

Propositions de réforme en matière de licenciement collectif

Avis à l'intention de la commission des Affaires sociales, de l'emploi et des pensions de la Chambre des représentants sur différentes propositions de loi

Jean-François NEVEN
Professeur de droit social à l'ULB

Décembre 2024

Université libre de Bruxelles
Faculté de droit et de criminologie
Centre de droit public et social
<http://cdps.ulb.be>

Propositions de réforme en matière de licenciement collectif

Avis à l'intention de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des Représentants sur différentes propositions de loi

Prof. Jean-François NEVEN,
Centre de droit public et social de l'ULB

Introduction

Les licenciements collectifs sont souvent des moments de tension sociale importante. Ils retiennent fréquemment l'attention des médias et suscitent parfois des réactions émotionnelles au sein d'une partie de l'opinion publique. La récente annonce de l'arrêt des activités d'Audi Brussels n'a pas échappé à la règle.

Grâce aux notifications qui sont légalement requises dans le cadre de la procédure de licenciement collectif, le SPF Emploi dispose de statistiques précises quant au nombre d'entreprises (unités techniques d'exploitation) concernées par une déclaration d'intention de procéder à un licenciement collectif et quant au nombre de travailleurs concernés.

Année	Nombre d'UTE ayant annoncé l'intention de procéder à des licenciements collectifs.	Nombre de travailleurs concernés¹
2010	106	13.017
2011	96	6.655
2012	126	16.707
2013	132	8.865
2014	111	10.682
2015	105	5.209
2016	118	12.042

¹ Le site du SPF Emploi donne aussi des indications sur le nombre d'UTE ayant au terme de la phase d'information et de consultation fait une notification de projet de licenciement collectif : ainsi en 2022, on est passé de 61 annonces d'intention à 51 notifications de projet de licenciement collectif (le nombre de travailleurs concernés par les licenciements collectifs dans ces 51 UTE passant de 3.643 à 3.294) ; en 2023, on est passé de 83 annonces d'intention à 73 notifications de projets de licenciement collectif (le nombre de travailleurs concernés par les licenciements collectifs dans ces 73 UTE passant de 6.617 à 5.892).

2017	62	3.829
2018	87	6.027
2019	81	5.087
2020	103	9.414
2021	79	5.762
2022	61	3.705
2023	83	7.339
2024 (T 1-3)	68	8.893

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Statistiques relatives aux restructurations²

L'année 2024 s'annonce comme une mauvaise année : en terme de travailleurs concernés, elle se situera parmi les 3 ou 4 moins bonnes années depuis 2010, sans pour autant atteindre le record de 2012.

En particulier depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 février 1998³, ayant été adoptée à la suite de ce qu'on appelle communément l'affaire Renault, la législation est relativement stable et permet généralement qu'une fois passé l'émoi suscité par l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif, les différentes parties prenantes parviennent à rentrer en dialogue et finalement à conclure un plan social, qui à défaut d'empêcher la restructuration envisagée, permet d'en atténuer les conséquences sociales. Déjà sous la législature précédente fut évoquée la possibilité de renforcer cette législation. C'est dans ce contexte que plusieurs propositions de loi récemment déposées se donnent pour objectif d'améliorer la procédure de licenciement collectif.

Dans un premier temps, il m'a été demandé de donner mon avis sur la proposition de loi n°56-0152 (DESIR et consorts)⁴. Cette proposition de loi a un objet plus large que les licenciements collectifs. Elle comporte en réalité quatre chapitres :

- un chapitre consacré à la réglementation des licenciements collectifs ;
- un chapitre consacré à la réglementation des transferts d'entreprise ;
- un chapitre consacré à l'interdiction du travail des étudiants en cas de grève⁵ ;
- un chapitre comportant différentes adaptations du Code pénal social.

² https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif/statistiques-relatives-aux-restructurations#toc_heading_1

³ La loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*M*, 19 février 1998). Les dispositions de cette loi consacrées aux licenciements collectifs sont reprises aux articles 62 à 70.

⁴ Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise déposée par Mme Caroline DESIR et consorts, Doc. n°56-0152/001 du 26 août 2024.

⁵ Sur cette question, on pourra se référer à l'Avis du Conseil d'État n° 74.751/1 du 29 décembre 2023 rendu sur une précédente proposition modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin d'interdire l'utilisation de jobs étudiants en cas de grève, *Doc. parl.*, Chambre, n°55-3383/001 et 002.

Dans un second temps, il m’a été demandé d’intégrer dans mon avis trois autres propositions de loi, les propositions n°56-0221 (MUYLLE et consorts)⁶, n°56-0358 (TONNIAU et consorts)⁷ et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE)^{8 9}.

Vu le délai imparti, le présent avis se concentre sur la question des licenciements collectifs qui est la seule question commune aux différentes propositions de loi.

Dans la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts), le chapitre 2 qui traite des licenciements collectifs comporte trois sections. La première section concerne la période de référence à prendre en compte pour définir les licenciements collectifs et les distinguer des licenciements multiples mais qui n’atteignent pas le seuil requis pour être qualifiés de licenciements collectifs. La deuxième section concerne l’obligation de conclure un plan social (comprenant au moins des mesures visant à améliorer l’employabilité des travailleurs concernés). La troisième section concerne l’intégration de certains sous-traitants et de certains cocontractants dans la procédure d’information et de consultation. Le présent avis porte sur les questions abordées dans ces trois sections, même si les autres propositions n’abordent pas chacune de ces trois sections.

S’agissant de la thématique des licenciements collectifs, la comparaison des différentes propositions de loi s’établit comme suit :

Thèmes	56-0152 (DESIR)	56-0221 (MUYLLE)	56-0358 (TONNIAU)	56-0437 (VANROBAEYS et SOETE)
Période de référence	X			
Plans sociaux	X	X		
Sous-traitants	X	X	X	X

⁶ Proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi et l’arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, afin d’affiner les règles en matière de protection de l’emploi en cas de licenciement collectif, déposée le 12 septembre 2024 par Madame Nathalie MUYLLE et consorts, Doc 56-0221/001. Cette proposition de loi avait déjà été déposée par Madame Nathalie MUYLLE pendant la législature précédente le 20 avril 2021 (voy. *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n°55-1928/001).

⁷ Proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi en vue d’étendre la procédure d’information et de consultation en matière de licenciements collectifs aux entreprises et aux travailleurs sous-traitants et de mieux protéger les travailleurs sous-traitants et les intérimaires, déposée le 15 octobre 2024 par Mr Robin TONNIAU et consorts, Doc. n°56 0385/001.

⁸ Proposition de loi étendant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi afin d’offrir au personnel des sous-traitants et des fournisseurs d’une entreprise en restructuration la même protection légale que celle dont bénéficient les travailleurs de cette entreprise, déposée le 23 octobre 2024 par Mme Anja VANROBAEYS et Mr Jeroen SOETE, Doc. n°56-0437/001.

⁹ D’autres propositions déposées sous la législature précédente sont devenues caduques et ne seront donc pas évoquées ici. Voy., par exemple, la proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l’emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d’un licenciement collectif, déposée le 8 novembre 2019 par Mr Marc GOBLET et consorts (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-2020, n°55-0729/001) ; la proposition modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, étendant la procédure dite “Renault” aux franchisations et allongeant à une année la période prise en compte pour déterminer le nombre de travailleurs concernés déposée le 23 mai 2023 par Mme Cécile CORNET et M. Kristof CALVO, *Doc. parl.*, Chambre, n°55-3376/001.

Autres	X	X		
--------	---	---	--	--

L'avis se concentre sur trois thématiques principales : l'allongement de la période de référence, les plans sociaux et l'implication des sous-traitants.

L'avis évoque également plus brièvement deux questions (désignation d'un conciliateur social et possibilité d'informer le pouvoir législatif) issue de la proposition n° 56-0221 (MUYLLE et consorts) et une question (la modification de l'article 193 du Code pénal social) qui figure dans la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts).

Avant de procéder aux commentaires proprement dits (*infra*, Partie II), et en vue d'en faciliter la lecture, il m'a semblé utile de partir de « l'existant » et d'ainsi rappeler brièvement le cadre européen et les dispositions de droit belge qui le transposent (*infra*, Partie I).

* *

*

PARTIE I. L'encadrement européen des licenciements collectifs et sa mise en œuvre en droit belge

1.1. Un ensemble de directives européennes assurant des droits sociaux minimaux en cas de restructuration d'entreprise

En droit de l'Union européenne, la question des licenciements collectifs prend place dans un ensemble plus large consacré aux aspects sociaux des restructurations d'entreprises.

Dans le but de protéger les travailleurs mais aussi d'éviter des disparités entre les législations des différents états membres et donc d'améliorer le fonctionnement du marché intérieur¹⁰, l'Union européenne a édicté différentes directives qui traitent des aspects sociaux des restructurations d'entreprise. L'objectif n'est pas d'empêcher les restructurations mais d'assurer un ensemble de droits sociaux minimaux, de renforcer l'obligation de consulter les représentants des travailleurs et de mettre en œuvre une procédure favorisant la négociation des conditions de licenciement. En cette matière, la compétence de l'Union européenne découle, selon le cas, des articles 151 et 153 du TFUE (harmonisation en matière sociale) ou

¹⁰ S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruxelles, Bruylant, Coll. Droit de l'Union européenne, 2016, p. 471-472. Voy. aussi CJUE, 30 avril 2015, *USDAW et Wilson*, C-80/14, point 63 : « il convient de rappeler que cette directive a pour objectif non seulement de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, mais également, d'une part, d'assurer une protection comparable des droits des travailleurs dans les différents États membres et, d'autre part, de rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de l'Union » (cet arrêt se réfère à CJUE, arrêts *Commission/Royaume-Uni*, C-383/92, EU:C:1994:234, point 16; *Commission/Portugal*, C-55/02, EU:C:2004:605, point 48, et *Confédération générale du travail e.a.*, C-385/05, EU:C:2007:37, point 43).

de l'article 114 du TFUE (fonctionnement du marché intérieur)¹¹. On ne perdra pas de vue que la Charte des droits fondamentaux garantit également le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise (article 27) et le droit de négociation et d'actions collectives (article 28).

Outre la directive en matière de licenciement collectif dont il sera question ci-dessous, on doit mentionner différentes autres directives concernant le volet social des restructurations. La première est la directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Cette directive vise à ce qu'en cas de défaillance de l'employeur (faillite), la créance du travailleur puisse être partiellement garantie. En Belgique, cette garantie est offerte par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.

La deuxième directive est la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Cette directive concerne principalement le sort des contrats individuels de travail en cas de transfert d'entreprise. La question de la consultation des représentants des travailleurs à l'occasion d'un transfert d'entreprise se pose toutefois également.

On peut inclure également dans cet ensemble de directives, la directive 2002/14 du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs¹² et la directive 2009/38 relative au Comité d'entreprise européen (qui ne concerne toutefois que les entreprises ou groupes d'entreprises « de dimension communautaire » ce qui suppose qu'elles/ils occupent globalement au moins 1.000 travailleurs et 150 travailleurs dans au moins deux États de l'Union européenne ; ces entreprises/groupes d'entreprises doivent, en principe, disposer d'un organe de concertation compétent pour l'ensemble de l'entreprise ou du groupe). Ces deux directives visent plutôt à prévenir et à anticiper les restructurations.

La première directive européenne consacrée à la question des licenciements collectifs date de 1975¹³. Elle a été modifiée en 1992¹⁴ et puis codifiée en 1998, avec l'adoption de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. Ces directives n'assurent « qu'une harmonisation partielle des règles de protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs »¹⁵. Il s'agit donc d'exigences minimales qu'il appartient au législateur national de transposer et, le cas échéant, de compléter ou d'élargir.

¹¹ En ce qui concerne les dispositions minimales en matière de licenciements collectifs, voy. S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, op. cit. p.471.

¹² F. DORSSEMONT, "De impact van de Kaderrichtlijn 2002/14.EG betreffende de informatie en raadpleging in de onderneming : verbreding en verdieping", in P. Humblet, J. Vanthournout, *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen, Intersentia, 2007.

¹³ Directive 75/129/CEE du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

¹⁴ Directive 92/56/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, modifiant la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

¹⁵ Voy., notamment, CJUE, 10 septembre 2009, *Akavan*, C-44/08, point 60.

La directive 98/59/CE donne, en son article 1, une définition du licenciement collectif et précise en son article 2 les exigences minimales de consultation des représentants des travailleurs. Il est à cet égard prévu que l'employeur qui « envisage d'effectuer des licenciements collectifs » est tenu de « procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord ». Le même article précise que « les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités 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 ». L'article 2, paragraphe 3, de la directive précise les informations qui doivent être communiquées aux représentants des travailleurs afin que ces derniers puissent « formuler des propositions constructives ».

En ce qui concerne le moment auquel la consultation doit intervenir, il résulte du texte même de la directive qu'elle doit être entamée avant que la décision ne soit prise. La Cour de Justice de l'Union européenne a récemment rappelé que l'article 2, paragraphe 1, de la directive doit être interprété en ce sens que « l'obligation de consultation qu'il prévoit naît dès le moment où l'employeur, dans le cadre d'un plan de restructuration, envisage ou projette une diminution des postes de travail dont le nombre peut dépasser les seuils de suppression de postes fixés à l'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de ladite directive et non au moment où, après avoir adopté des mesures consistant à réduire ce nombre, l'employeur acquiert la certitude de devoir effectivement procéder au licenciement d'un nombre de travailleurs supérieur à ces seuils » (CJUE, 22 février 2024, *Ressorts Mallorca Hotels International SL*, C-589/22, point 32)

L'article 2, paragraphe 1, de la directive précise que la consultation intervient avec les représentants des travailleurs « en vue d'aboutir à un accord ». Dans un arrêt ancien, mais qui conserve toute son importance, la Cour de Justice a ainsi eu l'occasion de préciser la finalité de la procédure de consultation dans les termes suivants :

« S'agissant de la procédure de consultation, elle est prévue, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive, « en vue d'aboutir à un accord ». Selon le paragraphe 2 du même article, elle porte « au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement ».

*Il apparaît ainsi que l'article 2 de la directive **impose une obligation de négociation.***

L'effet utile d'une telle obligation serait compromis si l'employeur était en droit de résilier les contrats de travail au cours de la procédure, voire dès le début de celle-ci. Pour les représentants des travailleurs, il serait sensiblement plus difficile d'obtenir le retrait d'une décision arrêtée qu'une renonciation à une décision projetée.

*La résiliation du contrat de travail ne peut donc être effectuée que postérieurement à la fin de la procédure de consultation, à savoir après que l'employeur a respecté les obligations énoncées à l'article 2 de la directive » (CJUE, 27 janvier 2005, *Junk*, C-188/03, points 42-45).*

L'article 3 de la directive précise, enfin, l'obligation de notifier le projet de licenciement collectif « à l'autorité publique compétente ». Cet aspect de la procédure semble moins concerné par la proposition faisant l'objet du présent avis de sorte qu'il ne sera pas approfondi.

