

20 ans de loi Renault

- ▶ Jean-Paul Lacomble – avocat associé Claeys & Engels

PLAN

- I. Contexte
- II. Cadre légal
- III. Définitions
- IV. Procédures
- V. Expériences
- VI. Quelques questions juridiques
- VII. Statistiques
- VIII. Modifications « législatives » ?

I. Contexte

- ▶ 27 février 1997 : annonce d'une décision de fermeture de Renault Vilvoorde
- ▶ 13 février 1998 : nouvelle loi
- ▶ Vise à renforcer les sanctions
- ▶ 20 mars 1998 : jugement du tribunal correctionnel de Bruxelles

II. Cadre légal

- ▶ Directives européennes 98/59 et 2002/4
- ▶ CCT 9 du 9 mars 1972
- ▶ CCT 10 du 8 mai 1973 (indemnité)
- ▶ AR du 27 novembre 1973
- ▶ CCT 24 du 2 octobre 1975
- ▶ AR du 24 mai 1976
- ▶ Loi « Renault » du 13 février 1998
- ▶ Loi du 23 décembre 2005 (« Pacte de solidarité entre les générations »)
- ▶ AR du 9 mars 2006 (« relatif à la gestion active des restructurations »)
- ▶ Textes relatifs aux fermetures d'entreprises
- ▶ Textes relatifs au Comité d'entreprise européen
- ▶ Textes relatifs au RCC (prépension)
- ▶ CCT sectorielles (p.ex. licenciements multiples)

III. Définitions

- ▶ Plusieurs !
- ▶ Les célèbres 10 %, **MAIS**
 - Dans l'UTE (CCT 24, AR du 3 mai 2007)
 - Ou dans l'entreprise **et** la division d'entreprise (loi Renault)
 - Ou chez l'employeur (loi du 23 décembre 2005, AR du 9 mars 2006)
 - Avec un minimum de 10 (CCT 24)
 - Ou de 6 (CCT 10)
 - À partir de 30 (CCT 24)
 - Ou sans seuil automatique (prévisions)
- ▶ Procédure légère (CCT 9) si le seuil est atteint mais pas **dans les 60 jours**

IV. Procédures : lignes de force

- ▶ INTENTION
- ▶ CONSULTATION (CE, DS, personnel)
- ▶ PRIORITE !
- ▶ UTILE (pas déjà décidé)
- ▶ (notamment) sur les raisons + la façon de réduire le nombre
- ▶ L'employeur doit prendre en considération et répondre aux questions mais aussi aux contre-propositions
- ▶ Pas de limitation dans le temps
- ▶ Clôture « consensuelle » ou unilatérale par l'employeur
- ▶ Décision
- ▶ « gel » (30-60 jours) permettant la négociation d'un plan social
- ▶ Pas légalement obligatoire !

IV. Procédures : lignes de force

▶ Système belge :

- Décision unilatérale de l'employeur (pas besoin d'accord du CE, ni d'un tribunal, ni d'une autorité publique)
- Mais plutôt long et cher

V. Expériences

- ▶ Rare qu'une intention soit retirée, mais quelques « success stories »
- ▶ Echec des transferts (CCT 32bis)
- ▶ Plans sociaux davantage axés sur l'indemnisation que sur le reclassement
- ▶ Peu de juridique pendant les procédures (argument de négociation)
- ▶ Peu de jurisprudence

VI. Quelques questions juridiques

A. Avant les procédures

1. Division d'entreprise ?

- ▶ Cass 04/02/2002 (concernant une fermeture)
- ▶ Cass 03/12/2012 (concernant les travailleurs protégés)

2. Licenciement pour un motif inhérent à la personne du travailleur ?

- ▶ « toute rupture qui émane de l'employeur » (Dir. 98/59; CJUE 21/09/2017, C. 149/16)
- ▶ Acte équipollent à rupture?

VI. Quelques questions juridiques

A. Avant les procédures

3. Phasage → référé? (Trav. Bruxelles, 14/07/2005, « IBM »)

4. Intérêt social (« un groupe ne suicide pas une filiale »)

- C.T. Liège, 30/04/2007 (« Continental »)

5. Qui consulte et quand ?

- ▶ L'obligation repose sur l'employeur
- ▶ L'employeur doit savoir
- ▶ Les dés ne peuvent pas être jetés (cf. CJUE 10/09/2009, CT Liège, 23 octobre 2000, « Kone »)

VI. Quelques questions juridiques

B. Pendant les procédures

▶ Question permanente : est-ce déjà décidé?

