

# 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

---

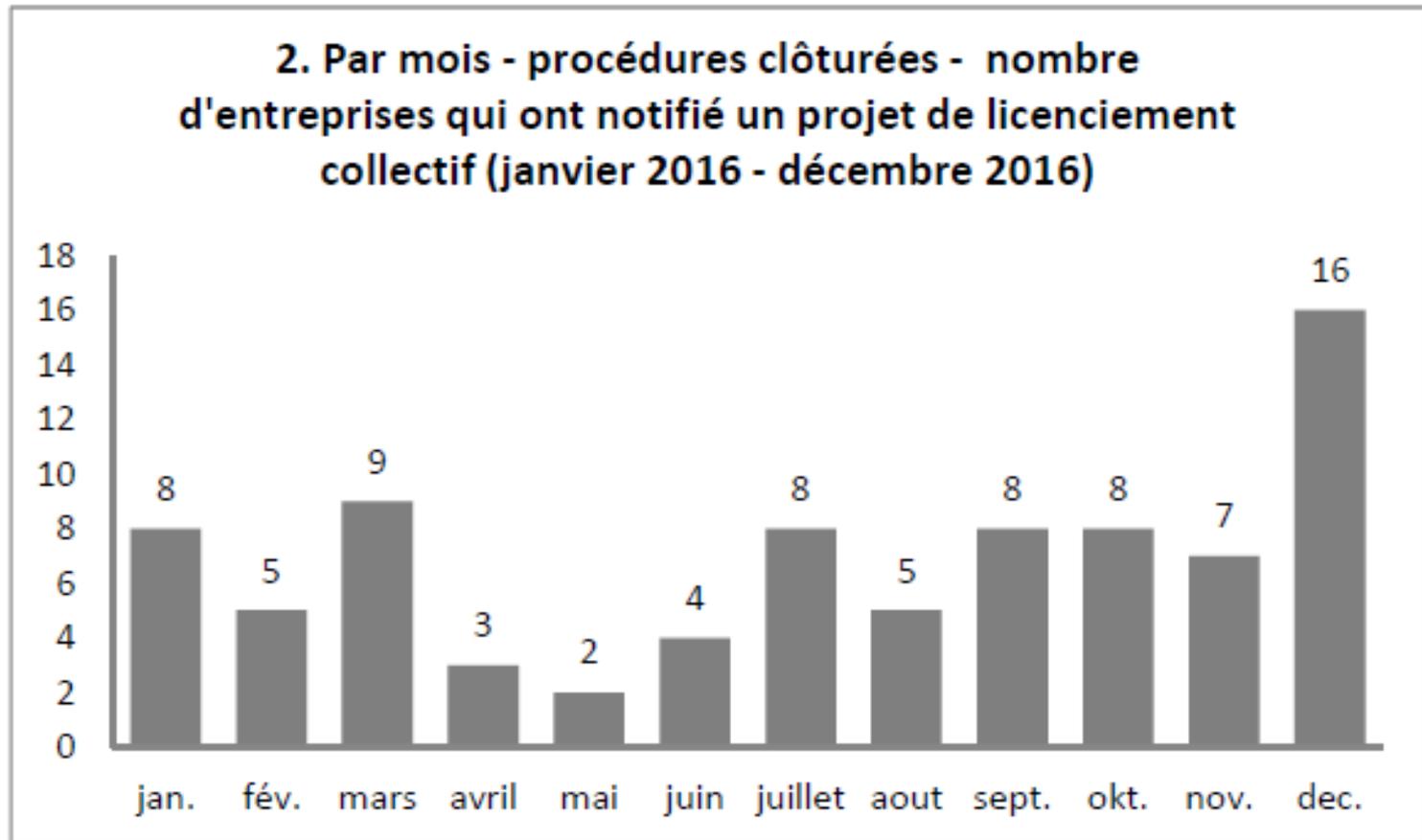
## Dernières statistiques du SPF Emploi

### ► Période

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