Pour tenir compte « de la structure des groupes de sociétés et, plus largement, du fait que l'employeur n'est pas toujours à l'origine de la décision de licencier »¹⁶, la directive¹⁷ écarte explicitement la possibilité que la direction de la filiale puisse se retrancher derrière le fait que la décision a été prise par les organes de la maison-mère établis à l'étranger. Il est ainsi précisé, d'une part, que 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 » et, d'autre part, que « 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 ».

Ainsi, c'est à l'entreprise qui emploie les travailleurs concernés qu'il revient, en tant qu'employeur, d'engager les consultations avec les représentants de ses travailleurs :

« 69. Il s'ensuit qu'il incombe toujours à la filiale, en tant qu'employeur, de mener des consultations avec les représentants des travailleurs susceptibles d'être concernés par les licenciements collectifs envisagés et, le cas échéant, de supporter elle-même les conséquences du non-respect de l'obligation de consultation si elle n'a pas été immédiatement et correctement informée d'une décision de sa société mère rendant nécessaires de tels licenciements.

70 En ce qui concerne la clôture de la procédure de consultation, la Cour a déjà jugé que, lorsque la directive 98/59 trouve à s'appliquer, la résiliation d'un contrat de travail ne peut être effectuée par l'employeur qu'après la clôture de ladite procédure, c'est-à-dire après qu'il a respecté les obligations énoncées à l'article 2 de cette directive (voir arrêt Junk, précité, point 45). Il s'ensuit que la procédure de consultation doit être accomplie avant qu'une décision relative à la résiliation des contrats des travailleurs soit prise.

71 Dans le contexte d'un groupe d'entreprises tel que celui en cause au principal, il découle de cette jurisprudence qu'une décision de la société mère ayant pour effet direct de contraindre une de ses filiales à résilier les contrats des travailleurs concernés par des licenciements collectifs ne saurait être prise qu'à l'issue de la procédure de consultation au sein de cette filiale et ce, sous peine d'exposer celle-ci, en tant

¹⁶ Voy. S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruxelles, Bruylant, Coll. Droit de l'Union européenne, 2016, p. 484 ; M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union européenne*, Bruxelles, Larcier, Manuels, 2012, p. 69.

¹⁷ Il s'agit d'une modification introduite par la directive 92/56 et actuellement reprise à l'article 2, paragraphe 4, de la directive 98/59.

qu'employeur, aux conséquences du non-respect de cette procédure » (CJUE, 10 septembre 2009, *Akavan*, C-44/08, points 69-71).

Indépendamment de la possibilité de mettre en cause, de manière directe, la responsabilité de la société-mère, ce pour quoi les leviers juridiques semblent manquer¹⁸, la Cour de Justice tient compte de l'imbrication des sociétés pour considérer que la société-mère doit, dans un but de protection des intérêts de sa filiale dont la responsabilité pourrait être mise en cause, veiller à ne prendre une décision qu'après la tenue de l'information-consultation par la filiale.

1.2. La mise en œuvre en droit belge

1.2.1. La notion de licenciement collectif

Même si en fonction de la réglementation en cause plusieurs définitions coexistent¹⁹, la Convention collective de travail n°24 et la loi du 13 février 1998, qui traitent de la consultation des représentants des travailleurs²⁰, définissent le licenciement collectif comme tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs²¹ qui affecte au cours d'une période **de soixante jours**²² un nombre de travailleurs :

¹⁸ S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, Bruxelles, Bruylant, Coll. Droit de l'Union européenne, 2016, p.489.

¹⁹ La CCT n°10 qui impose le versement aux travailleurs ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif d'un complément temporaire aux allocations de chômage repose sur une autre définition ; selon son article 2, « est considéré comme licenciement collectif, au sens de la présente convention, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, qui affecte, au cours d'une période continue de 60 jours, un nombre de travailleurs représentant au moins 10 % de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement. Toutefois, en ce qui concerne les entreprises qui occupent de 20 à 59 travailleurs, il y aurait licenciement collectif, lorsque celui-ci concerne au moins 6 travailleurs ».

²⁰ Voy. les définitions reprises à l'article 2 de la CCT n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs ainsi qu'à l'article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. La moyenne des travailleurs occupés au cours de l'année qui précède est calculée conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration de licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

²¹ La notion de « motifs non inhérents » à la personne du travailleur est entendue largement. Voy. à ce sujet, CJUE, 22 février 2018, C-103/16, point 53 : ces motifs peuvent être, notamment, économiques, techniques ou relatifs à l'organisation ou à la production de l'entreprise.

²² La Cour de Justice a apporté des précisions sur la manière d'appréhender la période de référence (qui dans la directive européenne est, selon le cas, de 30 ou 90 jours). Elle doit « être calculée en prenant en compte toute période de 30 ou de 90 jours consécutifs au cours de laquelle ce licenciement individuel est intervenu et pendant laquelle s'est produit le plus grand nombre de licenciements effectués par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur, au sens de cette même disposition » (CJUE, 11 novembre 2020, *UQ contre Marclean Technologies SLU*, C-300/19). Le commentaire de l'article 2 de la CCT n°24 a été complété en conséquence par la CCT n°24/5 du 28 mai 2024 « modifiant la 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 ».

- **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 p.c.** 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.

La convention collective n°24 s'applique, en vertu de son article 3, aux entreprises ayant occupé en moyenne plus de **20 travailleurs** au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif. Il en est de même de la loi²³. Les petites entreprises échappent donc aux obligations d'information et de consultation. Par entreprise, on entend **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. La notion est donc la même que pour les élections sociales²⁴. Le licenciement collectif peut concerner une entreprise avec ou sans finalités économiques (ASBL, fondation...)²⁵ ; toutefois, tant la convention collective n°24 que la loi du 13 février 1998 ne s'appliquent qu'aux employeurs soumis à la loi du 5 décembre 1968²⁶; l'essentiel du secteur public n'est donc pas concerné par la procédure de licenciement collectif. Enfin, on signale que le fait que l'objectif de l'employeur soit de réaliser une fermeture de l'entreprise ne dispense pas de respecter la procédure de licenciement collectif. La loi du 13 février 1998 précise explicitement qu'elle ne s'applique pas en cas de faillite²⁷.

1.2.2. L'impact de la fermeture de l'usine Renault Belgique Industrie (R.B.I.)²⁸.

R.B.I occupait plus de 3.000 travailleurs à Vilvorde. La décision de fermeture, présentée comme définitive et irrévocable, a été annoncée lors d'une conférence de presse tenue le 27 février 1997 à l'hôtel Hilton, avant même que les organisations syndicales et les autorités en soient informées. Cette façon de mettre les représentants des travailleurs et les autorités

²³ Voy. loi du 13 février 1998, art. 63. 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.

²⁴ Voy. Loi du 13 février 1998, art. 62, 3°, qui ajoute que « chacune des divisions de l'entreprise est assimilée à celle-ci » : cette précision – peu claire – vise à mettre la loi en conformité avec la directive européenne qui vise l'établissement et non l'entreprise.

²⁵ CJUE, 16 octobre 2003, Commission/Italie.

²⁶ Voy. loi du 13 février 1998, art. 62, 2°, qui précise que par employeurs, on entend 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 ».

²⁷ Loi du 13 février 1998, art. 65.

²⁸ Pour un compte-rendu détaillé de cette page importante de l'histoire sociale belge, voy. R. VAN DEN HEULE, *Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique) Témoignage d'un conciliateur social*, SPF Emploi, 2009, 96 pages, disponible via <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/7fe7f5068693405dacb7ea52f063737a6.pdf>.

devant le fait accompli a été sévèrement critiquée, de nombreuses voix s'étant élevées pour dire que RENAULT n'avait pas respecté la directive européenne sur les licenciements collectifs et les Conventions collectives n°9 et 24 qui postulaient déjà à l'époque une information préalable et en temps utile. Cela a été rappelé à l'époque tant par le Tribunal du travail de Bruxelles que la Cour du travail²⁹, saisis dans le cadre d'une procédure en référé.

Au final, la décision de fermeture a été maintenue. Le patron de RENAULT a néanmoins été condamné par le Tribunal correctionnel de Bruxelles, par un jugement du 20 mars 1998³⁰, à une amende pour non-respect des procédures de consultation prévues par la Convention collective n°24 (qui, comme toute convention collective rendue obligatoire par arrêté royal, est assortie de sanctions pénales). L'affaire s'est clôturée par la négociation d'un plan social avec mise en place, de manière volontaire³¹, d'une cellule pour l'emploi.

L'émoi suscité par l'affaire RENAULT a incité les partenaires sociaux à reconnaître un problème de « correspondance [de la procédure d'information et de consultation] avec le droit de licenciement individuel ». Ils ont donc proposé de mettre en place un « régime légal particulier en vertu duquel le contrat de travail continue de courir et la rémunération reste due tant que les procédures n'ont pas été respectées »³².

Le législateur a en conséquence, dans le but de clarifier la procédure d'information et de consultation et d'établir des sanctions civiles en cas de non-respect de cette procédure, adopté les dispositions complémentaires qui figurent aux articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

1.2.3. Précisions apportées par la loi du 13 février 1998 à propos du déroulement de la procédure

Les obligations de consultation prévues par la directive sont exécutées principalement par l'article 6 de la CCT n°24 complété par certaines dispositions de la loi du 13 février 1998.

- Démarrage de la procédure :

Il résulte de l'article 66 de la loi du 13 février 1998 que l'obligation d'information et de consultation doit être respectée par « l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif ». C'est donc bien au stade de l'intention que la procédure d'information-consultation doit être entamée³³. On pourra se référer à la jurisprudence de la Cour de Justice, déjà citée au 1.1. Le fait que la phase d'information et de consultation doit être préalable et doit démarrer au stade de l'intention ne souffre plus aucune discussion.

²⁹ Cour trav. Bruxelles, 16 mai 1997, *Chron. D.S.*, 1997, p. 325 ; *J.T.T.* 1998, p. 277, qui confirme Trib. trav. Bruxelles, 3 avril 1997, *Chron. D.S.*, 1997, p. 333 (extraits). Voy. aussi Cour d'Appel de Versailles, 7 mai 1997, *Chron. D.S.*, 1997, p. 336.

³⁰ Voy. F. DORSSEMONT, « De veroordeling van de ondernemingshoofden als correctionele cauda op de zaak-Renault. *In cauda venenum* », *Chron. D.S.*, 1998, p. 365.

³¹ L'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi a été introduire dans la loi en 2005 (loi 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, voir infra).

³² Voy. l'avis du Conseil national du travail n°1.183 du 30 mai 1997 : procédures d'information et de consultation en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif.

³³ CCT n° 24, article 6, alinéa 1 et alinéa 3.

En vertu de l'article 6, alinéa 4, de la Convention collective n°24, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs (c'est-à-dire aux membres du Conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut, aux membres du CPPT³⁴), ou à défaut, aux travailleurs eux-mêmes³⁵, tout renseignement utile et **par une communication écrite**³⁶ :

- 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 ;
- le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ;
- 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.

Ces informations doivent permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

- **Les différentes étapes de la procédure de consultation.**

L'article 66 de la loi du 13 février 1998 apporte quelques précisions et obligations supplémentaires. Il clarifie le fait que l'information-consultation doit se faire en **quatre étapes** (voir art. 66, § 1, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998) :

- l'employeur doit présenter aux représentants des travailleurs, **un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention** de procéder à un licenciement collectif ;
- au plutôt le lendemain, il doit réunir les représentants des travailleurs et fournir une **information orale** sur le contenu du document écrit ; ces informations écrites et orales doivent permettre aux représentants des travailleurs de formuler des remarques et des suggestions³⁷ ;
- il doit permettre aux représentants des 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** ;

³⁴ Pour rappel, voy. article 65*decies* de la loi du 4 août 1996, « [e]n l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le Comité est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale, visée à l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972, sans que le Comité reçoive plus d'information que la délégation syndicale, n° 24 du 2 octobre 1975, n° 32*bis* du 7 juin 1985, n° 39 du 13 décembre 1983 et n° 42 du 2 juin 1987, conclues au sein du Conseil national du Travail ».

³⁵ CCT n°24, art. 6, alinéa 1.

³⁶ L'employeur doit, en outre, envoyer une copie de cette information écrite au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est situé l'entreprise (VDAB/FOREM ou ACTIRIS) et au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail & Concertation sociale. Voir arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, art. 6.

³⁷ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif>

- il doit avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions et y avoir répondu.

Dans la pratique, la phase de consultation prend, en moyenne, un peu moins de 3 mois.

Année ³⁸	Durée moyenne de la procédure d'information et de consultation (en jours)	Durée médiane de la procédure d'information et de consultation (en jours)
2010	87	72
2011	71	57
2012	57	42
2013	86	57
2014	72	52
2015	76	64
2016	86	66
2017	90	80
2018	81	61
2019	81	66
2020	87	64
2021	105	85
2022	84	67
2023	72	55
2010-2024 ³⁹	81	62

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – Statistiques relatives aux restructurations⁴⁰

Il est fréquent que parallèlement à la phase de consultation, des négociations soient entreprises (avec la délégation syndicale) en vue de la signature d'un plan social et que la phase de consultation ne se termine qu'une fois que ce plan est l'objet d'un accord.

- **Clôture de la phase de consultation et notification du projet de licenciement**

Selon l'article 66, § 2, de la loi du 13 février 1998, l'employeur doit notifier l'intention du licenciement collectif au fonctionnaire désigné par le Roi⁴¹. En pratique, cette notification du projet de licenciement collectif doit être faite, par pli recommandé à la poste, au directeur du bureau régional de l'emploi (VDAB/FOREM/ACTIRIS) du lieu où est située l'entreprise et au Président du comité de direction du SPF Emploi⁴². Dans cette notification, la preuve doit être faite que l'employeur a rempli ses obligations de consultation telles qu'elles résultent de

³⁸ Les chiffres concernent les procédures d'information-consultation clôturées au cours de l'année concernée.

³⁹ Calcul effectué pour les besoins du présent rapport.

⁴⁰ https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif/statistiques-relatives-aux-restructurations#toc_heading_1.

⁴¹ L'obligation de notifier par écrit le projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente résulte de l'article 3, § 1^{er}, de la directive. Sur cette question, on se référera à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

⁴² Arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, art. 7.

l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998⁴³. Il doit donc pouvoir démontrer que les quatre étapes de l'information-consultation (cfr *ci-dessus*) ont été respectées⁴⁴.

Le jour de son envoi, une copie de la notification doit être remise aux représentants des travailleurs⁴⁵, doit être affichée dans l'entreprise et doit être envoyée, par lettre recommandée, aux travailleurs qui sont concernés par le licenciement collectif et dont le contrat de travail a déjà pris fin.

