



Liénart, Evrard & Associés
Association d'avocats

« La jurisprudence de la C.J.U.E. en matière de licenciements collectifs »

Hervé DECKERS

Avocat associé Liénart, Evrard & Associés

hdeckers@le-a.be

Conférence de l'A.J.P.D.S. – jeudi 29 septembre 2011

1. Les textes

- ▶ Réglementation européenne
 - Directive 75/129 du Conseil du 17 février 1975
 - Directive 92/56 du Conseil du 24 janvier 1992 (modification)
 - Directive 98/59 du Conseil du 20 juillet 1998 (coordination)

- ▶ Réglementation belge
 - CCT n° 24 du 2 octobre 1975 (information et consultation)
 - CCT n° 10 du 8 mai 1997 (indemnisation)
 - Arrêté Royal du 24 mai 1976 (intervention de l'autorité publique)
 - Loi du 13 février 1998 (« Loi RENAULT »)
 - Loi du 23 décembre 2005 et Arrêté Royal du 9 mars 2006 (cellule pour l'emploi)

2. Les principes mis en place par la directive

- ▶ Information et consultation « en temps utile »
- ▶ Mises en place de mesures sociales d'accompagnement (reclassement ou indemnisation?)
- ▶ Intervention des autorités administratives (rôle actif?)
- ▶ Formalisme et délais de procédure (délai d'attente)
- ▶ Intervention du juge?

3. Droit comparé

Pays	définition	Objet de la procédure	reclasser ou indemniser?	autorité. adm.	délais	contentieux
Allemagne	5 en un mois	Obligation d'un accord (cogestion)	Reclassement en interne	Médiation	1,5 à 2,5 mois	Respect de la procédure
Belgique	10% en 60 jours	Pas d'obligation d'accord	Indemnisation (légale ou plan social)	Notification	2 à 3 mois (statistiques)	Respect de la procédure
Espagne	10 en 3 mois	Obligation d'un accord + autorisation		Autorisation	2 mois	Vérification d'une cause réelle et sérieuse de licenciement
France	10 en 1 mois	Pas d'obligation d'accord	Reclassement en interne + red. temps de travail	Médiation	3 à 6 mois ou plus	Contrôle du plan social
Italie		Obligation d'un accord	Poss. de suspendre le CT pendant 2 ans (« <i>cassa integrazione</i> »)	Intervention en cas d'absence d'accord (médiation)	45 jours pour parvenir à un accord	Contrôle des motifs
Royaume-Uni	10 en 1 mois	Echange de points de vue	Pas de contrainte	Rôle purement administratif	1 à 3 mois	Respect de la procédure
Suède	5 en 1 mois	Accord si l'employeur veut éviter l'application du « <i>last in, first out</i> »	Reclass. externe encouragée (fonds privés)	Rôle actif dans la recherche de solutions	5 à 9 mois	Respect de la procédure

4. Le champ d'application de la directive

Champ d'application par rapport aux employeurs

Décès de l'employeur

- ▶ C.J.U.E., 10 déc. 2009 (C-323/08): licenciement collectif suite au décès de l'employeur – obligation d'information et de consultation? – non

Cessation volontaire des activités

- ▶ C.J.U.E., 7 septembre 2006 (C-187/05): cessation définitive des activités de l'employeur en l'absence de décision judiciaire – obligation d'information et de consultation? – oui

Employeur ne poursuivant pas de but de lucre

- ▶ C.J.U.E., 16 oct. 2003 (C-32/02): obligations imposées aux seuls employeurs poursuivant une activité économique – validité? - non

Faillite, concordat, liquidation

- ▶ C.J.U.E., 12 oct. 2004 (C-55/02): notion de licenciement collectif (licenciement non inhérent à la personne du travailleur, indépendamment de la volonté de l'employeur) – réglementation limitant la notion de licenciement collectif à des licenciements « pour des raisons de nature structurelle, technologique ou conjoncturelle » - validité? - non
- ▶ C.J.U.E., 3 mars 2011 (C-235/10): dissolution et liquidation judiciaire de l'employeur - obligation d'information et de consultation? – oui – assimilation du liquidateur à l'employeur
 - Art. 65 de la L. 13 fév. 1998: exclusion de la faillite et du concordat – validité?
 - Art. 61, § 4, de la L. 31 janvier 2009 (continuité des entreprises): « *Le choix des travailleurs qu'il souhaite reprendre appartient au cessionnaire.* »
 - T.T. Brux., 14 juil. 2005: proposition émise par l'employeur d'un plan de départs volontaires ou négociés de commun accord – absence de licenciement collectif

Dénonciation par plusieurs travailleurs de leur contrat

- ▶ C.J.U.E., 12 fév. 1985: dénonciation des contrats à l'initiative des travailleurs suite à une cessation des paiements – licenciement collectif? - non

Fermeture d'entreprise

- ▶ C.J.U.E., 28 mars 1985: fermeture d'entreprise – application de la procédure de licenciement collectif

Champ d'application par rapport aux travailleurs

- ▶ C.J.U.E., 18 janv. 2007 (C-385/05): licenciement collectif – calcul du nombre de travailleurs – exclusion des travailleurs âgés de moins de 26 ans – validité? – non – exclusion des travailleurs sous CDD ou intermittents – validité? – non
 - T.T. Brux., 30 mars 2004: déclaration ONSS – exclusion de travailleurs intérimaires, détachés ou prépensionnés

5. Point de départ de la procédure?

Directive: « *en temps utile* »

Quid dans les groupes d'entreprises?