# Nombre d'annonces par mois

**2016: 118 UTE**

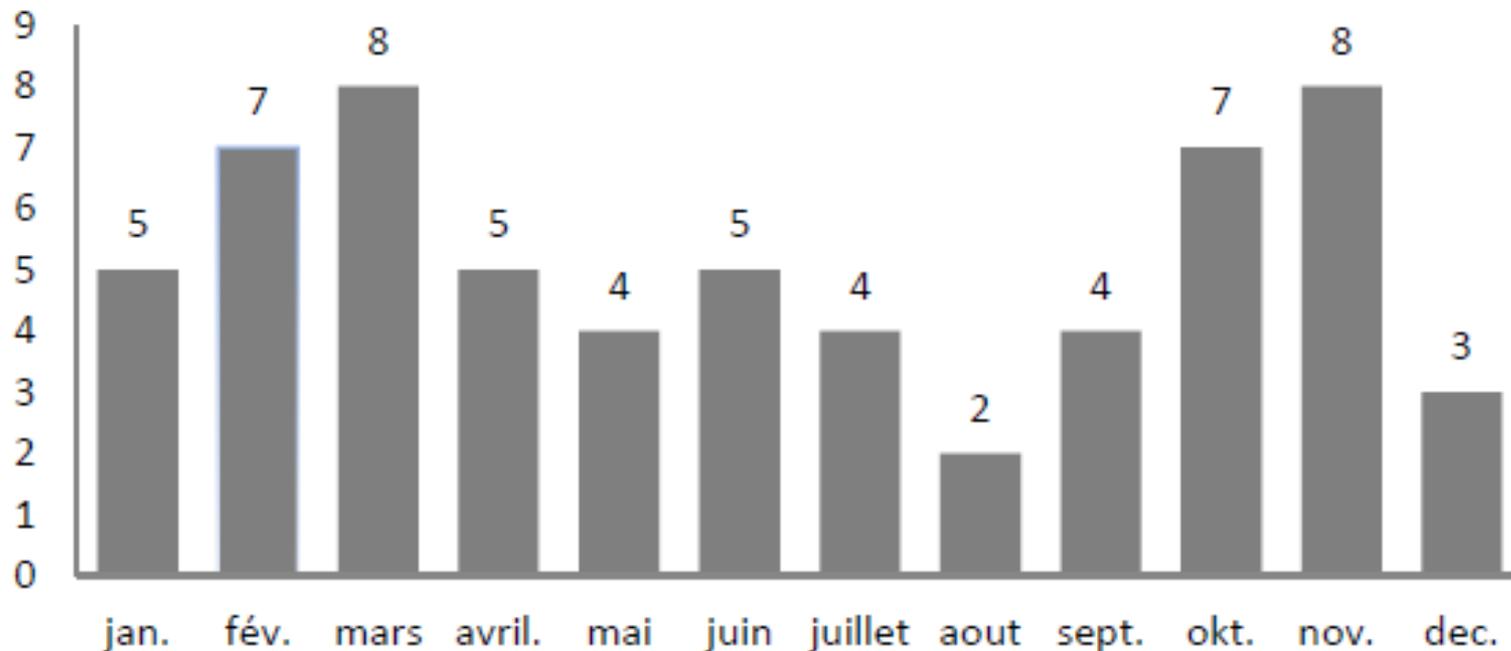


# Nombre d'annonces par mois

---

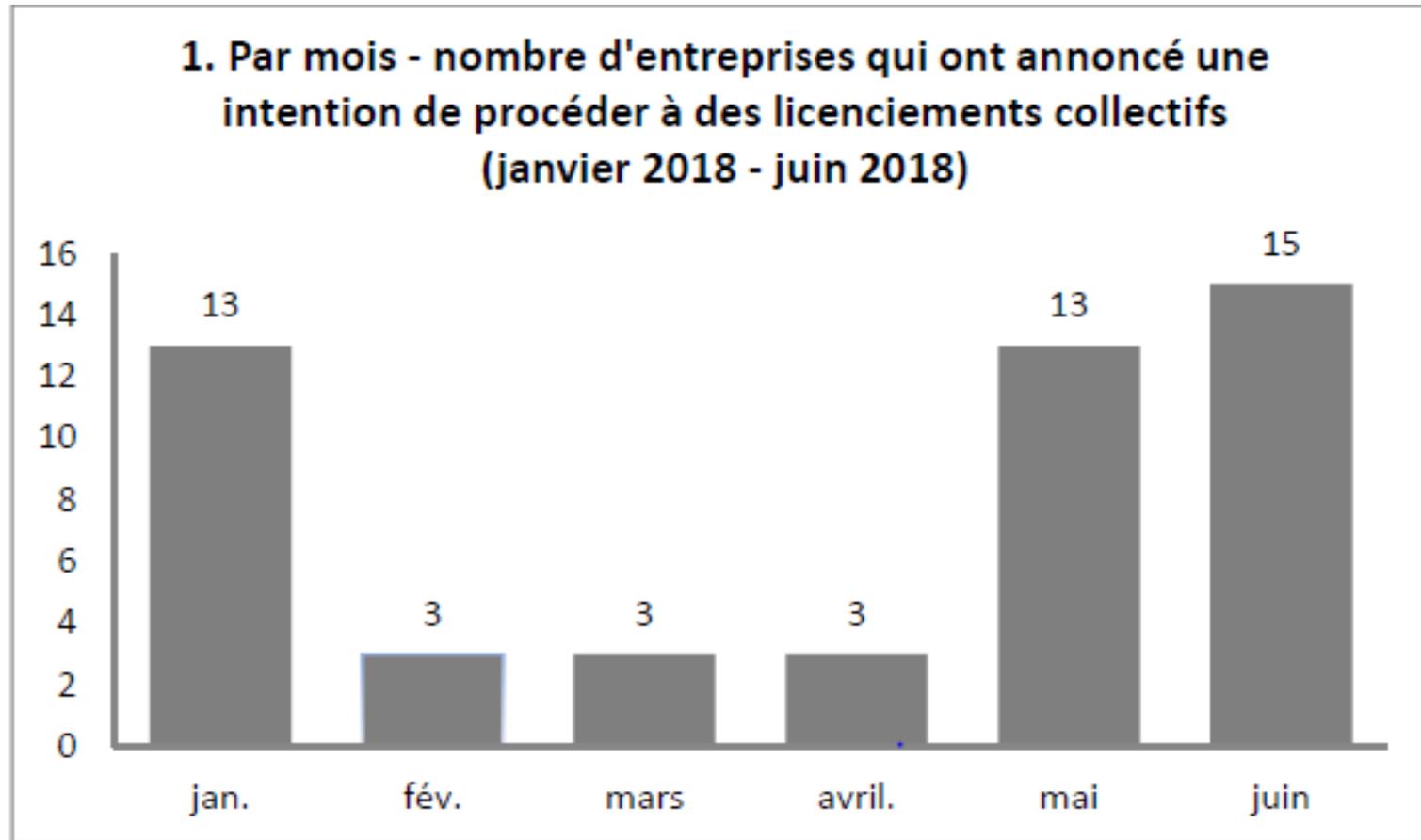