Enfin, on ne perdra pas de vue, la « période de gel » des licenciements ; Il n'en est pas question dans la loi mais dans l'arrêté royal : selon l'article 9 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, l'employeur ne peut en effet notifier un congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif qu'à l'expiration d'un délai de trente jours prenant cours le jour de l'envoi projet au directeur du bureau régional de l'emploi ; ce dernier peut, en vertu de l'article 10 de l'arrêté royal, réduire ce délai « en cas de projet de licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise ne résultant pas d'une décision de justice »⁴⁶. Sauf dans le cas d'une fermeture, il peut aussi prolonger le délai jusqu'à 60 jours.

1.2.4. Les sanctions civiles en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation et le « verrou collectif »

La loi du 13 février 1998 a prévu d'assortir la procédure d'information et de consultation de sanctions civiles à la fois collectives et individuelles⁴⁷.

Dans un délai de 30 jours à compter de la notification du projet de licenciement collectif, les représentants des travailleurs ou les travailleurs qui devaient être informés et consultés peuvent formuler auprès de l'employeur des objections à propos du respect de la procédure. En pratique, se pose la question de savoir si les objections doivent émaner de tous les représentants des travailleurs (au Conseil d'entreprise ou au sein de la délégation syndicale)

⁴³ Voir arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, art. 7, alinéa 1^{er}, 8° : l'employeur doit communiquer « la preuve que [il] a satisfait aux conditions visées à l'article 66, § 1er, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ».

⁴⁴ Voy. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif>.

⁴⁵ Pour l'application de l'arrêté royal du 24 mai 196, on entend par représentants des travailleurs : « les délégués du personnel au conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale du personnel de l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente ».

⁴⁶ En cas de fermeture consécutive à une décision de justice, il n'y a pas de « période de gel » (voy. article 9, alinéa 2, de l'arrêté royal).

⁴⁷ Sans préjudice des sanctions prévues par l'article 193 du Code pénal social qui précise : « Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui entend procéder à un licenciement collectif et qui, en violation de la 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, n'a pas observé les procédures d'information et de consultation des travailleurs. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés ». On relève que dans sa version actuelle, cet article 193 ne vise pas les manquements à la loi du 13 février 1998. En son article 21, la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts) suggère d'insérer les termes « en violation de l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi » avant les termes de « la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 ».

ou si l'objection formulée par un seul membre du Conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale suffit. Le Conseil national du travail recommande la première interprétation (voir son avis n°1.301 du 2 février 2000). La doctrine antérieure à cet avis était plutôt en faveur de la seconde interprétation⁴⁸.

Durant les 30 jours qui suivent son licenciement, chaque travailleur licencié dans le cadre du licenciement collectif⁴⁹ peut également contester le respect de la procédure d'information et de consultation mais pour autant que des observations aient précédemment été formulées par les représentants des travailleurs. C'est ce qu'on appelle généralement le « verrou collectif ».

Interrogée sur la question de savoir si la contestation individuelle peut de la sorte être subordonnée à l'existence d'une contestation collective préalable, la Cour de Justice de l'Union européenne a décidé que :

« [le droit européen] ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui instaure des procédures visant à permettre tant aux représentants des travailleurs qu'à ces derniers pris individuellement de faire contrôler le respect des obligations prévues par [la directive sur les licenciements collectifs], mais qui **limite le droit d'action individuel des travailleurs** en ce qui concerne les griefs pouvant être invoqués et le **conditionne par l'exigence que des objections** aient été préalablement formulées vis-à-vis de l'employeur par les représentants des travailleurs ainsi que par la communication préalable à l'employeur, par le travailleur concerné, du fait que celui-ci conteste que la procédure d'information et de consultation ait été respectée » (CJUE, 16 juillet 2009, C-12/08, *Mono Car Styling, en liquidation*).

Par le biais du verrou collectif ainsi validé, la procédure d'information et de consultation gagne en sécurité juridique même si en pratique, la menace de formuler une contestation collective est parfois utilisée comme levier par les représentants des travailleurs dans la négociation d'un plan social.

On peut dès lors considérer que la loi du 13 février 1998 combine de manière assez subtile le souci des employeurs de garantir la sécurité juridique de la procédure de licenciement collectif et la volonté des organisations syndicales de disposer de leviers suffisants pour négocier un plan social, sans devoir recourir à l'action collective (actions de grève) et/ou à des

⁴⁸ M. RIGAUX, "Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers) in het raam van de procedure collectief ontslag als element van het individueel ontslagrecht", in *De nieuwe procedure collectief ontslag*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen-Groningen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1998, p. 43.

⁴⁹ Pour plus de précisions sur les travailleurs visés, voy. Loi du 13 février 1998, art. 64. Sont concernés les licenciements intervenus au cours de la période de 60 jours permettant de constater l'existence d'un licenciement collectif ainsi que les licenciements intervenus soit dans la période de 60 jours qui suit cette période lorsque la fermeture de l'entreprise n'est pas envisagée, soit dans la période qui se termine à la fermeture de l'entreprise.

actions judiciaires. De ce point de vue, la procédure mise en place traduit une approche équilibrée qui offre de multiples avantages.

1.2.5. La mise en place de (ou l'adhésion à) une cellule pour l'emploi

La mise en place de cellules pour l'emploi, d'abord issue de la pratique, a été rendue obligatoire par les articles 31 et suivants de la loi 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

L'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi concerne les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif⁵⁰ et qui occupent au moins 20 travailleurs⁵¹.

La cellule pour l'emploi est une association de fait ou de droit composée au moins de l'employeur et d'une organisation syndicale⁵² ; elle a pour tâche d'offrir aux travailleurs les chances maximales de remise au travail⁵³. Les entreprises de moins de 100 travailleurs ou qui procèdent à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs peuvent participer à une cellule existante (elles ne doivent donc pas la créer). Les entreprises peuvent aussi opter pour le dispositif mis en place par la Région dont elles relèvent.

Les travailleurs inscrits dans la cellule pour l'emploi doivent, au moins, recevoir une offre d'outplacement⁵⁴ leur assurant un accompagnement pendant au moins 3 mois s'ils ont moins de 45 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif et pendant 6 mois s'ils ont 45 ans ou plus à cette date⁵⁵. Les services offerts dans le cadre de l'outplacement doivent être de 30 heures au moins pour les moins de 45 ans et de 60 heures au moins pour les travailleurs de 45 ans ou plus. Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de la restructuration doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi⁵⁶ ; à défaut, ils risquent d'encourir une exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage.

⁵⁰ Pour l'application du pacte des générations, est prévue une définition spécifique et plus large de la notion de licenciement collectif, voir art. 3 de l'arrêté royal ; il en résulte que sont visées les entreprises qui occupent entre 11 et 20 travailleurs et qui licencient au moins 6 travailleurs et celles qui occupent moins de 12 travailleurs et licencient au moins la moitié des travailleurs.

⁵¹ Voir article 5 de l'arrêté royal. Les entreprises qui occupent moins de 20 travailleurs peuvent mettre en place une telle cellule ; elles doivent le faire lorsqu'elles prévoient de permettre à certains travailleurs de bénéficier de la prépension (ou chômage avec complément à charge de l'employeur - RCC) à un âge inférieur à l'âge normal.

⁵² Le fonds sectoriel de formation en fait également partie pour autant qu'un tel fonds existe dans le secteur dont relève l'employeur. Le service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration fait également partie de la cellule pour l'emploi susvisée, à moins que ce service ne refuse expressément d'en faire partie.

⁵³ Voy. loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, art. 33.

⁵⁴ Par outplacement, on entend selon l'article 1 de l'arrêté royal, « l'ensemble des services d'accompagnement et des conseils qui sont fournis, à la demande d'un employeur, par un tiers, appelé ci-après prestataire de services, de façon individuelle ou en groupe afin de permettre à un travailleur de trouver lui-même dans un délai aussi bref que possible un emploi chez un nouvel employeur ou de s'installer comme indépendant ».

⁵⁵ Voir article 6 de l'arrêté royal.

⁵⁶ Art. 34 de la loi du 23 décembre 2005.

Partie II. Observations sur les différents thèmes abordés par les propositions faisant l'objet de la demande d'avis

Comme indiqué dans l'introduction, les différentes propositions n'abordent pas toutes les mêmes questions. La comparaison de ces propositions permet de constater qu'en ce qui concerne les licenciements collectifs, six questions sont évoquées par au moins l'une d'entre elles : l'allongement de la période de référence, l'obligation de conclure un plan social, l'association des entreprises sous-traitantes, la possibilité de désigner un conciliateur social, la communication d'un rapport trimestriel à la Chambre des représentants et l'adaptation de l'article 193 du Code pénal social.

Le présent avis aborde de manière approfondie trois de ces cinq thèmes à savoir :

- l'allongement de la période de référence (2.1.) ;
- l'obligation de conclure un plan social (2.2.) ;
- l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes dans la procédure d'information-consultation (2.3.).

Les autres propositions, qui appellent des commentaires moins approfondis, sont évoquées brièvement à la fin de l'avis (2.4.).

2.1. L'allongement de la période de référence pour la détermination des licenciements collectifs

2.1.1. Modification proposée

Dans la proposition n°55-0152 (DESIR et consorts), il est suggéré de modifier la définition du licenciement collectif reprise à l'article 1, 3°, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 ainsi qu'à l'article 62, 5°, de la loi du 13 février 1998 de manière à allonger la période de référence au cours de laquelle le nombre de licenciements requis pour qu'il soit question d'un licenciement collectif doit être atteint. Il est proposé de porter cette période de référence de 60 à 120 jours⁵⁷. Les autres propositions de loi n'évoquent pas cette question.

2.1.2. Justification de la proposition

L'allongement de la période de référence vise à restreindre les possibilités pour l'employeur de répartir artificiellement les licenciements sur une période plus longue que 60 jours afin d'éviter volontairement l'application de la procédure d'information et de consultation⁵⁸.

⁵⁷ Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise, articles 2 à 5, *Doc. parl.*, Chambre, n°56-0152/001, p.13.

⁵⁸ Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise, *Doc. parl.*, Développements, n°56-0152/001, p. 3.

La possibilité d'un étalement n'est pas entièrement éliminée. Toutefois, l'allongement de la période de référence permet de la rendre plus difficile à mettre en œuvre et donc d'en réduire l'attractivité.

2.1.3. Discussion de la justification avancée

La proposition, si elle était acceptée, aurait pour conséquence que la définition des licenciements collectifs telle qu'elle serait en vigueur en Belgique serait plus large que la définition minimale prévue par la directive. Techniquement, dans la mesure où la directive fixe des règles minimales, il n'est en soi pas problématique de disposer d'une définition plus large et donc plus protectrice des droits des travailleurs.

Dans son avis n°2395⁵⁹, le Conseil national du travail a souligné que « les pratiques consistant à étaler de manière artificielle les licenciements de manière à éluder sciemment l'application de la procédure d'information et de consultation sont inacceptables ». A cette occasion, les partenaires sociaux se sont engagés « à proposer un ou plusieurs mécanismes efficaces et dissuasifs décourageant l'évasion de la période de référence ».

Dans la mesure où la période de référence de 60 jours semble trop courte pour empêcher l'évitement artificiel de la procédure de licenciement collectif par le recours à un étalement des licenciements, l'allongement de la période de référence semble une mesure adéquate.

De manière plus générale, l'allongement de la période de référence devrait avoir pour effet d'étendre le champ d'application de la procédure de licenciement collectif, dont il a été souligné qu'elle permet d'assurer la sécurité juridique légitimement souhaitée par les employeurs tout en ménageant des possibilités effectives de négociation des atténuations des conséquences sociales des licenciements et qui dans certains cas, s'appliquerait en lieu et place des procédures d'information et de consultation, aux contours beaucoup plus incertains, qui sont d'application en cas de « *licenciements perlés*⁶⁰ », c'est-à-dire étalés dans le temps⁶¹.

⁵⁹ Avis n°2.395, Séance du mardi 19 décembre 2023, Restructurations – Évaluation de la recommandation n° 28 et thèmes connexes, <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2395.pdf>, p. 7-8.

⁶⁰ Voy., par exemple : <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2021/05/04/greve-chez-mediemarkt-les-syndicats-denoncent-des-licenciements-perles-pour-echapper-a-la-loi-renault-A3C56EEUZ5CSLN5JS5CJW7EGUI/>

⁶¹ A titre d'exemple, j'ai pu récemment accéder à une convention collective d'entreprise conclue en décembre 2023 qui prévoyait des licenciements en 3 phases (janvier, avril et août 2024). Le nombre de travailleurs concernés était pour chaque phase inférieur à 10 dans cette entreprise comptant entre 20 et 100 travailleurs.

En effet, en cas de licenciements multiples sans que soient atteints les seuils du licenciement collectif, les obligations d'information et de consultation⁶² sont, pour l'essentiel, celles qui sont prévues par les articles 3, 4, 7 et 11 de la CCT n°9⁶³.

Selon ces dispositions,

- « *Les informations et consultations prévues par la présente convention doivent être préalables aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections* » (art. 3) ;
- « *(...), le conseil d'entreprise⁶⁴ sera également informé et consulté préalablement par le chef d'entreprise sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail* » (article 4, alinéa 3) ;
- « *Lorsqu'en dérogation aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise est amené à procéder à des licenciements ou à des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en sera informé le plus tôt possible et, en tout cas, préalablement à la décision* » (article 7)⁶⁵
- « *En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et*

⁶² Selon la directive 2002/14/CE, article 2, f) et g), l'information doit être comprise comme « la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner » et la consultation comme « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur ».

⁶³ Voy. aussi les articles 25 et 26 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises. L'article 25 prévoit une obligation d'informer le Conseil d'entreprise chaque fois que se produisent des événements ou des décisions internes susceptibles d'entraîner pour l'entreprise des conséquences importantes. Dans le cas des décisions, ces dernières « sont communiquées, si possible, avant leur exécution ». Selon l'article 26, la communication doit être « accompagnée d'un commentaire relatif aux conséquences prévues de l'événement, ou de la décision, sur le développement des activités de l'entreprise et sur la situation des travailleurs ».

⁶⁴ Selon l'article 24 de la CCT n° 5, « En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil aux articles 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail ».

⁶⁵ Le commentaire de cet article 7 précise : « Le principe général du caractère préalable de l'information et de la consultation s'appliquera dans tous les cas en ce qui concerne les licenciements collectifs. Il peut se faire par contre qu'il soit impossible d'informer au préalable le conseil d'entreprise au sujet des recrutements ».

préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général » (article 11).

En ce qui concerne le moment de la consultation, le Commentaire de l'article 11 confirme que « (...) l'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application » mais aussi que « l'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise peuvent se concerter en temps utile, au sujet notamment des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum les répercussions de la décision sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail ».

