parties prenantes, absence de vérification de la légitimité de certains licenciements, contournements, etc.

Il est donc impératif de proposer des améliorations du cadre légal. Ces améliorations visent à redonner un sens à la procédure d'information et de consultation, trop souvent bafouée par les employeurs. Elles visent également à éviter que cette procédure ne dure trop longtemps inutilement. Des mesures concernant la légitimité des motifs évoqués par l'employeur pour licencier et la prise en compte toutes les parties prenantes sont également nécessaires. La définition du licenciement collectif doit, elle aussi, être repensée pour éviter que la procédure ne continue d'être contournée à l'avenir.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique

www.uclouvain.be/lsm