Exemples:

- C.T. Liège, 30 avril 2007 (Continental);
- Trav. Verviers, 30 juin 1999, JLMB 1999, p.1176 et s. (Boston)
- Liège, 29 mai 2001 (référé), C.D.S 2001, p. 646 (Continental)
- Trav. Nivelles, 25/04/2003

VI. Quelques questions juridiques

C. Après les procédures

- ▶ « Protestations collectives » (TT Bruxelles, 22/09/2006; TT Liège, 30/04/2007)
- ▶ Sanctions Loi Renault excessives (cf. Trav. Nivelles, 25/04/2003)
- ▶ Perte d'une chance (ex. CT Liège, 30/04/2007)
- ▶ Levée de protection : existence et non opportunité
 - Trav. Liège 26/05/2005 (opportunité)
 - MAIS réformé par CT Liège, 25/06/2007 et confirmé par Cass. 26/01/2009 (Continental)

VII. Statistiques

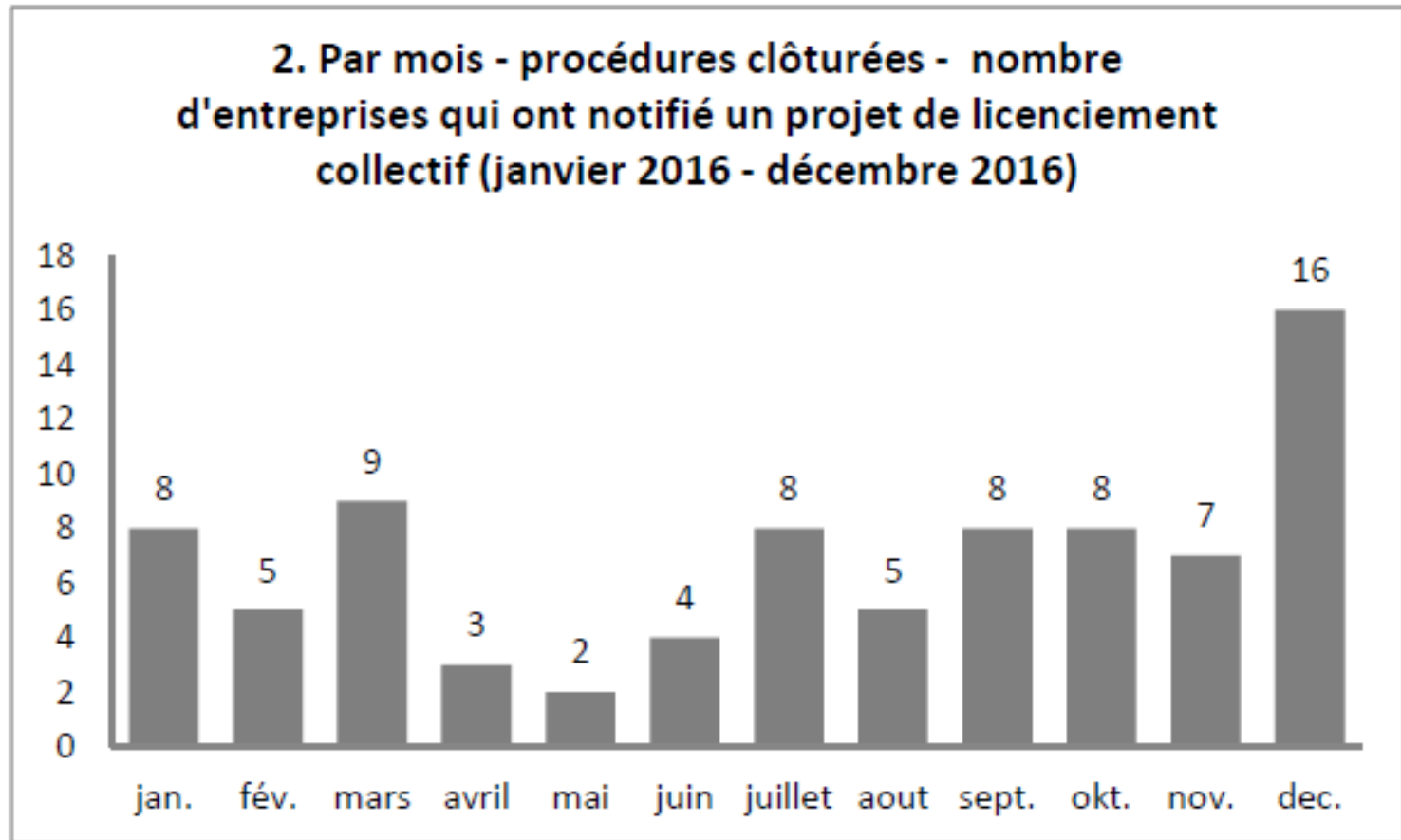
Dernières statistiques du SPF Emploi

▶ Période

- Janvier 2016 – décembre 2016
- Janvier 2017 – décembre 2017
- Janvier 2018 – juin 2018