- ▶ C.J.U.E., 10 sept. 2009 (C-44/08): fermeture d'une filiale décidée par la maison-mère – obligation d'information et de consultation naissant dans le chef de la filiale même si celle-ci n'a pas été correctement ou complètement informé par la maison-mère – obligation d'initier la procédure même en l'absence d'informations complètes à communiquer – obligation pesant sur la filiale (employeur) et non sur la maison-mère – obligation de veiller à ce que la décision finale de la maison-mère ne soit prise qu'au terme de la procédure menée par la filiale

Applications de ces principes en droit interne

- Cor. Brux., 20 mars 1998: le PDG de la maison-mère qui donne un ordre au directeur d'une filiale de mettre en œuvre un licenciement collectif sans respecter la procédure d'information et de consultation « commet un acte de participation essentielle » à l'infraction
- T.T. Tournai, 5 sept. 1997: communication au CE d'un audit concluant que la société « n'est plus viable » - annonce de la décision de fermeture – absence d'information et de consultation

- ▶ T.T. Verviers, 30 juin 1999: action contre la maison-mère irrecevable (défaut de qualité) – communication de la « décision » de fermeture - absence d'information et de consultation
- ▶ T.T. Liège, 22 nov. 1999: information et consultation « *avant que le licenciement collectif soit irrévocable* »
- ▶ C.T. Liège, 23 oct. 2000: la procédure de consultation doit débiter au moment où le groupe confie une mission d'étude qui pourrait à l'évidence hypothéquer l'avenir du siège de la société ou, au plus tard, lorsque l'auteur de l'étude a réuni les éléments qui lui permettent de conclure formellement à une économie substantielle en cas de délocalisation
- ▶ T.T. Brux. (réf.), 21 sept. 2001: discussion simultanée sur le projet de licenciement et sur les conséquences sociales qui en découlent?
- ▶ T.T. Nivelles, 25 avril 2003: distinction entre la phase relative à l'intention de procéder à un lic. coll. et la phase relative aux conséquences sociales du licenciement – absence de consultation relative à la seconde phase
- ▶ C.T. Liège, 30 avril 2007: « *le substantif intention doit désigner, à ce stade initial, un projet, certes aux contours relativement définis, mais encore susceptible d'être retiré ou modifié. Il est en tout cas certain que les travailleurs et leurs représentants ne peuvent être placés d'emblée, quand la procédure d'information et de consultation débute, devant un fait accompli* » - « (...) la directive 98/59/CE, en son article 2, paragraphe 4, énonce que "Les obligations prévues aux paragraphes 1,2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur (...)" »

6. Destinataires de l'information et de la consultation

- ▶ C.J.U.E., 16 juillet 2009 (C-12/08): droit à l'information et à la consultation – nature collective et non individuelle – réglementation national limitant le droit de contestation individuelle en l'absence de contestation collective – validité – oui
 - Art. 67, L. 13 fév. 1998
 - C.T. Brux., 22 sept. 2006: art. 67 L. 13 fév. 1998 – absence de plainte émanant de l'ensemble des travailleurs – plainte individuelle irrecevable
 - C.T. Liège, 8 juin 2011: art. 67 L. 13 fév. 1998 – absence de contestation collective – recevabilité d'une contestation individuelle – objet de cette contestation (droit commun) – détermination de la notion de « représentants du personnel »

7. Objet de la contestation éventuelle

- ▶ C.J.U.E., 16 juillet 2009 (C-12/08): art. 2 de la directive – obligation d’information et de consultation en vue d’aboutir un accord – réglementation nationale limitant l’objet de la contestation éventuelle – obligation d’interprétation conforme
 - Art. 66, L. 13 fév. 1998: « (...) 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. »

8. Moment à partir duquel peuvent intervenir les licenciements

- ▶ C.J.U.E, 27 janv. 2005 (C-188/03): notion de « licenciement » - manifestation de la volonté ou mise en œuvre effective? – manifestation de la volonté – influence du délai d'attente
 - A.R. 24 mai 1976: notification du lic. coll. à l'autorité publique compétente et délai d'attente de 30 (60) jours
 - T.T. Brux., 24 fév. 1986: non-respect du délai d'attente – dommages-intérêts

Lienart – Evrard & Associés S.C.R.L.

Rue Courtois, 32

B-4000 – Liège

Tél : + 32 4 223 38 97

Fax : + 32 4 223 11 64

Bastion Tower (Level 20)

Pl. du Champ de Mars, 5

B-1050 – Bruxelles

Tél : + 32 2 550 37 55

Fax : + 32 4 550 37 56