Les obligations découlant des articles 3, 4, 7 et 11 de la CCT n°9 sont moins précises que celles qui sont d'application en vertu de la CCT n°24 et de la loi du 13 février 1998 en cas de licenciement collectif. C'est ainsi que « les dispositions de la C.C.T. n° 9 ne détaillent pas la nature des informations devant être communiquées ni l'objet précis de la consultation »⁶⁶. On discute aussi de la question de savoir comment il faut interpréter l'obligation que l'information-consultation soit préalable aux décisions. Plusieurs opinions doctrinales coexistent à propos du moment auquel la consultation doit obligatoirement avoir débuté⁶⁷. Ces divergences sont source d'insécurité juridiques susceptibles de générer un contentieux, y compris devant le Président du tribunal du travail (siégeant en référé)⁶⁸. Dans ces conditions, il ne paraît pas déraisonnable de favoriser le recours à la procédure de licenciement collectif et de lui donner la priorité par rapport à la procédure aux contours plus flous qui doit être respectée lorsque l'entreprise envisage de procéder de « *manière perlée* » à un nombre significatif de licenciements qui sans atteindre le seuil du licenciement collectif n'en est guère éloigné.

⁶⁶ J.-Ph. CORDIER et A. GUERIT, « L'information et la consultation des représentants des travailleurs en cas de transfert conventionnel d'entreprise : quel est leur contenu et quand doivent-elles être opérées ? », in *Casus de droit social*, V. d'Huart et F. Kéfer (dir.), Liège, Anthémis, Commission université-palais, 2019, p. 156.

⁶⁷ Ch. ENGELS, *Overgang van onderneming in het kader van de CAO nr. 32bis*, Brugge, Die Keure, 2017, p. 158; Chr. BAYART et P. DE KOSTER, « Informatie en consultatie van werknemers bij bedrijfsovernames en vennootschaps-transacties : algemeen deel », *J.T.T.*, 2001, p. 326. Pour un résumé des opinions en présence, voy. J.-Ph. CORDIER, A. GUERIT, *op. cit.*, p. 166-170.

⁶⁸ Cour trav. Bruxelles, 7 décembre 2017, RG 2017/CB/12, https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2017_12_07_2017_cb_12.pdf.

Dans son avis 77.130/1 du 20 novembre 2024⁶⁹, la section de législation du Conseil d'Etat n'a pas formulé d'observation, autre que légistique⁷⁰, à propos de la proposition d'allongement de la période de référence.

2.1.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'allongement de la période de référence

En résumé, la proposition d'allongement du délai de référence de 60 à 120 jours me semble adéquatement justifiée et n'appelle pas d'adaptation technique particulière.

* * *

2.2. Obligation de conclure un plan social

2.2.1. Modifications proposées

La proposition n°55-0152 (DESIR et consorts) suggère de modifier l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs de manière à y inclure l'obligation de conclure un plan social à l'occasion de tout licenciement collectif. La proposition consiste à insérer à l'article 9, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, qui prévoit la période de gel de trente jours pendant laquelle les licenciements individuels ne peuvent être notifiés⁷¹, une nouvelle condition selon laquelle les licenciements individuels ne pourraient, en outre, être notifiés, que « à condition qu'un plan social ait été conclu qui, au minimum, prévoit, pour les travailleurs concernés, des mesures extralégales qui améliorent leur employabilité sur le marché du travail »⁷². Il est aussi proposé de modifier l'article 10 de l'arrêté royal⁷³ de manière à ce que, lorsqu'un plan social a été conclu, le délai de 30 jours puisse être réduit.

⁶⁹ Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise, Avis du Conseil d'Etat n°77.130/1 du 20 novembre 2024, *Doc. parl.*, Chambre, n°56-0152/003, p.5.

⁷⁰ De manière générale, dans la mesure du possible, on recommande de modifier la loi du 13 février 1998 plutôt que de modifier par la loi, les dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs

⁷¹ Voy. à ce sujet, ci-dessus, 1.2.3. (en particulier le point : « clôture de la phase de consultation et notification du projet de licenciement collectif »).

⁷² Proposition de loi modifiant la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise, articles 6 à 8, *Doc. parl.*, Chambre, 56-0152/001, p.14.

⁷³ Texte actuel de l'article 10, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 : « Le directeur du service subrégional de l'emploi peut réduire le délai visé à l'article 9, plus précisément :

a) en cas de projet de licenciement collectif consécutif à une fermeture d'entreprise ne résultant pas d'une décision de justice;

b) en cas de projet de licenciement collectif dans les entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ainsi que dans les entreprises de construction en ce qui concerne leurs ouvriers pour autant que, dans les commissions paritaires concernées aient été conclues des conventions collectives de travail prévoyant un régime spécifique d'information et de consultation des représentants des travailleurs conformément à l'article 5bis de la convention collective de travail visée à l'article 6 ».

La proposition n°56-0221 (MUYLLE et consorts) est fort semblable même si c'est dans la loi et non dans l'arrêté royal qu'il est proposé d'insérer l'essentiel de l'obligation nouvelle⁷⁴.

	Proposition 56-0152 (DESIR et consorts)	Proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts)
Obligation de conclure un plan social	<p>L'article 9, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, (...) est remplacé par ce qui suit:</p> <p>“L'employeur ne peut notifier un congé aux travailleurs concernés par le projet de licenciement collectif, visé à l'article 7, qu'à l'expiration d'un délai de trente jours prenant cours à la date de la notification de ce projet au directeur du service régional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, et à condition qu'un plan social ait été conclu qui, au minimum, prévoit, pour les travailleurs concernés, des mesures extralégales qui améliorent leur employabilité sur le marché du travail.”</p>	<p>Dans la même loi, l'article 70, abrogé par la loi du 8 avril 2003, est rétabli dans la rédaction suivante:</p> <p>“Art. 70. Au plus tard dans les 30 jours suivant le jour de l'affichage visé à l'article 66, § 2, alinéa 2, l'employeur élabore un plan social en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs.</p> <p>Ce plan social prévoit:</p> <p>a) des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail;</p> <p>b) un plan de formation.</p> <p>L'employeur et la délégation syndicale décident de concert si ce plan social s'applique à tous les travailleurs en service lors du lancement de la procédure d'information et de consultation ou uniquement aux travailleurs encore occupés dans l'entreprise au moment de l'affichage de la notification du licenciement collectif.</p> <p>Si l'employeur et la délégation syndicale sont parvenus à un accord sur ce plan social, celui-ci est transmis, par lettre recommandée à la poste, au directeur du bureau subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise. L'employeur transmet aussi immédiatement une copie, par envoi recommandé à la poste, par fax ou par courrier électronique, au service à désigner par le Roi.”</p>
Incidence sur la période de gel (30 jours) des licenciements individuels	<p>L'article 10, alinéa 1er, du même arrêté royal est complété par une disposition sous c) rédigée comme suit:</p> <p>“c) en cas de conclusion d'un plan social visé à l'article 9, alinéa 1er”.</p>	<p>Article 10, deuxième alinéa, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif aux licenciements collectifs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 janvier 2012, est complété par la phrase suivante :</p> <p>“Le directeur du bureau subrégional de l'emploi peut prolonger de 30 jours le délai</p>

		visé à l'article 9 de 30 jours si un accord sur le plan social a été conclu ⁷⁵ .”
--	--	--

2.2.2. Comparaison des modifications et justifications suggérées par chacune des propositions de loi

La proposition n°56-0152 (DESIR et consorts) justifie le fait de rendre obligatoire la conclusion d'un plan social par le constat que déjà actuellement, « dans la très grande majorité des cas, un plan social est conclu en cas de licenciement collectif »⁷⁶. Il s'agit donc de rendre obligatoire un processus qui est déjà en soi habituel. Les auteurs de la proposition précisent que le plan social (obligatoire) doit permettre « des mesures en matière de formation et de réinsertion » susceptibles de « faciliter le retour vers l'emploi des travailleurs concernés »⁷⁷.

La proposition n°56-0221 (MUYLLE et consorts) invite les partenaires sociaux à mener une « réflexion sur les possibilités de remise au travail »⁷⁸ (plutôt qu'à se focaliser sur les conditions financières accompagnant les licenciements). Elle entend, en particulier, privilégier « la remise au travail et l'activation des travailleurs plutôt que l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise, dès lors que la remise au travail est une meilleure solution tant pour la relance de la croissance économique que pour la situation socioéconomique individuelle des travailleurs concernés ». La proposition plaide « dès lors en faveur de la mise en œuvre pratique de l'article 39^{ter} de la loi relative aux contrats de travail »⁷⁹.

La proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts) prévoit la possibilité de ne pas inclure parmi les bénéficiaires du plan les travailleurs qui ne sont plus occupés dans l'entreprise au moment de l'affichage de la notification du licenciement collectif mais qui l'étaient au moment de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement : si on comprend bien l'objectif, il s'agirait de réserver la possibilité de prévoir des engagements particuliers vis-à-vis des travailleurs ayant volontairement quitté l'entreprise sans attendre la finalisation de la procédure de licenciement collectif. Ce faisant, la proposition entend donner aux partenaires sociaux la possibilité de favoriser les départs volontaires⁸⁰.

⁷⁵ La proposition me semble contenir une « coquille » : l'objectif est de permettre la prolongation du délai, non pas en cas d'accord, mais si « aucun accord n'a été conclu sur le plan social » (voy. en ce sens, les développements de la proposition, *Doc. parl.*, Chambre, 56-0221/001, p. 10).

⁷⁶ Développements de la proposition, *Doc. parl.*, Chambre, 56-0152/001, p. 4.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ Proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, afin d'affiner les règles en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif, *Doc. parl.*, Chambre, développements, Doc n°56-0221/001, p.6.

⁷⁹ *Idem*, p. 6.

⁸⁰ *Idem*, p. 7 : « En tout état de cause, il est judicieux de prévoir chaque fois un régime spécifique pour les travailleurs qui quittent ou ont déjà quitté volontairement l'entreprise. En encourageant ainsi les départs volontaires, on limite le nombre de licenciements secs et on peut aider le travailleur à

Enfin, des différences apparaissent entre les propositions sur le plan des sanctions et des incitants. La proposition n°56-0221 (MUYLLE et consorts) n'établit pas de lien direct et automatique entre l'absence de plan social et le gel des licenciements individuels mais prévoit la possibilité pour le directeur du bureau subrégional de l'emploi, en l'absence de plan social, de prolonger la période de gel des licenciements.

Au regard de ce qui vient d'être évoqué, les commentaires dont question au point suivant (que le récent avis de la section de législation du Conseil d'Etat permet d'alimenter) porteront sur le fait de rendre le plan social obligatoire, le contenu minimum du plan social, la question de savoir par qui le plan social devrait être adopté et enfin les conséquences et sanctions de l'obligation d'adopter un plan social.

2.2.3. Commentaires des modifications proposées et des justifications avancées

En droit belge, le « plan social » n'a pas de base ni de définition légales, même si en cas de licenciement collectif, la conclusion d'un plan social est une pratique généralisée mais aux contours variables. Comme le relève le SPF Emploi, « l'existence d'un plan social va dépendre d'une série de facteurs parmi lesquels la situation de la trésorerie de l'entreprise, l'état des rapports entre l'employeur et les organisations syndicales, le fait d'être confronté à une fermeture d'entreprise ou à un licenciement collectif et autres. Dès lors, le plan social, lorsqu'il existe, se caractérise par des mesures consenties par l'employeur, se situant au-delà des obligations que lui impose la loi, visant à améliorer le sort des travailleurs touchés par le processus de restructuration envisagé »⁸¹. La négociation du plan social peut intervenir après la clôture de la phase d'information-consultation mais en pratique, il est fréquent que la négociation débute pendant cette dernière et que les deux processus se clôturent en même temps. Le SPF Emploi semble considérer que cette façon de procéder ne contrevient pas à la loi⁸².

retrouver un autre emploi sur le marché du travail. Cette mesure peut augmenter considérablement les chances de remise à l'emploi des travailleurs concernés et limiter autant que possible l'augmentation escomptée du chômage ».

⁸¹ https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/problematique#toc_heading_4

⁸² *Idem* : « [le] moment n'est pas déterminé de manière certaine dans la loi ou dans les conventions n°9 et 24 du C.N.T. Toutefois, il est précisé dans l'article 6 de la convention n° 24 du C.N.T que " l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite...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 ". Cela signifie qu'implicitement les signataires de la convention reconnaissent l'existence de plans sociaux et qu'ils imposent à l'employeur de communiquer la teneur de ses intentions en l'espèce, pendant la période de consultation . Cependant, il convient d'être prudent car le fait de proposer immédiatement un plan social détaillé pourrait être interprété comme une décision **a priori** de licencier. Dès lors, une voie de solution serait de faire savoir dans le débat devant l'instance compétente, lors de la consultation, qu'il existe un budget pour certaines mesures extra-légales et d'en faire un des thèmes de discussion, sans apporter de conclusions définitives par rapport à ces propositions, surtout si l'on considère que le conseil d'entreprise n'est pas le lieu où doit principalement se matérialiser la confection du plan social (...) ».

- **Le caractère obligatoire du plan social**

Nous avons signalé que selon la directive européenne, les consultations sont prévues « en vue d'aboutir à un accord » de sorte qu'il faut considérer que la procédure de licenciement collectif comporte une obligation de négociation (voy. CJUE, 27 janvier 2005, aff. C-188/03, *Junk*, paragraphes 42-45). Le droit européen ne va pas jusqu'à imposer une obligation de résultat ; il n'implique pas d'obligation d'aboutir à un accord.

En ce qu'elles prévoient l'obligation de conclure un plan social, les propositions ici commentées vont donc plus loin que ce qu'exige la directive européenne. Ceci étant, cette dernière ne fixe que des obligations minimales de sorte qu'un plan social obligatoire n'est pas contraire au droit européen. D'autres pays de l'Union européenne connaissent une telle obligation. On pense en particulier au « plan de préservation de l'emploi » prévu par le Code du travail français⁸³. Par ailleurs, le contenu obligatoire du plan social, tel que prévu par les propositions en discussion est plutôt limité puisque comme cela sera souligné ci-dessous, il concerne essentiellement la réinsertion sur le marché du travail des travailleurs touchés par le licenciement collectif, ce qui permet, me semble-t-il, d'éviter que le caractère obligatoire du plan social emporte une atteinte disproportionnée aux droits et intérêts des employeurs (voir *infra*).

- **Quel contenu minimum obligatoire ?**

Dans la pratique, les plans sociaux ont des objets variables. En pratique, le budget affecté au plan social n'est pas illimité et même s'il donne lieu à négociation, il conditionne ce qui pourra être fait dans le cadre du plan social. En définitive, c'est la situation économique de l'entreprise qui conditionne le contenu du plan. J.-Ph. Cordier et A. Guérit ont dressé, sur la base d'un échantillon de 40 plans sociaux environ, un inventaire des mesures les plus fréquentes⁸⁴.

Parmi ces mesures, ces auteurs relèvent celles qui visent à :

- **sauvegarder l'emploi** (départs volontaires, réduction/aménagement du temps de travail, reclassement dans une autre société du groupe, clause de stabilité d'emploi en vue d'éviter d'autres licenciements) ;

⁸³ Voy. Code du travail, art. L1233-61, « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. (...) ».