Nombre d'annonces par mois

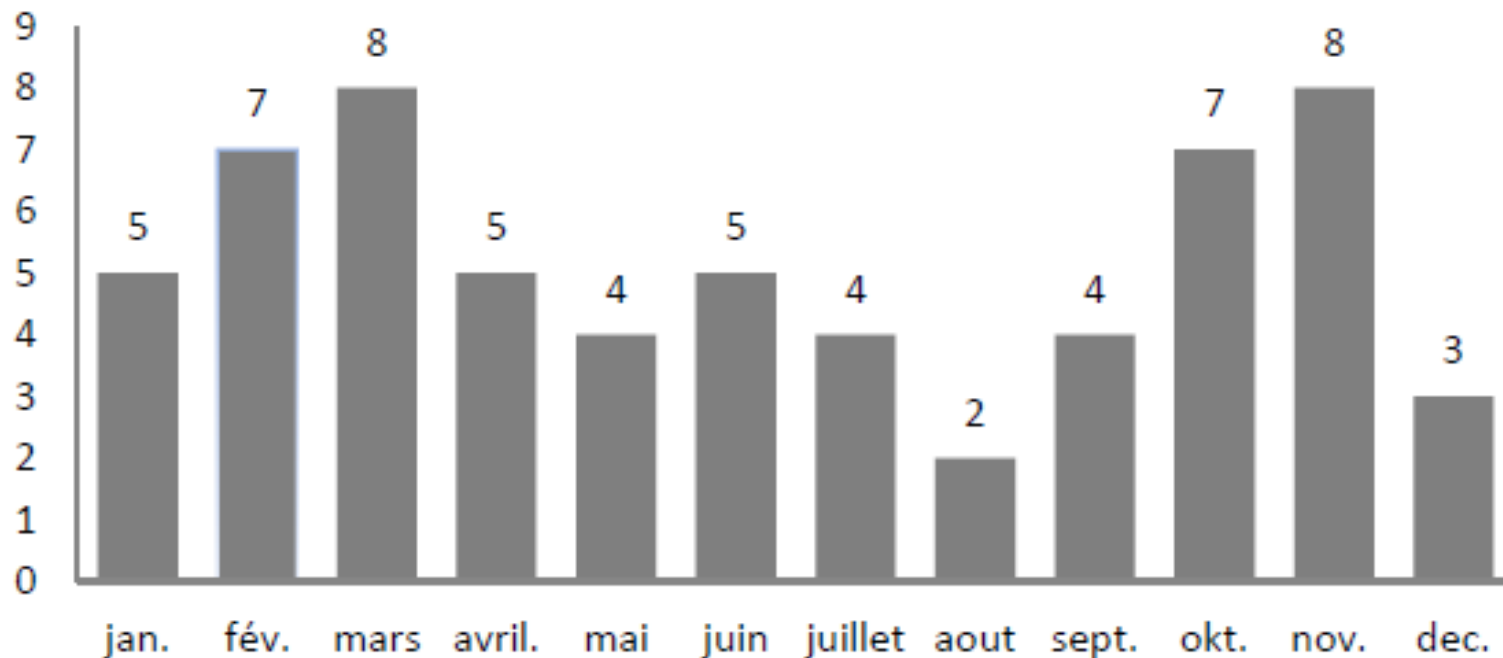
2016: 118 UTE



Nombre d'annonces par mois

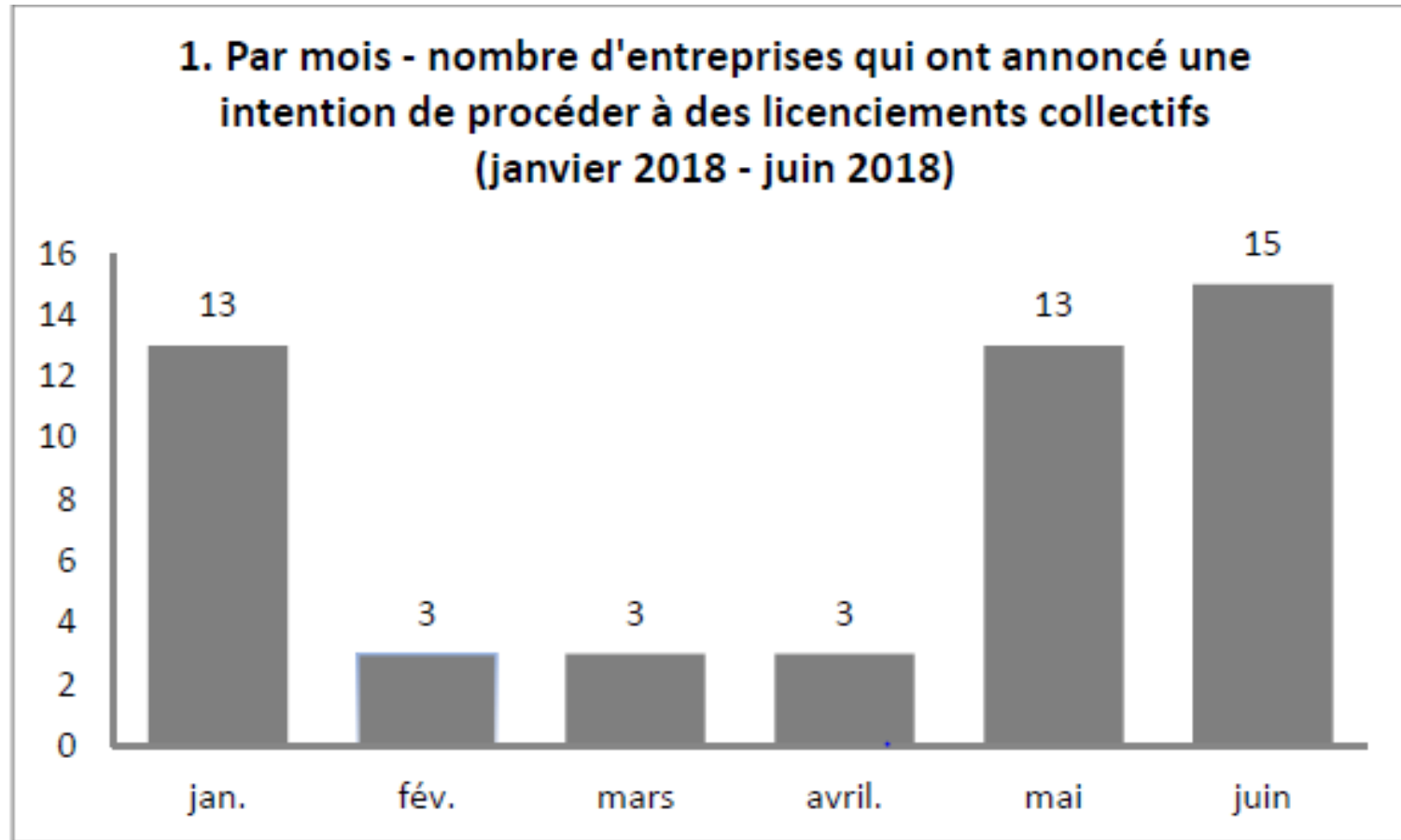
2017: 62 UTE

1. Par mois - nombre d'entreprises qui ont annoncé une intention de procéder à des licenciements collectifs (janvier 2017 - décembre 2017)