**2017: 62 UTE**

## 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

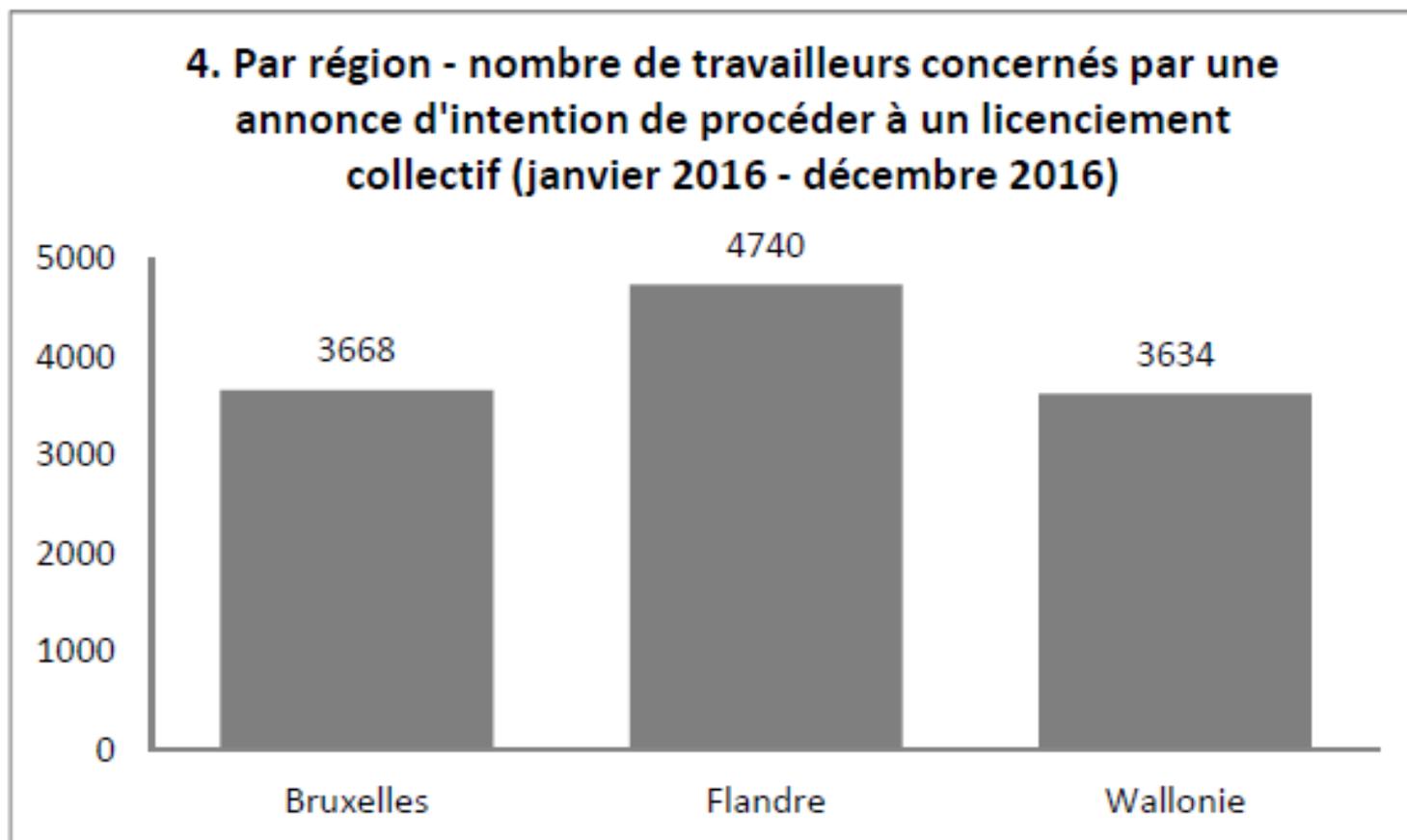
---

- ▶ 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)