⁸⁴ J.-Ph. CORDIER, A. GUERIT, « Le plan social dans tous ses états », in *Aspects sociaux de la réorganisation des entreprises en difficulté*, H. Deckers, S. Gilson (coord.), Anthemis, 2022, p. 284-323.

- **compenser financièrement les licenciements** (mode de calcul des indemnités compensatoires de préavis, primes diverses, majoration des indemnités légales de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise, compléments temporaires aux allocations de chômage, maintien temporaire de divers avantages tels que l'usage du véhicule de société,...) ;
- **assurer le reclassement** professionnel et la formation des travailleurs (dans ou en-dehors des cellules pour l'emploi).

En l'espèce, les deux propositions commentées n'envisagent comme contenu obligatoire que des mesures de reclassement ou de formation. Ce faisant, elles donnent écho à des recommandations de l'OIT⁸⁵ et de la Commission européenne⁸⁶. Cette dernière recommande, en particulier, un « soutien individualisé aux demandeurs d'emploi » (conseil, orientation, accompagnement, évaluation et valorisation des compétences, etc.) et un « soutien aux travailleurs touchés par des restructurations en étroite coopération avec les entreprises en quête de compétences et de main d'œuvre supplémentaires » (plans de carrière personnalisés, acquisition des compétences nécessaires pour accéder à d'autres emplois au sein de la même entreprise, plans de réembauche, formations externes, reclassement dans d'autres entreprises, mobilité transfrontière, etc.), tout en restant attentif aux « capacités opérationnelles des services publics de l'emploi ».

Selon la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts), le plan doit contenir au minimum « des mesures extralégales qui améliorent [l'] employabilité [des travailleurs] sur le marché du travail ». La notion d'employabilité prête à discussion mais renvoie généralement à l'objectif d'améliorer la position du travailleur sur le marché du travail qui, lorsqu'il se trouve sans travail, est non seulement tenu de rechercher et d'activer les opportunités existant sur le segment du marché du travail qui est le sien⁸⁷, mais doit aussi s'adapter aux attentes d'un marché du travail en perpétuelle mutation. L'employabilité est donc un processus d'activation qui s'il peut aider le travailleur à retrouver du travail vise aussi à globalement améliorer l'offre de travail sur le marché du travail. L'article 39ter⁸⁸ de la loi du 3 juillet 1978 relative aux

⁸⁵ BIT, « Restructurer les entreprises pour favoriser leur redressement et leur résilience face à la crise du COVID », Genève, 2020.

⁸⁶ Recommandation (UE) 2021/402 de la Commission du 4 mars 2021 concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19, C/2021/1372, JO L 80 du 8.3.2021, p. 1–8. Voy. en particulier, les points 14 à 16 de la recommandation.

⁸⁷ Défini par référence à la notion d'emploi convenable (chômage) ou par référence au « groupe de professions dans lesquelles se range l'activité professionnelle exercée par l'intéressé au moment où il est devenu incapable de travailler ou dans les diverses professions qu'il a ou qu'il aurait pu exercer du fait de sa formation professionnelle » (assurance indemnités).

⁸⁸ Loi du 15 mai 2024 modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail, *M.B. 21.06.2024*, art. 138 à 143. Cette nouvelle version de l'article 39ter qui remplace le texte issu de l'article 24 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, entrera en vigueur à une date fixée par le Roi et au plus tard le 1^{er} avril 2025 et sera applicable aux licenciements survenus à partir de la date d'entrée en vigueur fixée. Selon l'alinéa 2 du paragraphe 1 de cette nouvelle version de l'article 39ter, on entend par mesures d'employabilité, « toute mesure,

contrats de travail traite de l'employabilité des travailleurs licenciés qui ont un droit à 30 semaines de préavis au moins. Si on l'articule avec cet article 39ter, la proposition vise donc à faire en sorte que par le biais du plan social, le travailleur licencié dispose d'un programme de formation et d'accompagnement renforcé par des mesures allant au-delà de ce que prévoit l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978. La proposition est également à mettre en rapport avec les cellules pour l'emploi prévues par le pacte des générations (voy. ci-dessus, 1.2.5.).

La proposition n°56-0221 (MUYLLE et consorts) précise que le plan doit contenir « des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail » ainsi qu'un « plan de formation ». La proposition ne précise pas ce qu'il faut entendre par « trajectoires ». On constate toutefois que les développements de la proposition plaident aussi en faveur « de la mise en œuvre pratique de l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail »⁸⁹. On peut donc suggérer qu'au-delà des termes utilisés, les deux propositions définissent le contenu minimal⁹⁰ du plan de manière comparable.

Pour différentes raisons, on peut adhérer au fait que le contenu obligatoire du plan reste limité. Même si l'exigence légale est minimaliste, le fait même de rendre le plan obligatoire contribue à améliorer l'effectivité du droit de négociation collective. Il est en outre certain que les partenaires sociaux conserveraient toujours, dans le cadre de leur liberté de négociation, la possibilité d'aller au-delà du contenu minimum et dès lors consacrer une partie des moyens financiers dédiés au plan social à des mesures permettant de sauver des emplois ou d'améliorer les compensations financières en faveur des travailleurs licenciés. Plus généralement, il n'y a pas de raison de penser que la pratique, qui préexistait sur une base

notamment de formation et d'accompagnement auxquelles le travailleur participe, et qui est dispensée par un prestataire de service professionnel et destinée à permettre au travailleur de trouver par lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une occupation professionnelle comme travailleur indépendant. Ces mesures comprennent notamment, mais pas exclusivement: un reclassement professionnel complémentaire à celui auquel le travailleur a déjà droit en vertu des dispositions de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, une formation ou un recyclage reconnu par les autorités compétentes, un coaching ou une orientation professionnelle ».

⁸⁹ Proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, afin d'affiner les règles en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif, *Doc. parl.*, Chambre, développements, Doc n°56-0221/001, p. 6.

⁹⁰ Relevons toutefois que même si cela semble aller de soi, la proposition n°56-0221 (MUYLLE et consorts) ne précise pas explicitement que le contenu proposé (article 3 de la proposition) est un contenu MINIMUM (le texte indique uniquement que « *Ce plan social prévoit: a) des trajectoires en vue de la réinsertion sur le marché du travail; b) un plan de formation* ») : il faudrait éviter que par le biais d'une lecture littérale, on en arrive à interdire aux partenaires sociaux de prévoir d'autres mesures que des « trajectoires » et des « formations ». Cette lecture pourrait néanmoins être considérée comme étant incompatible avec le droit de négociation collective, en ce compris, les Conventions OIT n°87 et 98. S'agissant de ces Conventions, le Comité de la liberté syndicale insiste sur la liberté des partenaires sociaux de choisir les thèmes de leurs négociations, voy. *Recueil des décisions du CLS*, n°1290 et 1291.

strictement volontaire, sera remise en cause par l'instauration d'un contenu obligatoire (limité).

- **Par qui et sous quelle forme, le plan social doit-il être conclu ?**

Les propositions de loi, et plus particulièrement la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts), n'apportent à cet égard pas toutes les précisions nécessaires.

La CCT n°24 et la loi du 13 février 1998 précisent la « cascade » des organes et/ou personnes destinataires de l'information-consultation prévue en cas de licenciement collectif : elle a lieu au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les travailleurs⁹¹.

A première vue, le conseil d'entreprise n'est pas le lieu le plus propice à la négociation du plan social. L'instrument le plus adapté est assurément la convention collective d'entreprise⁹² dont il convient de souligner qu'elle n'est, en règle, pas négociée au sein du conseil d'entreprise mais avec la délégation syndicale (voy. en ce sens, l'article 11, 2°, de la convention collective n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales)⁹³ et est en définitive conclue et signée par l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs (et non pas uniquement par les membres de la délégation syndicale)⁹⁴. La pratique actuelle qui consiste à mener l'information-consultation au sein du conseil d'entreprise et la négociation du plan social avec la délégation syndicale (les travailleurs qui composent la délégation syndicale étant assistés par des permanents et experts de leur organisation syndicale) ne semble pas source de difficultés.

Une question particulière découle de ce qu'en principe, une convention collective d'entreprise ne doit pas être signée par toutes les organisations syndicales présentes dans cette entreprise⁹⁵. La signature d'une seule organisation représentative des travailleurs, même si elle ne compte pas d'élus au conseil d'entreprise ou de délégués au sein de la délégation syndicale, suffit pour que la convention collective ait les effets obligatoires qui s'attachent à toute convention collective régulièrement conclue. Pour assurer le lien entre la

⁹¹ Loi du 13 février 1998, art. 66, § 1^{er}, alinéa 2.

⁹² J.-Ph. CORDIER, A. GUERIT, « Le plan social dans tous ses états », *op. cit.*, p. 275. Ces auteurs mettent en avant la sécurité juridique qu'apporte (à l'employeur) la conclusion d'une convention collective d'entreprise. Celle-ci a en effet une valeur supérieure aux conventions individuelles (voy. loi du 5 décembre 1968, art. 51).

⁹³ Selon cet article 11, « La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres : (...) 2° les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ».

⁹⁴ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, article 5. Voy. J.-Ph. CORDIER, A. GUERIT, « Le plan social dans tous ses états », *op. cit.*, p. 278.

⁹⁵ Voy. C.E., arrêt du 8 janvier 1986, n° 26.012, J.T.T., 1986, p. 171 ; C.E., arrêt du 20 décembre 1995, n° 57.142. Voy. aussi J. CLESSE, F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Larcier, coll. Fac. dr. Liège, 2^{ème} ed., 2018, p. 104. Ces auteurs soulignent que dans certains cas, la loi requiert la signature de toutes les organisations représentatives des travailleurs (représentées dans l'entreprise).

phase d'information-consultation et la négociation du plan social, il serait souhaitable que la convention collective contenant le plan social doive être signée par les différentes organisations syndicales qui comptent des élus au conseil d'entreprise ou des délégués au sein de la délégation syndicale. Les propositions pourraient s'inspirer de dispositions prévoyant déjà des exigences similaires⁹⁶. Par contre, lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la convention collective ne devrait être signée qu'avec au moins une seule organisation.

Nous pourrions ainsi envisager le libellé suivant⁹⁷ :

« Le plan social fait l'objet d'une convention collective de travail.

Lorsque l'entreprise comprend un ou plusieurs conseils d'entreprise ou une ou plusieurs délégations syndicales, la convention collective doit être conclue par toutes les organisations représentatives des travailleurs, à l'exclusion de celles visées à l'article 14, § 1, alinéa 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dont un au moins des candidats présentés lors des dernières élections sociales pour le conseil d'entreprise a été élu ou qui disposent d'au moins un mandat au sein d'une délégation syndicale de l'entreprise ».

- Des obligations et des sanctions qui rompent l'équilibre entre les droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs ?

Dans son avis portant sur la proposition précédemment déposée par Madame MUYLLE, le Conseil d'Etat s'était interrogé sur la portée exacte des effets attachés à l'obligation de conclure un plan social⁹⁸. La version déposée en 2024 (proposition n°56-0221) contient un article 6 qui ne figurait pas dans la proposition précédente. Il précise que « le directeur du bureau subrégional de l'emploi peut prolonger de 30 jours le délai visé à l'article 9 de 30 jours si un accord sur le plan social a été conclu ». Ce qui est ainsi proposé ne me semble toujours pas constituer une véritable sanction de l'obligation de conclure un plan social, aucun lien n'étant fait entre cette obligation et la notification des licenciements individuels qui reste possible même si aucun plan social n'a été conclu.

⁹⁶ Voy. l'art. 6 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises qui requiert que la convention collective soit signée par toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

⁹⁷ A insérer dans le nouvel article 66/1 de la loi du 13 février 1998 (voir à propos de ce nouvel article, *infra*, notes de bas de page n° 100 et 101).

⁹⁸ Avis 71.635/1 du 4 juillet 2022 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, afin d'affiner les règles en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif' (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n°55-1928/001), point 7 : « On n'aperçoit pas clairement quels sont les effets juridiques si les intéressés ne procèdent pas ou procèdent tardivement à l'élaboration d'un plan social ou s'il n'y a pas d'accord à ce sujet. Il est conseillé de préciser ces effets dans le texte de la disposition proposée ».

La proposition n°56-0152 (DESIR et consorts) subordonne la mise en œuvre du licenciement collectif à la conclusion d'un plan social. Sur le plan civil, la conséquence d'une absence de plan social semble donc être l'interdiction pour l'employeur de notifier les licenciements individuels. Il faut donc considérer que le travailleur aurait la possibilité de demander la nullité du licenciement notifié en l'absence de plan social. On peut se demander s'il ne serait pas justifié, plutôt que d'envisager une nullité dont les contours restent flous, d'étendre les sanctions prévues par les articles 67 à 69 de la loi du 13 février 1998 (voy. *supra*, 1.2.4). L'absence de plan social serait ainsi considérée comme une hypothèse supplémentaire de non-respect de la procédure d'information-consultation. En pratique, il faudrait donc que le plan social soit conclu avant la notification du projet au directeur du bureau régional de l'emploi puisque c'est dans cette notification que la preuve doit être faite que l'employeur a rempli les obligations découlant de cette procédure⁹⁹. Mais le « verrou collectif » trouverait aussi à s'appliquer¹⁰⁰, ce qui serait de nature à tempérer la rigueur de la possibilité reconnue à chaque travailleur de contester la validité de son licenciement individuel¹⁰¹.

Dans son récent avis sur la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts), le Conseil d'Etat a estimé devoir attirer l'attention des auteurs de la proposition sur différents avis précédemment rendus à propos de propositions impliquant un renforcement des obligations de l'employeur en cas de licenciement¹⁰². Selon le Haut conseil, il y aurait lieu de mettre en

⁹⁹ Voir arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, art. 7, alinéa 1^{er}, 8° : l'employeur doit communiquer « la preuve que [il] a satisfait aux conditions visées à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ». Si l'obligation de conclure un plan social était reprise dans un nouvel article 66/1 de la loi du 13 février 1998 (voir notes de bas de page 97 et 101), il y aurait lieu de modifier l'article 7, alinéa 1^{er}, 8°, de l'arrêté royal afin qu'il vise aussi cet article 66/1. De même, l'article 66, § 2, de la loi devrait être complété comme suit : « § 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 § 1^{er}, alinéa 2, et à l'article 66/1 ont été remplies ».

¹⁰⁰ L'examen de la proposition pourrait être l'occasion de clarifier la question de savoir par qui la contestation collective doit être portée. Une solution médiane devrait être trouvée entre la rigueur de l'avis n°1.301 du Conseil national du travail qui suggère que la contestation doive être portée par l'ensemble des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (ce qui donne à chaque membre un « droit de veto » qui l'expose au risque de fortes pressions de la part de l'employeur) et l'approche doctrinale qui ne garantit pas suffisamment le caractère collectif de la contestation en considérant que la contestation doit être prise en compte même si elle n'est portée que par un seul représentant des travailleurs. Exiger que la contestation soit portée par, par exemple, 2/3 des représentants des travailleurs au Conseil d'entreprise ou des membres de la délégation syndicale pourrait sembler raisonnable.