Nombre d'annonces par mois

01-06/2018: 50 UTE

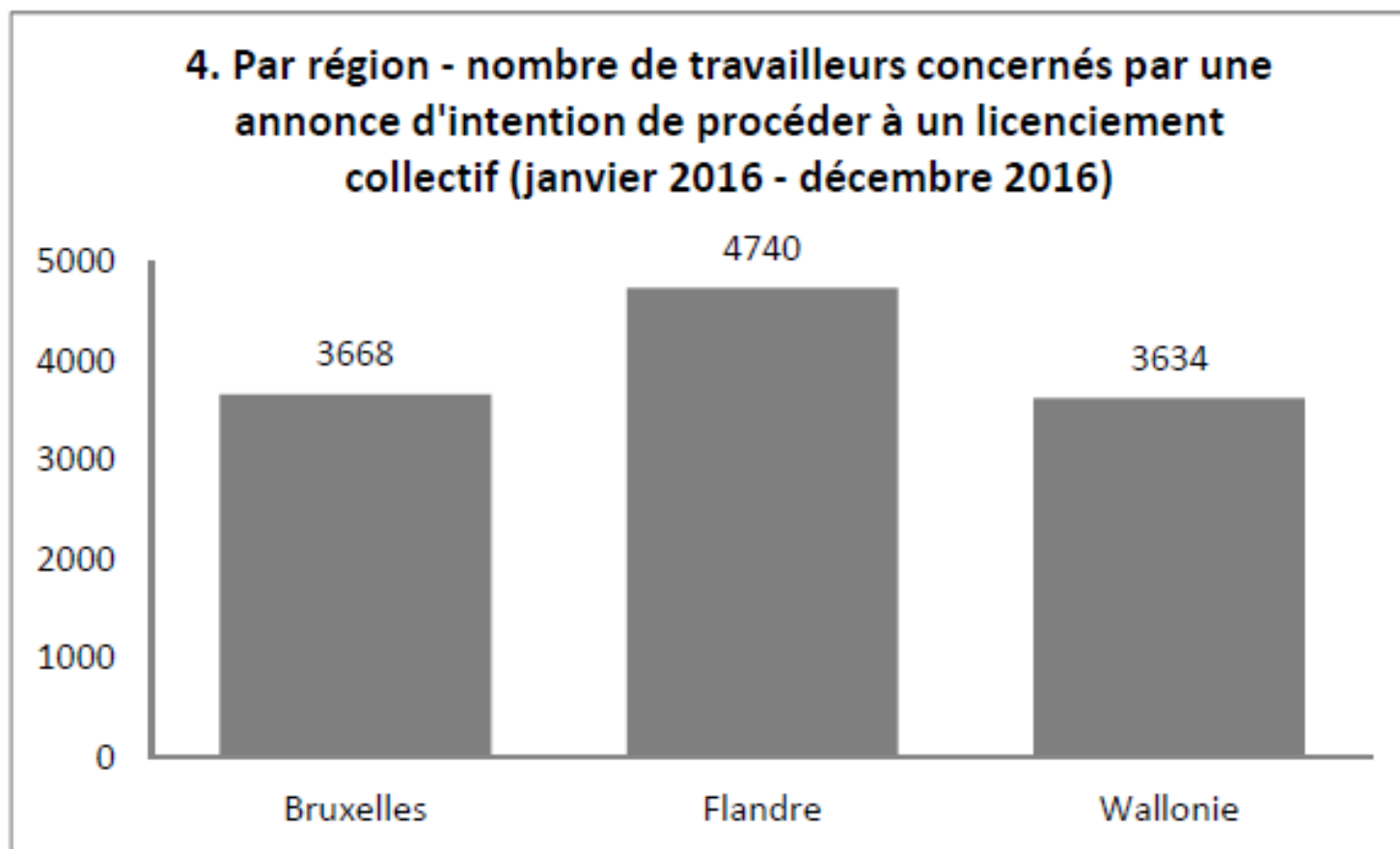


Nombre de travailleurs concernés

- ▶ 2013: 8.865 travailleurs
- ▶ 2014: 10.682 travailleurs
- ▶ 2015: 5.209 travailleurs
- ▶ 2016: 12.042 travailleurs (6.000 en septembre + octobre)
- ▶ 2017: 3.829 travailleurs
- ▶ 01-06/2018: 4.108 travailleurs