---

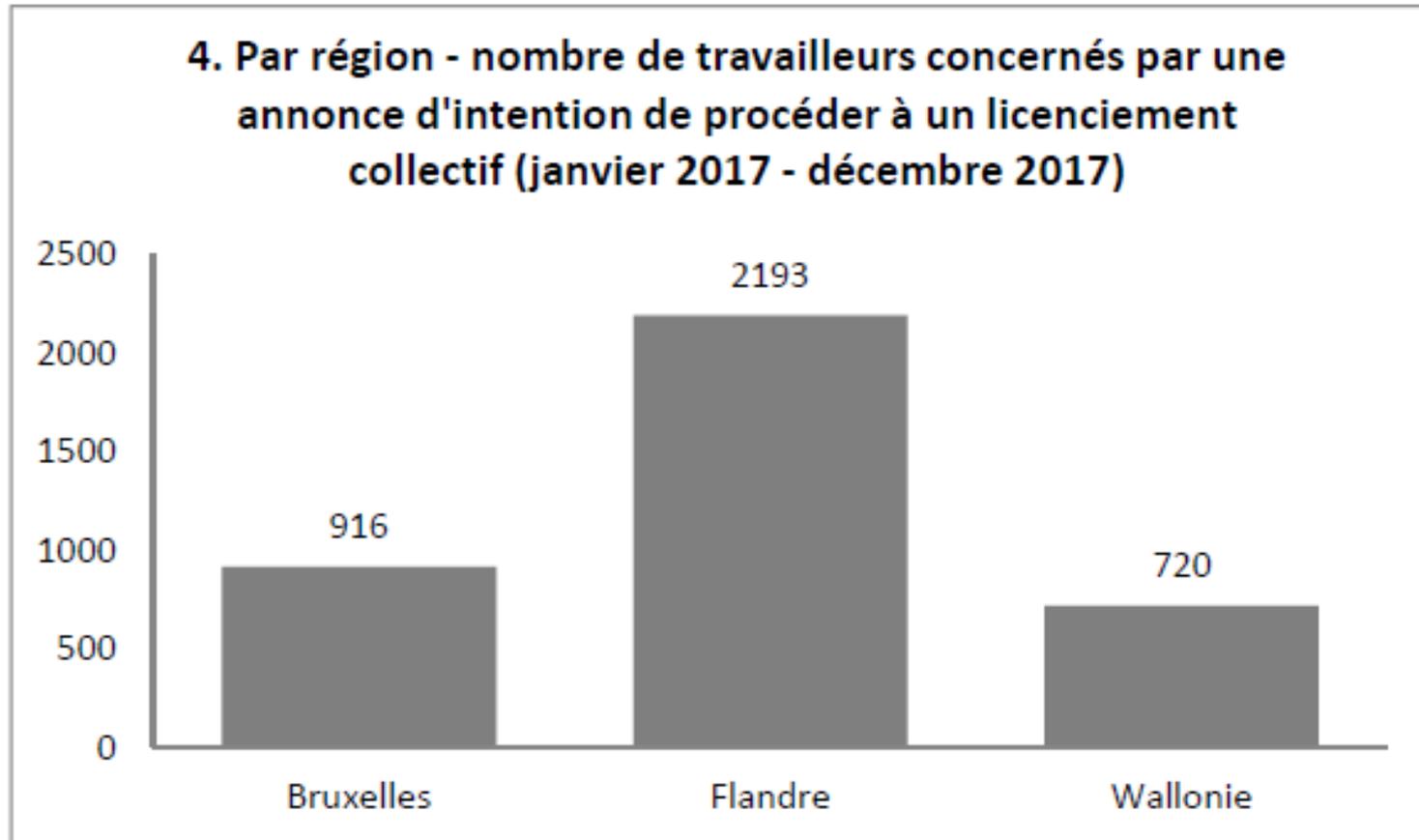
2016



# Annonces par région (lieu de l'UTE)

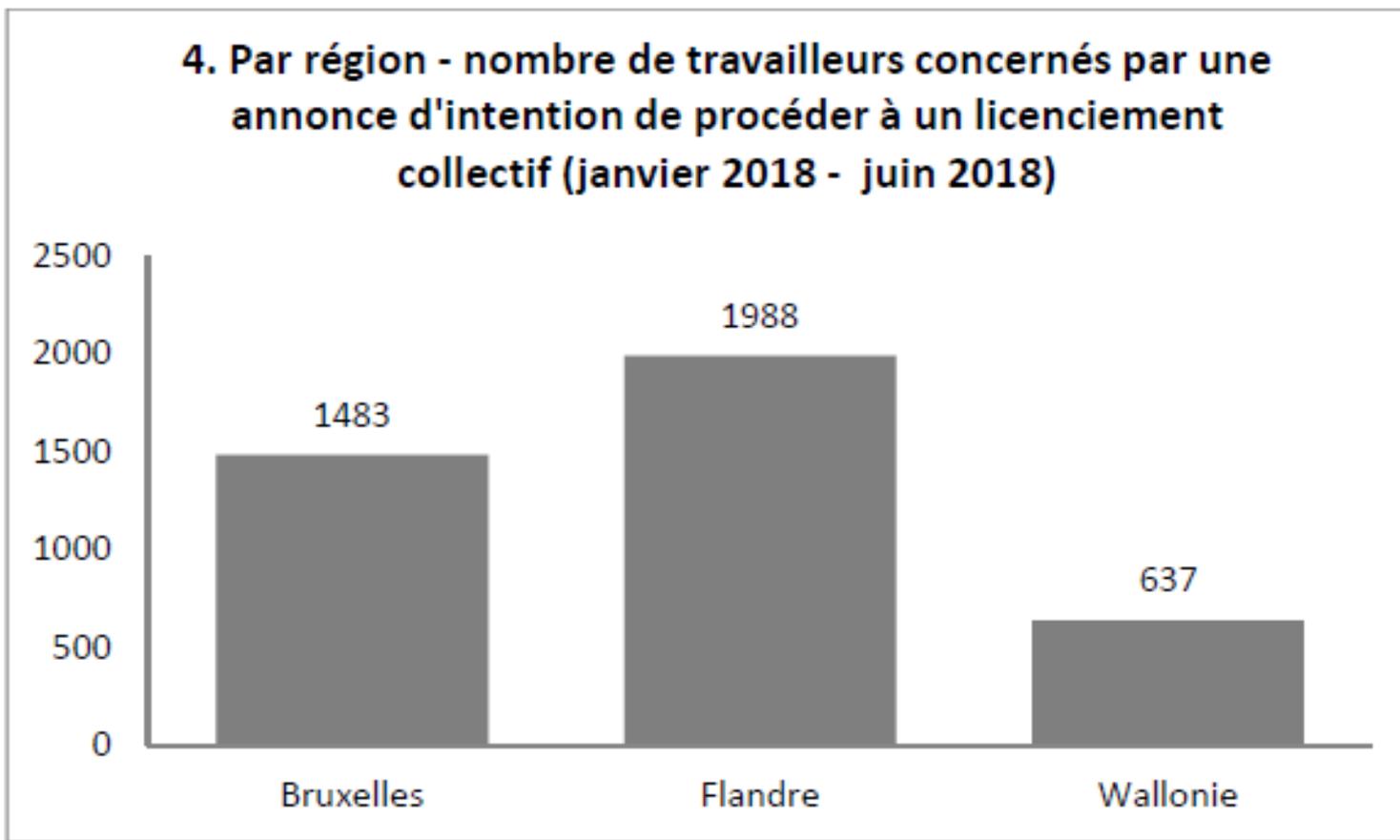
---

**2017**