¹⁰¹ Cette approche irait donc de pair avec la suggestion d'inscrire l'obligation de plan social non pas dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 mais dans la loi du 13 février 1998 (*via* l'insertion d'un nouvel article 66/1).

¹⁰² Voir avis 66.776/1 du 30 décembre 2019 sur une proposition de loi modifiant, en ce qui concerne la réintégration des travailleurs licenciés, 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 instaurant une meilleure protection des syndicalistes (*Doc. parl.*, Chambre, session extraordinaire 2019, n°55-0462/001 ; avis 67.552/1 du 7 juillet 2020 sur une proposition de loi interdisant les

balance les droits fondamentaux des travailleurs et ceux de l'employeur. Un équilibre devrait donc être préservé entre, d'une part, le droit à l'information-consultation et le droit de négociation collective des travailleurs (garantis par l'article 23 de la Constitution, l'article 6 de la Charte sociale européenne, les articles 27 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, les Conventions OIT et, en particulier, la Convention n°98 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective, etc...) et, d'autre part, la liberté d'entreprise garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Cette observation appelle les remarques suivantes :

- La liberté d'entreprise est reconnue en droit interne belge mais ne fait pas partie du catalogue des droits constitutionnels. La Cour constitutionnelle a rappelé à plusieurs reprises que la liberté d'entreprise n'est pas protégée par l'article 23 de la Constitution¹⁰³. Elle trouve son fondement légal à l'article II.3 du Code de droit économique, qui dispose que « Chacun est libre d'exercer l'activité économique de son choix ». Elle n'a donc qu'une valeur législative¹⁰⁴, et ne peut, dans cette mesure, pas être considérée comme un droit fondamental. Les travaux parlementaires ayant mené à l'adoption du Code de droit économique précisent à cet égard que :

« Néanmoins, l'insertion de cette disposition dans le Code ne lui donnera pas le caractère de droit fondamental, dès lors que la place de cette règle dans la hiérarchie des normes est celle d'une loi ordinaire avec tous les défauts qui y sont inhérents, parmi lesquels, principalement, le fait qu'il n'y ait pas d'obstacle (de droit national) à ce qu'il soit dérogé aux dispositions de l'article II.2 du Code

licenciements pour cause de COVID-19 (*Doc. parl.*, Chambre, 2019-20, n°55-1209/001); avis 71.635/1 du 4 juillet 2022 (avis sur la proposition déjà citée n°55-1928/001) ; avis 71.636/1 du 11 juillet 2022 sur une proposition de loi modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l'emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d'un licenciement collectif (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-2020, n°55-0729/001).

¹⁰³ Voy. not. C. Const., 17 octobre 2019, n°141/2019, B.9.2 ; C. Const., 30 septembre 2021, n°118/2021, B.37.1 ; C. Const., 21 mai 2015, n°66/2015, B.11.2. On précisera que, bien qu'il ne s'agisse pas d'un droit constitutionnel, la Cour constitutionnelle peut tenir compte de la liberté d'entreprendre lorsqu'elle examine le respect de dispositions au regard des articles 10 et 11 de la Constitution. Elle considère dans ce cadre que la liberté d'entreprendre n'est pas absolue et que « *Le législateur n'interviendrait de manière déraisonnable que s'il limitait la liberté d'entreprendre sans aucune nécessité ou si cette limitation était disproportionnée au but poursuivi* » (voy. par exemple C. Const., 17 octobre 2019, n°141/2019, B.11 ; C. Const., 21 décembre 2017, n°150/2017, B.11.5 ; C. Const., 9 octobre 2014, n°142/2014, B.7.2).

¹⁰⁴ Voy. not. C.E., 25 avril 2014, *Regina Pacis*, n°227.179. On relèvera que le Conseil d'Etat y indique que la liberté de commerce et d'industrie serait consacrée par l'article 23 de la Constitution, ce qui ne peut être retenu vu notamment les indications de la Cour constitutionnelle à ce sujet, sur lesquelles le Conseil d'Etat s'est aligné (voy. par ex. C.E., 24 février 2021, *Derby et al.*, n°249.904). Il précise du reste que cette liberté « *est une règle de valeur législative* ». Voy. aussi C.E., 26 avril 2016, *FEBIAC et al.*, n°234.539.

par le biais d'une disposition légale spécifique (voy. supra la proposition mentionnée plus haut de la sénatrice S. Anseeuw visant à insérer dans le droit belge un réel droit constitutionnel). »¹⁰⁵

La liberté d'entreprendre est toutefois garantie par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui est applicable dans le cadre de la mise en œuvre du droit de l'Union.

- Par ailleurs, à la différence de propositions visant à accroître la protection contre le licenciement des travailleurs protégés (en tant que candidats aux élections sociales), les propositions ici envisagées tendent à améliorer l'employabilité des travailleurs ; or, le renforcement de l'employabilité correspond à un objectif d'intérêt général, à savoir l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, et s'il permet d'améliorer la situation individuelle du travailleur, ce n'est pas sans instaurer dans le même temps, dans une perspective d'activation des droits économiques et sociaux, des « obligations correspondantes » (au sens de l'article 23 de la Constitution). Dans ces conditions, l'équilibre à préserver doit être envisagé en tenant compte du fait que les propositions imposent, au nom de l'intérêt général, des obligations tant à l'employeur qu'aux travailleurs.

Dans ces conditions, les auteurs des propositions pourraient justifier qu'elles ne portent pas atteinte de manière déraisonnable aux droits fondamentaux des employeurs.

A mon sens, les auteurs de la proposition pourraient également justifier le fait qu'au vu du contexte spécifique qui caractérise un licenciement collectif (et qui est susceptible de générer, au sein d'une même région, un afflux massif de demandeurs d'emploi ayant un même profil) et du contenu assez flexible du plan social (qui respecte la liberté de négociation des partenaires sociaux), l'obligation d'instaurer un plan social visant à améliorer l'employabilité des travailleurs ne méconnaît pas le principe d'égalité entre les travailleurs licenciés selon qu'ils sont licenciés dans le cadre ou en-dehors d'un licenciement collectif¹⁰⁶.

2.2.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'obligation de conclure un plan social

En résumé, il me semble que les propositions relatives à l'obligation de conclure un plan social appellent un avis positif, sous réserve que :

¹⁰⁵ Projet de loi introduisant le Code de droit économique, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2012-2013, n°2543/1, p. 23.

¹⁰⁶ Au point 3.2. de l'avis 67.552/1 du 7 juillet 2020 sur une proposition de loi « interdisant les licenciements pour cause de COVID-19 », auquel se réfère le point 3.2. de l'avis 71.636/1 du 11 juillet 2022 sur une proposition de loi « modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et le Code pénal social, permettant de sauvegarder l'emploi en renforçant la protection des travailleurs lors d'un licenciement collectif (*Doc. Parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55-0729/001) », le Conseil d'Etat indiquait : « un régime de licenciement particulier pour des travailleurs protégés doit également être apprécié au regard du principe constitutionnel d'égalité ».

- les sanctions devraient être clarifiées, la solution la plus claire pouvant être d'étendre les sanctions prévues par les articles 67 à 69 de la loi du 13 février 1998 et d'ainsi considérer l'absence de plan social comme une hypothèse supplémentaire de non-respect de la procédure d'information-consultation ; le « verrou collectif » trouverait ainsi à s'appliquer¹⁰⁷ ;
- il paraît nécessaire de clarifier le mode d'adoption du plan social. Le recours à une convention collective d'entreprise conclue par les différentes organisations syndicales comptant un ou plusieurs élus au conseil d'entreprise et/ou un ou plusieurs mandats au sein de la délégation syndicale semble la formule la plus adéquate.

* * *

2.3. L'association des entreprises sous-traitantes ou cocontractantes

2.3.1. Contexte général et travaux déjà réalisés au sein du Conseil national du travail

Dans le secteur automobile, et de manière générale dans le cadre des activités industrielles ou de services, la sous-traitance des activités qui ne font pas partie du *core business* de l'entreprise est fréquente : la réduction d'activités de l'entreprise principale est alors susceptible de générer des difficultés (en chaîne) auprès des sous-traitants et autres cocontractants.

La restructuration des activités d'AUDI Brussels est une illustration claire de cette réalité. La presse n'a pas manqué de souligner que cinq sociétés sous-traitantes, occupant globalement plusieurs centaines de travailleurs, travaillent exclusivement pour AUDI Brussels¹⁰⁸. A la suite de l'annonce de l'intention de cette dernière de procéder à un licenciement collectif, ces sociétés ont été amenées à elles-mêmes déclencher une procédure de licenciement collectif¹⁰⁹.

La question de l'impact du licenciement collectif sur les sous-traitants a déjà été abordée par le Conseil national du travail dans son avis n°2.149, dans sa recommandation n°28 du 17 décembre 2019 et dans son avis n°2.395 du 19 décembre 2023.

¹⁰⁷ L'examen de la proposition pourrait être l'occasion de clarifier la question de savoir par qui la contestation collective doit être portée (voir ci-dessus note de bas de page n° 100).

¹⁰⁸ « Le sort de cinq sous-traitants suspendu à celui d'Audi Brussels », <https://www.lecho.be/entreprises/auto/le-sort-de-cinq-sous-traitants-suspendu-a-celui-d-audi-brussels/10555288.html>, 11 juillet 2024. Selon le site de la RTBF, <https://www.rtf.be/article/audi-brussels-plusieurs-sous-traitants-viennent-de-declencher-la-procedure-renault-vers-une-reaction-en-chaine-11450441>, ces sous-traitants occupent globalement plus de 500 travailleurs (Imperial DP World, 295 travailleurs ; Rhenus Automotive, 120 travailleurs ; Plastic Omnium, environ 90 travailleurs, Mosolf, 18 travailleurs et Van Eupen-Sesé, 18 travailleurs).

¹⁰⁹ <https://www.rtf.be/article/audi-brussels-plusieurs-sous-traitants-viennent-de-declencher-la-procedure-renault-vers-une-reaction-en-chaine-11450441>

Recommandation n°28 - Recommandation adressée aux commissions paritaires et aux entreprises en ce qui concerne les restructurations - 17.12.2019

Deuxième recommandation : informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants, les prestataires de services)

2.1. Recommandation concernant les informations à communiquer aux co-contractants

Le Conseil recommande que l'entreprise identifie en temps utile ses co-contractants vis-à-vis desquels ses obligations contractuelles seraient modifiées par la restructuration et dont les activités sont susceptibles d'être impactées négativement et de manière significative.

Une information doit être communiquée aux co-contractants concernés au même moment ou immédiatement après l'information prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24.

Cette information porte sur l'intention de restructurer et sur les coordonnées des personnes de contact afin d'examiner les conséquences éventuelles de ce projet de restructuration sur l'exécution des obligations contractuelles de l'entreprise vis-à-vis des co-contractants.

Chacun des co-contractants évalue ensuite la situation de son entreprise sur la base des informations qui lui ont été communiquées. Le cas échéant, si les dispositions des articles 4, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 ou les conventions collectives de travail applicables l'exigent, ils doivent informer leur personnel concernant les conséquences de cette annonce pour l'emploi et l'organisation du travail au sein de leur entreprise (cascade).

2.2. Recommandation concernant les informations à communiquer aux représentants des travailleurs de l'entreprise

Le Conseil recommande que l'entreprise informe les représentants des travailleurs qu'elle a communiqué son projet de restructuration ainsi que les coordonnées des personnes de contact auprès de ses co-contractants identifiés.

Suite à l'avis n°2.395 du 19 décembre 2023, les formulaires mis à disposition sur le site du SPF Emploi ont été modifiés de manière à ce que l'attention des parties soit clairement attirée sur la recommandation n°28¹¹⁰.

2.3.2. Présentation et comparaison des différentes propositions

Les différentes propositions de loi visent à associer les sous-traitants (et, dans certains cas, les cocontractants) de l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif, à la procédure d'information et de consultation.

Les propositions n°56-0152 (DESIR et consorts), n°56-0221 (MUYLLE et consorts) et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE) s'inspirent des travaux du Conseil national du travail et présentent de grandes similitudes. La proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts) apparaît plus ambitieuse.

Dans le cadre des trois premières propositions, l'entreprise qui entend procéder à un licenciement collectif doit identifier les sous-traitants et les cocontractants qui risquent d'être impactés par la restructuration et les informer de l'intention de procéder à un licenciement collectif en même temps ou peu de temps après qu'elle ait porté cette intention à la

¹¹⁰ Modification mise en ligne le 24 avril 2024 <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/adaptation-des-formulaires-dannonce-et-de-notification-des-licenciements-collectifs>.

connaissance des représentants des travailleurs. Les sous-traitants et les cocontractants, ou à tout le moins ceux qui sont les plus impactés, doivent alors consulter les représentants de leurs propres travailleurs, qui peuvent demander à l'entreprise qui entend procéder à un licenciement collectif de leur faire parvenir une analyse d'impact et de les associer à la procédure de consultation.

Dans les propositions n°56-0152 (DESIR et consorts) et n°56-0221 (MUYLLE et consorts), il est envisagé d'introduire un point 5° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de l'article 66 de la loi du 13 février 1998. En ce qui concerne cet ajout, le texte proposé est quasiment identique.