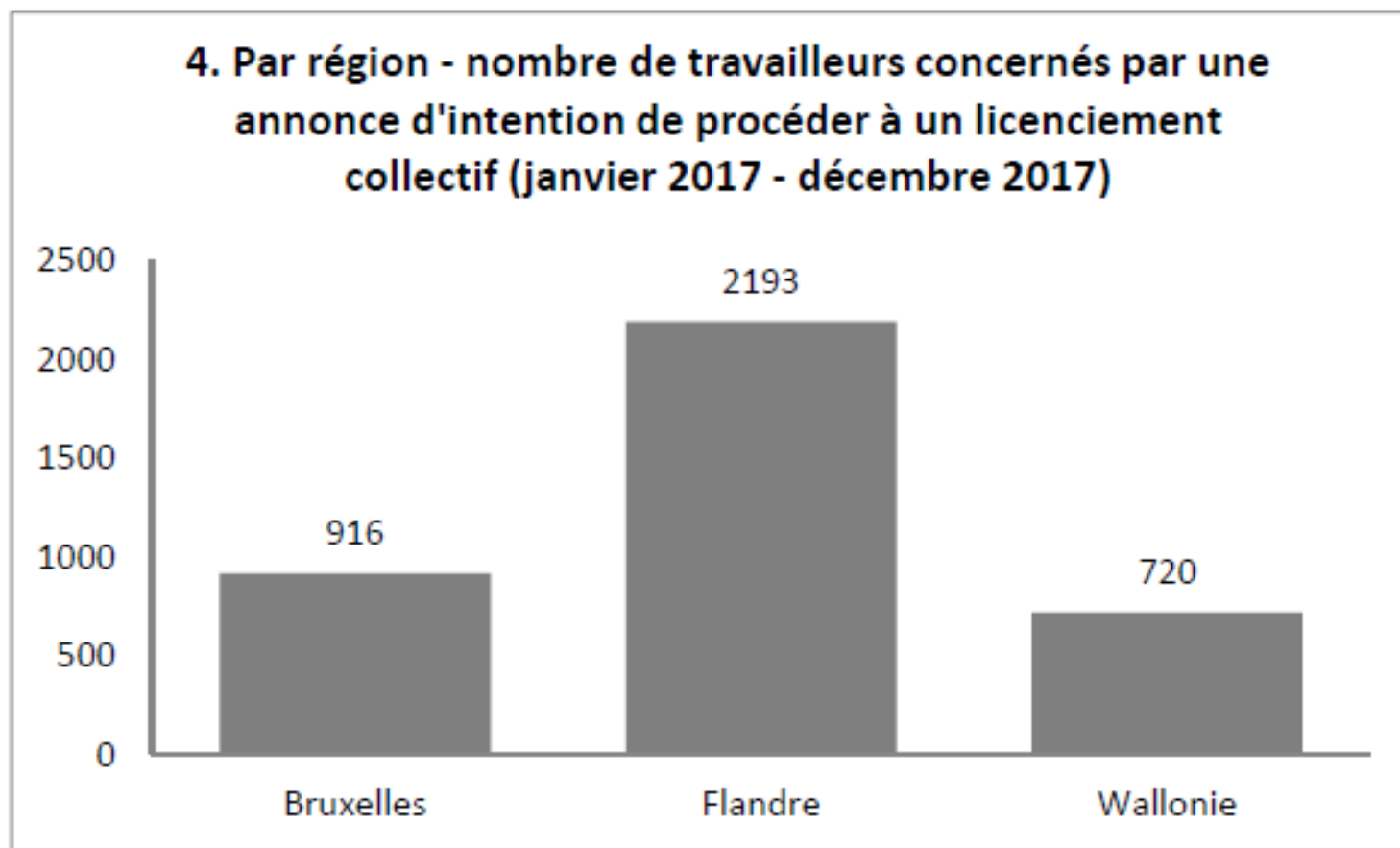
Annonces par région (lieu de l'UTE)