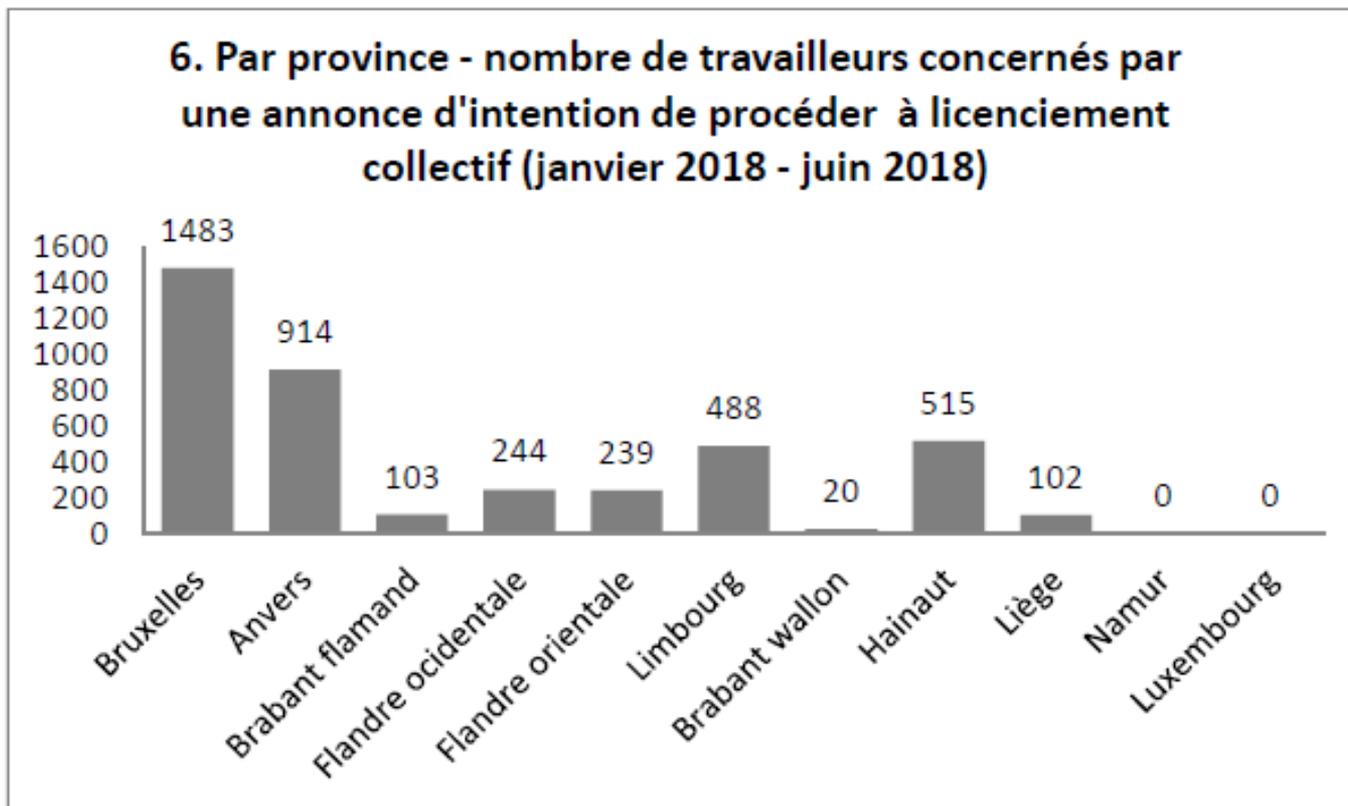
# Annonces par région (lieu de l'UTE)

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)

	<b>Moyenne</b>	<b>Médiane</b>
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

	<b>&lt; 30 jours</b>	<b>&lt; 90 jours</b>	<b>&lt; 120 jours</b>
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.*