Objet	Texte proposé : insertion d'un point 5° dans le paragraphe 1er, alinéa 2, de l'article 66 de la loi du 13 février 1998
Identification des entreprises devant être informées ¹¹¹	<p>“5° [L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif] doit notifier par écrit, par lettre recommandée à la poste, qu'il entend procéder à un licenciement collectif et demander s'ils souhaitent qu'une analyse d'impact soit réalisée et s'ils veulent être associés à la procédure d'information et de consultation:</p> <ul style="list-style-type: none"> — à tous les sous-traitants et cocontractants auxquels il a acheté pour au moins 300.000 euros par an au cours des cinq derniers exercices comptables; — à tous les sous-traitants et cocontractants qui exercent depuis moins de cinq ans et à qui il a acheté l'équivalent de 300.000 euros au cours de l'année écoulée.
Entreprises pouvant solliciter une analyse d'impact et l'association à la procédure de consultation	<p>Pour pouvoir prétendre à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation, le sous-traitant ou cocontractant doit pouvoir démontrer qu'il dépend pour 30 % de son chiffre d'affaires annuel de l'entreprise de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Le Roi fixe les modalités selon lesquelles cette preuve doit être apportée.</p>
Consultation à propos de la demande d'analyse d'impact et d'association à l'info-consultation	<p>Le sous-traitant ou cocontractant, qui dépend pour 30 % de son chiffre d'affaires annuel de l'entreprise de l'employeur, qui entend procéder à un licenciement collectif, doit soumettre la demande visant à recevoir une analyse d'impact et à être associé à la procédure d'information et de consultation au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs au plus tard dans les quatorze jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif. Si le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs décident de demander une analyse d'impact et d'être associés à la procédure d'information et de consultation, ils doivent, au plus tard dans les 30 jours de la réception de la lettre recommandée de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, en informer celui-ci par écrit, par une lettre recommandée à la poste.</p>
Obligations de l'entreprise qui entend procéder à un licenciement collectif vis-à-vis des (représentants des) travailleurs des sous-traitants et cocontractants	<p>L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit ensuite réaliser une analyse indiquant l'impact de son intention de licenciement collectif sur le sous-traitant ou le cocontractant et transmettre cette analyse d'impact par écrit, par envoi recommandé, au Conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, aux travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné, au plus tard dans les</p>

¹¹¹ Pour être complet, on signale qu'il est également proposé que cette obligation soit mentionnée à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1.

ayant sollicité l'analyse d'impact et l'association à l'info-consultation	dix jours de la réception de la lettre recommandée du conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des travailleurs du sous-traitant ou cocontractant concerné. Il doit également satisfaire aux conditions énoncées aux 1° à 4° à l'égard de ce sous-traitant ou cocontractant. "
--	--

Abstraction faite de quelques différences formelles, la proposition n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE) se distingue des propositions n°56-0152 (DESIR et consorts) et n°56-0221 (MUYLLE et consorts) sur deux points :

- il est proposé de rendre obligatoires les recommandations du Conseil national du travail, ce qui ne paraît pas possible car cela reviendrait à donner un pouvoir réglementaire à un organe qui n'est pas responsable devant une assemblée démocratiquement élue¹¹² ;
- si les sous-traitants et contractants devant recevoir communication de l'intention de procéder à un licenciement ne sont pas identifiés de manière plus large (c'est ainsi que l'exigence d'avoir un « courant d'affaires » de 300.000 euros par an est également prévue), la possibilité de demander une analyse d'impact et l'association à la procédure d'information et de consultation n'est pas restreinte à ceux qui parmi ces sous-traitants et cocontractants dépendent pour 30 % de leur chiffre d'affaires annuel de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif.

Dans la proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts), l'obligation d'informer les entreprises sous-traitantes (définies largement, sans exigence d'un chiffre d'affaires minimum) et la procédure de consultation devant être menée au sein de ces entreprises sont plus précises et plus élaborées.

Objet	Texte proposé : insertion d'un paragraphe 1/1 dans l'article 66 de la loi du 13 février 1998)
Information de toutes les entreprises sous-traitantes	"§ 1/1. Si l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est une entreprise donneuse d'ordre, il doit informer les entreprises sous-traitantes de son intention de procéder à un licenciement collectif et les informer des conséquences de celui-ci sur les travaux qu'elles exécutent ou les produits et services qu'elles fournissent. Il est tenu de transmettre à chaque entreprises sous-traitante une copie du rapport visé au § 1er, 1° et une copie toutes les communications écrites transmises aux représentants des travailleurs en exécution de la CCT n° 24 le même jour que celui au cours duquel ces documents ont été transmis à ses représentants des travailleurs.
Obligation d'information à charge des entreprises sous-traitantes	Les entreprises sous-traitantes doivent informer les représentants des travailleurs de l'intention de l'entreprise donneuse d'ordre de procéder à un licenciement collectif. Elles transmettent aux représentants des travailleurs une copie du rapport visé au § 1er, 1° et une copie toutes les

¹¹² De manière constante, le Conseil d'Etat souligne que « l'attribution d'un pouvoir réglementaire à un fonctionnaire [ou à une instance] qui n'est pas politiquement responsable devant une assemblée démocratiquement élue n'est en principe pas admissible dès lors qu'elle porte atteinte au principe de l'unité du pouvoir réglementaire et à celui de la responsabilité politique des ministres. Une telle délégation ne peut être acceptée que lorsqu'il s'agit de mesures ayant une portée limitée et technique », voy., par exemple, avis 76.129/4 du 23 mai 2024 ; avis 74.674/4 du 29 novembre 2023 ; avis 65.895/3 du 7 mai 2019, etc.

	<p>communications écrites transmises par l'entreprise donneuse d'ordre aux représentants des travailleurs en exécution de la CCT n° 24. Ces documents doivent être transmis au plus tard le premier jour ouvrable qui suit celui au cours duquel elles ont reçu ces documents. Elles transmettent également aux représentants des travailleurs une information écrite sur les conséquences du licenciement collectif envisagé par l'entreprise donneuse d'ordre sur les travaux qu'elles exécutent ou les produits et services qu'elles fournissent et sur l'emploi et les conditions de travail au plus tard le 14e jour qui suit celui au cours duquel elles ont reçu la copie du rapport visé au § 1er, 1°.</p>
<p>Obligations de consultation à charge des entreprises sous-traitantes (avec la présence d'un représentant de l'entreprise donneuse d'ordre et de représentants des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre)</p> <p>Echanges d'informations entre l'entreprise donneuse d'ordre et les entreprises sous-traitantes</p>	<p>Au plus tard le 30e jour qui suit celui au cours duquel elles ont reçu la copie du rapport visé au § 1er, 1°. les entreprises sous-traitantes doivent réunir les représentants des travailleurs pour commenter et discuter l'information visée à l'alinéa précédent.</p> <p>Les entreprises sous-traitantes doivent réunir les représentants des travailleurs et leur permettre de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé par l'entreprise donneuse d'ordre et des conséquences de celui-ci pour les travailleurs de l'entreprise sous-traitante, et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet. Au moins un représentant de l'entreprise donneuse d'ordre doit être présent lors de ces réunions. Les représentants des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre peuvent participer à ces réunions à raison de un représentant par organisation représentative des travailleurs.</p> <p>Les entreprises sous-traitantes et l'entreprise donneuse d'ordre doivent examiner les questions, arguments et contre-propositions formulés par les représentants des travailleurs et y répondre.</p> <p>Les entreprises sous-traitantes doivent transmettre immédiatement à l'entreprise donneuse d'ordre toutes les informations communiquées aux représentants des travailleurs et toutes les questions posées et les arguments et contre-propositions formulées par les représentants des travailleurs ainsi que les réponses qu'elles y ont apportées.</p> <p>L'entreprise donneuse d'ordre doit transmettre immédiatement les informations, questions, arguments et contre-propositions ainsi que les réponses qui y sont apportées, visées à l'alinéa précédent, aux représentants des travailleurs.</p>
<p>Preuve par l'entreprise donneuse d'ordre du respect de la procédure d'information - consultation</p>	<p>L'entreprise donneuse d'ordre doit apporter la preuve que qu'elle satisfait aux obligations énoncées aux alinéas précédents. L'entreprise donneuse d'ordre doit également apporter la preuve que toutes les entreprises sous-traitantes satisfont aux obligations énoncées aux alinéas précédents."</p>

La proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts) tend aussi à consacrer, sur le plan de l'indemnisation, un principe d'égalité de traitement entre les travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif mis en œuvre par l'entreprise principale et les travailleurs des entreprises sous-traitantes qui perdent leur emploi¹¹³. Elle vise donc au rapprochement des

¹¹³ On sera attentif à la question préjudicielle posée récemment par la Cour de cassation de France à la CJUE (affaire C-419/24, *Hôtel Plaza*) à propos de la prise en compte « des salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux et travaillent habituellement dans l'entreprise utilisatrice au moment de la mise en œuvre de la procédure de licenciement ».

processus de négociation au sein de l'entreprise qui envisage de procéder à un licenciement collectif et au sein des entreprises sous-traitantes¹¹⁴. Dans la même perspective de rapprochement, elle tend à faire bénéficier les travailleurs intérimaires, dont le contrat n'est pas renouvelé par l'entreprise qui procède à un licenciement collectif, d'une indemnisation équivalente à celle accordée aux travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif. Ces volets additionnels de la proposition me semblent s'écarter trop sensiblement des autres propositions et le principe d'égalité de traitement dont ils postulent la mise en œuvre me semble manquer de consistance sur le plan juridique¹¹⁵. Ils ne seront pas ici commentés¹¹⁶.

2.3.3. Commentaires des principales questions soulevées par les propositions

Je ne m'attache pas aux aspects formels¹¹⁷ mais aux questions de fond et aux options qui se dégagent des différentes propositions.

- **Comment identifier les sous-traitants et les cocontractants susceptibles d'être associés à la procédure de licenciement collectif ?**

En pratique, la première question qui se pose est de savoir si l'obligation, mise à charge de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif, de communiquer cette intention vaut à l'égard de tous ses sous-traitants et cocontractants ou seulement à l'égard de ceux qui entretiennent avec lui un courant d'affaires suffisamment nourri pour que l'on puisse présumer qu'ils vont être réellement impactés par le licenciement collectif. A ce stade, une sélection pourrait être envisagée sur la base de la valeur des achats effectués auprès de ce sous-traitant ou cocontractant au cours d'une période de référence. Complémentairement, se pose la question de savoir si la possibilité de solliciter une analyse d'impact et de demander d'être associé à la procédure d'information-consultation doit être accessible à tous les sous-traitants et cocontractants à qui l'intention de procéder à un licenciement collectif a été notifiée ou uniquement à ceux pour qui les relations d'affaires avec l'entreprise en restructuration représentent un certain pourcentage de leurs propres activités. Cette seconde donnée, qui ne correspond pas à une valeur déterminée mais à une valeur relative

¹¹⁴ Sur la liberté de négociation des travailleurs occupés par des sous-traitants, voy. Comité de la liberté syndicale de l'OIT ; voy. *Recueil des décisions du CLS*, n° 1283 : « La négociation collective entre le syndicat intéressé et la partie qui détermine les termes et conditions d'emploi des travailleurs employés par des sous-traitants/agences devrait toujours être possible ». Le CLS ne va pas toutefois, me semble-t-il, jusqu'à suggérer que la négociation au sein de l'entreprise principale et la négociation au sein de l'entreprise sous-traitante doivent se faire sur des bases communes.

¹¹⁵ C'est ainsi que l'article 5 de la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire prévoit un principe d'égalité de traitement pour (certaines) conditions de travail mais pas sur le plan de la durée de la relation de travail et de sa stabilité dans l'entreprise utilisatrice.

¹¹⁶ Voy. proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts), articles 5 à 10 prévoyant le rétablissement d'un article 70 et l'insertion d'articles 70/1 à 70/4 dans la loi du 13 février 1998.

¹¹⁷ Je renvoie à l'avis du Conseil d'Etat n) 77.130/1 du 20 novembre 2024 sur la proposition 56-0152 (DESIR et consorts). En son point 5, l'avis évoque le fait qu'il est proposé de modifier par la loi, l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs. Dans la mesure du possible, on veillera à modifier la loi du 13 février 1998 plutôt que l'arrêté royal.

en fonction de l'importance des activités du sous-traitant ou cocontractant, pourrait être plus difficile à identifier et à contrôler.

Le principe d'une sélection me semble pertinent au regard du souci d'éviter des formalités sans véritable utilité pratique¹¹⁸. Il ne paraît pas nécessaire, en effet, de générer une obligation d'information à l'égard de cocontractants occasionnels. Prendre en compte le chiffre d'affaires moyen sur une période de cinq ans, comme cela est envisagé par trois des quatre propositions¹¹⁹, devrait permettre de cibler adéquatement les sous-traitants et cocontractants devant être informés.

Dans son avis 71.635/1 du 4 juillet 2022 sur une proposition de loi contenant une disposition identique à la disposition ici commentée, le Conseil d'Etat a, à juste titre, relevé que « la proposition mentionne un certain nombre de critères concernant le chiffre d'affaires (...). La question se pose dès lors de savoir si la définition de la notion d'« entreprise » inscrite à l'article 62, 3°, de la loi du 13 février 1998¹²⁰ doit être appliquée par analogie, ou si le chiffre d'affaires visé doit être apprécié simplement au niveau de la personne morale concernée ». Pour des raisons pratiques, notamment parce que l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif ne sait pas nécessairement à quelles unités techniques d'exploitation sont rattachées les personnes morales à qui il sous-traite ou achète certains produits, il semblerait utile de préciser que pour déterminer les entreprises sous-traitantes ou cocontractantes au sens de l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 5°, il est référé à la notion d'entité juridique.

Le volume d'achats de 300.000 euros en moyenne¹²¹ paraît raisonnable même si on pourrait imaginer qu'il puisse être adapté sectoriellement par un arrêté royal adopté sur proposition de la commission paritaire. Selon le secteur et le type de productions échangées, en effet, le montant de 300.000 euros est susceptible d'être plus ou moins pertinent. Il devrait pouvoir être adapté en fonction des spécificités sectorielles, à la hausse ou à la baisse.

Que le critère soit ou non adapté sectoriellement, la liste des sous-traitants et cocontractants qui répondent au critère retenu pourrait être validée par le réviseur d'entreprise de l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif.

¹¹⁸ Relevons incidemment que la référence à un volume d'achats permet d'identifier aisément les sous-traitants et les cocontractants sans devoir s'accorder sur une définition juridique de la sous-traitance.

¹¹⁹ Les propositions n°56-0152/001 (DESIR et consorts), n°56-0221/001 (MUYLLE et consorts) et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE). Le volume minimum des achats est fixé à 300.000 euros par an (en moyenne) ou au cours de la dernière année si le sous-traitant ou cocontractant existe depuis moins de 5 ans.

¹²⁰ Selon l'article 62, 3°, de la loi du 13 février 1998, on entend par « 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 ».

¹²¹ Avec une référence à la dernière année, lorsque l'entreprise sous-traitante ou cocontractante existe depuis moins de cinq ans.

Le souci de rendre la procédure simple et praticable devrait justifier, quant à lui, de ne procéder qu'à une seule sélection. Cela signifie que toute entreprise justifiant d'un volume de ventes correspondant au critère retenu et ayant donc reçu la notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif devrait mener une consultation en interne à propos de la possibilité de demander une analyse d'impact et une association à la procédure de consultation¹²² : en pratique, s'il s'avère que bien qu'important en volume, le chiffre d'affaires représente un pourcentage assez faible de l'activité de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante, le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale de cette entreprise pourrait estimer qu'il est sans intérêt de demander une analyse d'impact ou une association à la procédure d'information et de consultation.

- **Quelle information et dans quel délai ?**

En pratique, se pose ici la question de savoir si l'information destinée aux sous-traitants et cocontractants doit se limiter à la communication de l'intention de procéder à un licenciement collectif ou s'il faut prévoir la communication du rapport écrit dont question à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, de la loi du 13 décembre 1998 ainsi que des divers documents communiqués aux représentants des travailleurs de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif¹²³. Selon la proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts), les représentants des travailleurs de l'entreprise sous-traitante devraient recevoir l'ensemble de ces documents.