2016



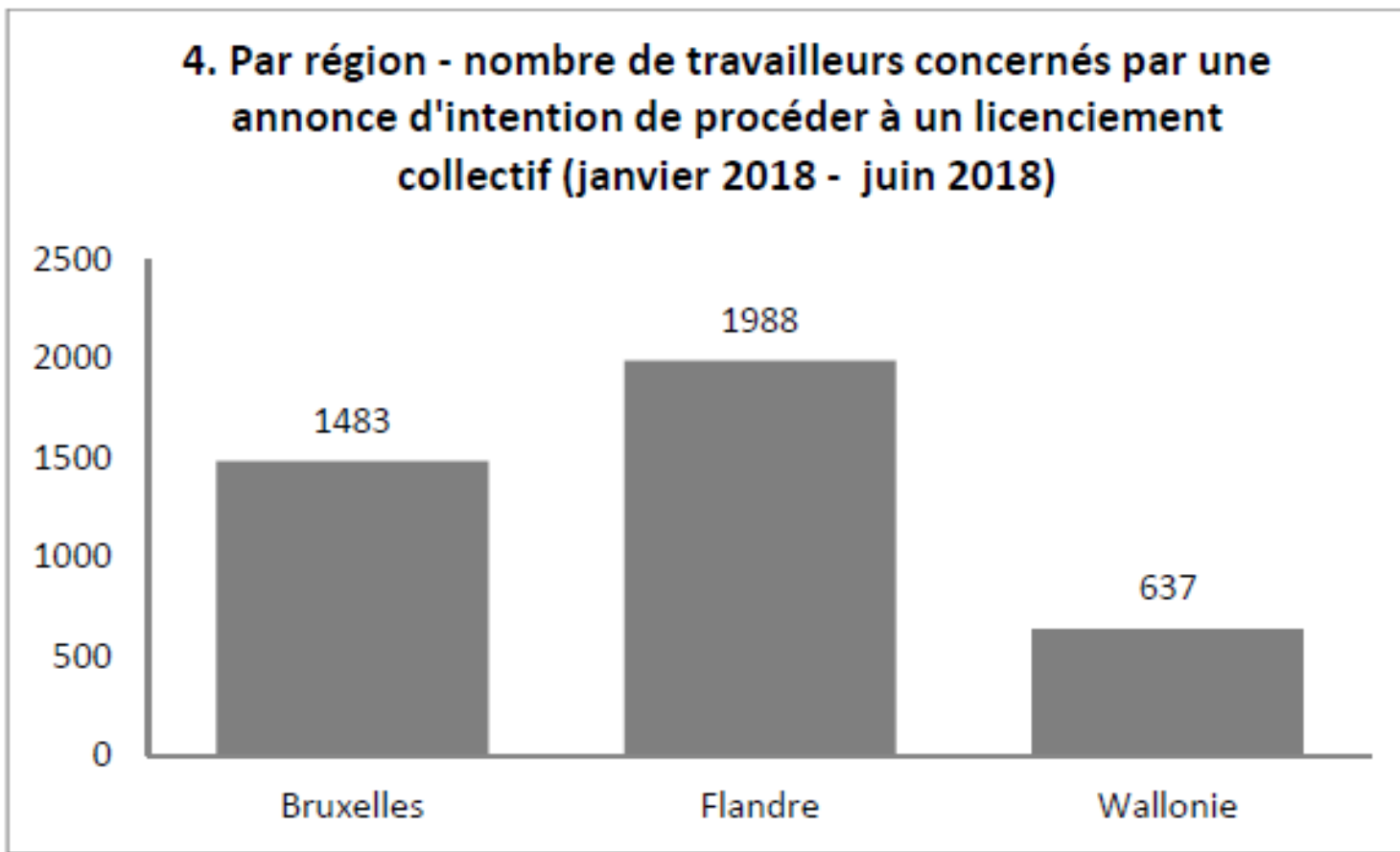
Annonces par région (lieu de l'UTE)

2017



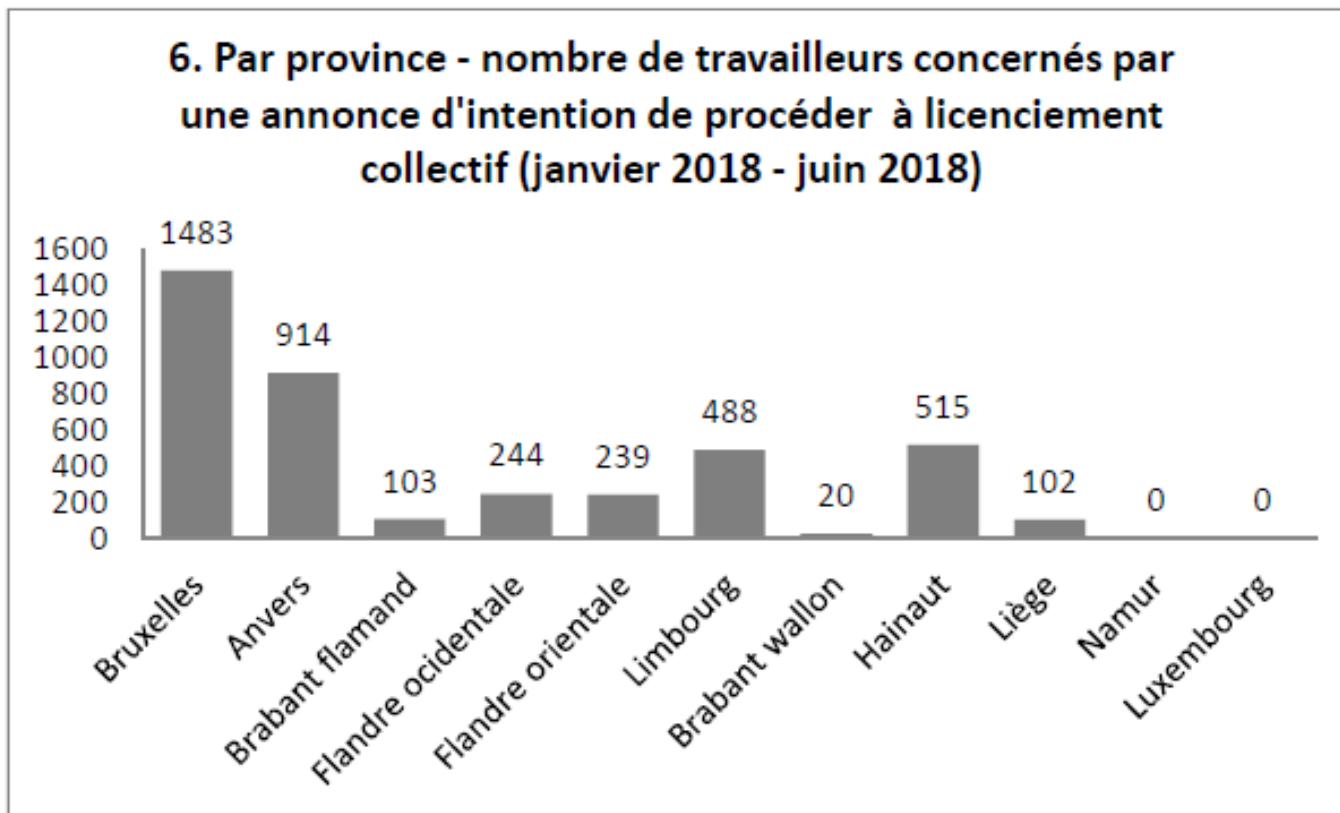
Annonces par région (lieu de l'UTE)

01-06/2018



Annonces par région (province)

01-06/2018



Différence entre le nombre de travailleurs annoncés vs. nombre de licenciements effectifs

▶ 2015

- Intention: 8.128 travailleurs
- Décision: 6.942 travailleurs (85%)

▶ 2016

- Intention: 6.850 travailleurs
- Décision: 6.518 travailleurs (95%)

▶ 2017

- Intention: 8.124 travailleurs
- Décision: 6.790 travailleurs (83 %)

▶ 01-06/2018

- Intention: 3.011 travailleurs
- Décision: 2.884 travailleurs (95%)

Durée de la période d'information et consultation (en jours)

	Moyenne	Médiane
2011	71	57
2012	57	42
2013	86	57
2014	72	52
2015	76	64
2016	86	66
2017	90	80
01-06/2018	91	63

	< 30 jours	< 90 jours	< 120 jours
2016	23,5%	53%	92%
2017	19,4%	58,2%	74,6%
01-06/2018	27,6%	62,1%	75,9%

-
- ▶ Allongement constant
 - ▶ Chiffres C & E
 - ▶ En 2002 – 2004 : 39 jours
 - ▶ En 2006-2008 : 52 jours
 - ▶ Durée totale (consultation + négociation)

Période	Jours (moyenne)	Jours (médiane)
2002-2004	80	
2006-2008	88	
2010-2011	112	
2016	115	103
2017	152	142
2018	166	153

Raisons de l'allongement ?

- ▶ Mélange des phases 1 et 2 ?
- ▶ Annonces anticipées ?
- ▶ Climat social ?

VIII. Modifications « législatives » ?

- ▶ Lettre du 27 septembre 2016 au G10
 - Information des parlements et convocations
 - Analyse d'impact (sous-traitants)
 - Rôle du conciliateur social
 - Plan social obligatoire
 - Applicable à tous les travailleurs
 - Limitation dans le temps?
- ▶ Proposition de loi du 15 septembre 2016 (information du parlement)
- ▶ Proposition de loi du 22 septembre 2016 (modifiant la loi Renault)
- ▶ Proposition de loi du 13 décembre 2016 (« responsabilisation »)
- ▶ Proposition de loi du 23 février 2017 (« contrôle des motifs économiques des restructurations »)

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

Partners with you.