On rappelle qu'à ce stade, l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu, en vertu de l'article 6, alinéa 4, de la CCT n°24, de communiquer aux représentants des travailleurs des informations concernant 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, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés, 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, et la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués. On peut suggérer que ces informations vont au-delà de ce qui est nécessaire aux entreprises sous-traitantes et aux cocontractants pour identifier les répercussions de la restructuration et du licenciement collectif. Par ailleurs, les entreprises sous-traitantes et cocontractantes n'étant pas soumises à une obligation de confidentialité, la communication de l'ensemble des informations légalement destinées aux représentants des travailleurs de l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pourrait poser des problèmes de confidentialité (voire de conformité au RGPD). On suggère dès lors de s'en tenir, comme cela est prévu par trois des quatre propositions¹²⁴, à la communication de l'intention de procéder à un licenciement collectif et du fait qu'il est possible de demander

¹²² Dans le même sens, proposition n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE).

¹²³ Voy. en ce sens, la proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts).

¹²⁴ Les propositions n°56-0152 (DESIR et consorts), n°56-0221 (MUYLLE et consorts) et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE).

une analyse d'impact. Comme il ne semble pas indiqué d'imposer la communication aux sous-traitants de tous les documents adressés aux représentants des travailleurs de l'entreprise qui envisage de procéder au licenciement collectif, *a fortiori*, n'est-il pas envisageable de prévoir une telle communication en faveur des représentants des travailleurs de l'entreprise sous-traitante comme l'envisage la proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts).

En ce qui concerne le délai, l'effectivité du processus commande que l'information soit communiquée le plus rapidement possible. La liste, validée par le réviseur d'entreprise, des sous-traitants et cocontractants devant recevoir l'information devrait pouvoir être jointe au rapport écrit dont question à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, de la loi du 13 décembre 1998. Dans la mesure où le réviseur d'entreprise est tenu par le secret professionnel, il n'y aurait en effet pas d'inconvénient à ce que la validation intervienne avant la première étape de la procédure d'information et de consultation. L'information des sous-traitants et cocontractants devrait intervenir dans un très bref délai (dans les deux jours ouvrables, par exemple) suivant la présentation au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux travailleurs du rapport écrit dont question à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, de la loi du 13 décembre 1998. La recommandation n°28 du Conseil national du travail qui précise que l'information doit être communiquée aux cocontractants concernés au même moment ou immédiatement après l'information prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 serait ainsi concrétisée légalement.

- **Le dialogue social à propos de la demande d'analyse d'impact et d'association à la procédure de consultation**

Si, comme suggéré ci-dessus, dans un premier temps, l'entreprise sous-traitante ou cocontractante ne recevra que la communication de l'intention de procéder à un licenciement collectif, il semble souhaitable qu'elle partage cette information avec les représentants de ses travailleurs et qu'un dialogue social se noue à propos de la possibilité d'obtenir des informations supplémentaires (sous la forme d'une analyse de l'impact du licenciement collectif sur ses propres activités). Dans la mesure où au final, l'entreprise qui souhaite procéder à un licenciement collectif devra apporter la preuve que les entreprises sous-traitantes et cocontractantes ont effectivement eu la possibilité de faire cette demande et qu'il faut éviter que ce nouveau volet de la procédure de consultation ne retarde l'ensemble, il paraît nécessaire que la demande soit introduite dans un délai relativement court. Un délai de maximum 30 jours à partir de la date à laquelle l'entreprise qui entend procéder à un licenciement collectif a notifié cette intention paraît raisonnable.

Reste à savoir selon quelle règle de vote, les organes ou les travailleurs de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante peuvent demander l'analyse d'impact ou l'association à la consultation. Lorsque l'organe consulté est le conseil d'entreprise, il existe un risque de blocage : dans la mesure où, en règle, le conseil d'entreprise statue à l'unanimité ou à tout le moins par consensus, on peut craindre que le sous-traitant ou cocontractant privilégie des contacts informels avec l'entreprise qui envisage de procéder à un licenciement collectif et s'oppose à ce que le conseil d'entreprise sollicite l'analyse d'impact. On devrait donc prévoir

que la demande d'analyse d'impact est introduite à la requête de 2/3 au moins des représentants des travailleurs siégeant au conseil d'entreprise.

- L'analyse d'impact et la procédure de consultation des (représentants des) travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant

Comme suggéré dans trois des quatre propositions¹²⁵, l'analyse d'impact réalisée par l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif devrait être transmise dans les 10 jours de la demande.

Une attention particulière devrait être portée au contenu de l'analyse d'impact. On pourrait suggérer que le Roi ou les commissions paritaires soient habilités à préciser ce contenu et la méthodologie à suivre. Cette analyse devrait être à la fois rétrospective et prospective. Elle devrait préciser le volume des commandes passées à l'entreprise sous-traitante ou cocontractante au cours des dernières années en distinguant, par exemple, la part des commandes réalisées en lien avec des activités qui vont être réduites par le licenciement collectif et la part réalisée en lien avec des activités qui ne seront pas impactées. De même, il devrait être question des perspectives à moyen et long termes, notamment, lorsque le licenciement collectif s'inscrit dans un processus plus large de restructuration et/ou de réorganisation des activités de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient.

En ce qui concerne l'association à la procédure de consultation, deux options semblent sur la table. Selon une première approche qui semble être celle de la recommandation n°28¹²⁶ et de la proposition n°56-0358 (TONNIAU et consorts), la consultation doit être menée, sous sa responsabilité, au sein de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante.

Selon une autre approche, l'entreprise qui envisage de procéder à un licenciement collectif est responsable de l'information et de la consultation des (représentants des) travailleurs de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante. Les propositions n°56-0152 (DESIR et consorts), n°56-0221 (MUYLLE et consorts) et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE) semblent s'inscrire dans cette seconde démarche. Le texte proposé est peu clair. Il se contente de préciser que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif « doit également satisfaire aux conditions énoncées aux 1° à 4° [de l'alinéa 2 de l'article 66 de la loi du 13 février 1998] à l'égard de ce sous-traitant ou cocontractant ». Curieusement, il est question d'une obligation à l'égard du sous-traitant ou cocontractant et non, également, à l'égard des représentants des travailleurs de ces derniers. Les développements, en particulier de la proposition n°56-

¹²⁵ Les propositions n°56-0152 (DESIR et consorts), n°56-0221 (MUYLLE et consorts) et n°56-0437 (VANROBAEYS et SOETE).

¹²⁶ Elle précise : « Chacun des co-contractants évalue ensuite la situation de son entreprise sur la base des informations qui lui ont été communiquées. Le cas échéant, si les dispositions des articles 4, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 ou les conventions collectives de travail applicables l'exigent, ils doivent informer leur personnel concernant les conséquences de cette annonce pour l'emploi et l'organisation du travail au sein de leur entreprise (cascade) ».

0152 (DESIR et consorts), indiquent toutefois que les destinataires du processus d'information-consultation sont les représentants des travailleurs, ce qui paraît logique.

Il est en effet suggéré que¹²⁷ :

« l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif doit transmettre l'analyse d'impact dans un délai de dix jours qui suivent la réception du courrier recommandé de la représentation des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant. En outre, l'employeur est tenu de remplir toutes les conditions qu'il doit remplir vis-à-vis de son propre personnel également à l'égard des travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant, à savoir l'obligation de les informer par écrit de ses intentions, de se réunir à ce sujet avec la représentation des travailleurs, de répondre aux questions de la représentation des travailleurs, de lui donner la possibilité de formuler des arguments et de faire des contre-propositions et d'examiner ces arguments et contre-propositions et d'y répondre. Les sous-traitants et cocontractants sont ainsi, dès le départ, associés plus étroitement à l'ensemble de la procédure, peuvent en évaluer plus rapidement les effets pour leurs travailleurs et, le cas échéant, peuvent déjà prendre des mesures préventives en vue de maintenir au maximum l'emploi » (souligné pour les besoins du présent avis).

A mon sens, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne commande, par analogie à ce qu'elle a décidé à propos des groupes internationaux¹²⁸, que l'information et la consultation devant être tenue avec le personnel des sous-traitants et des cocontractants relèvent de la responsabilité de ces derniers, même s'il est évident que l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif devrait être présent ou représenté lors de cette procédure spécifique d'information et de consultation. Cette présence se justifie car il est le mieux placé pour expliquer le contenu exact de l'analyse d'impact, de répondre aux questions des représentants des travailleurs, d'entendre leurs arguments, propositions et contre-propositions et d'y répondre. Le texte devrait être adapté en conséquence. Il ne paraît pas déraisonnable qu'un certain nombre de représentants des travailleurs de l'entreprise qui envisage de procéder au licenciement collectif puissent assister à ces réunions en tant qu'observateurs. Une fois cette phase d'information-consultation menée à bien avec l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif, il appartient à l'entreprise sous-traitante ou cocontractante de poursuivre le dialogue avec les représentants de ses travailleurs : selon le cas, elle entamera elle-même une procédure de licenciement collectif ou poursuivra la discussion dans le cadre de la Convention collective de travail n°9.

En pratique, la dernière phrase du point 5° qu'il est proposé d'introduire à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 2, - à savoir que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif «

¹²⁷ Développements de la proposition, *Doc. parl.*, n°56-0152/001, p. 6.

¹²⁸ Même dans les groupes internationaux, c'est à l'entreprise qui emploie les travailleurs concernés qu'il revient, en tant qu'employeur, d'engager les consultations avec les représentants de ses travailleurs : (CJUE, 10 septembre 2009, *Akavan*, C-44/08, point 62).

doit également satisfaire aux conditions énoncées aux 1° à 4° à l'égard de ce sous-traitant ou cocontractant » - devrait être remplacée par un texte qui pourrait être libellé comme suit :

« Le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs du sous-traitant ou du cocontractant doivent dans les 10 jours de la réception de l'analyse de l'impact de l'intention de licenciement collectif être réunis à l'initiative du sous-traitant ou du cocontractant lors d'une ou plusieurs réunions ayant pour objet spécifique l'information et la consultation sur cette analyse de l'impact.

Sans préjudice des obligations d'information et de consultation qui incombent au sous-traitant ou cocontractant, l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit être présent ou représenté aux réunions dont question ci-dessus afin d'expliquer l'impact de l'intention de licenciement collectif sur le sous-traitant ou le cocontractant et d'entendre les questions, arguments et contre-propositions des représentants des travailleurs ou des travailleurs eux-mêmes et d'y répondre. Deux représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif ou à défaut deux membres de la délégation syndicale peuvent assister, en tant qu'observateurs, à ces réunions ».

- Preuve à rapporter par l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif

Cet employeur devrait, au moment de la notification au directeur du bureau régional de l'emploi, apporter la preuve qu'il a effectivement informé les entreprises sous-traitantes et cocontractantes répondant au critère de chiffre d'affaires de l'intention de procéder au licenciement collectif, qu'il a répondu aux diverses demandes de communication d'une analyse d'impact et qu'il a participé aux réunions d'information et de consultation organisées, sous leur responsabilité, par les différentes entreprises sous-traitantes ou cocontractantes.

2.3.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes

Il est proposé de réaliser une synthèse des différentes propositions, avec toutefois l'adjonction de quelques précisions supplémentaires. Voici donc, en résumé, les options proposées pour ce qui concerne l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes :

- Il paraît raisonnable d'opérer une sélection des entreprises sous-traitantes ou cocontractantes impliquées dans le processus d'information et de consultation. La sélection devrait se faire sur la base d'un seul critère, à savoir le chiffre d'affaires réalisé par l'entité juridique sous-traitante ou cocontractante au cours des cinq dernières années (ou de la dernière année si cette entreprise existe depuis moins de cinq ans). Ce critère de chiffre d'affaires pourrait être adapté sectoriellement par un arrêté royal adopté sur proposition de la Commission partiaria. La liste des entreprises devant ainsi être informées de l'intention de procéder à un licenciement collectif devrait être vérifiée par

le réviseur d'entreprise de l'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif.

- L'information devrait être adressée aux sous-traitants et cocontractants dans les deux jours de la notification aux représentants des travailleurs du rapport écrit concernant l'intention de procéder à un licenciement collectif. Pour différentes raisons, il ne paraît pas opportun de prévoir la communication aux entreprises sous-traitantes et cocontractantes de ce rapport ainsi que des autres documents échangés avec les représentants des travailleurs de l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif : la communication pourrait ainsi se limiter à l'intention elle-même.
- Une fois informée de l'intention de procéder à un licenciement collectif, l'entreprise sous-traitante ou cocontractante devrait informer et consulter ses propres représentants du personnel pour savoir s'il est nécessaire de solliciter une analyse d'impact et de réaliser, à ce sujet, une procédure d'information et de consultation.
- Une attention particulière devrait être portée à la définition du contenu de l'analyse d'impact.

Pour le reste, la procédure d'information et de consultation portant spécifiquement sur l'analyse d'impact devrait se dérouler sous la responsabilité de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante, étant entendu que l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif devait être présent ses à ces réunions d'information et de consultation pour répondre aux questions, suggestions, etc. de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante et des représentants des travailleurs de cette entreprise.

L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif devrait pouvoir apporter la preuve dans la notification au directeur du bureau régional de l'emploi qu'il a effectivement informé les entreprises sous-traitantes et cocontractantes répondant au critère de chiffre d'affaires de l'intention de procéder au licenciement collectif, qu'il a répondu aux diverses demandes de communication d'une analyse d'impact et qu'il a participé aux réunions d'information et de consultation organisées sous la responsabilité de l'entreprise sous-traitante ou cocontractante avec les représentants des travailleurs de cette dernière.

2.4. Autres propositions

2.4.1. Possibilité de désigner un conciliateur social

Dans la proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts), il est suggéré de permettre la désignation d'un conciliateur social suite à l'envoi, trois mois après la communication de l'intention de procéder à un licenciement collectif, d'un rapport sur l'état d'avancement de la procédure d'information et de consultation (selon un formulaire établi par le Ministre du travail)¹²⁹.

¹²⁹ Voy. proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts), article 2, c). Il s'agit de compléter le dernier alinéa de l'article 66, § 1^{er}, de la loi du 13 février 1998.

L'intervention d'un conciliateur social, lors de la procédure de licenciement collectif, peut déjà actuellement présenter une certaine utilité et contribuer à l'émergence d'une solution.

En règle, elle est toutefois envisagée avec une certaine prudence. C'est ainsi qu'évoquant la concordance entre la procédure de licenciement collectif et l'intervention des conciliateurs sociaux, le SPF Emploi précise ce qui suit¹³⁰ :

« L'intervention (...) des conciliateurs sociaux doit forcément se dérouler dans une période postérieure au démarrage de la procédure d'information et de consultation prévue par l'article 6 de la convention n°24 du CNT et de l'article 66 de la loi du 13 février 1998. L' intervention de médiation ne peut évidemment interférer sur ces procédures dont le déroulement s'effectue au sein des instances compétentes de l'entreprise.

Toutefois, l'action des conciliateurs sociaux a pu avoir dans le passé un effet indirect sur le déroulement des discussions au sein de l'entreprise en ce que leur aide à l'adoption d'un plan social a mis fin à la situation conflictuelle.

Il va de soi également que des tentatives de conciliation ou de reprise du dialogue peuvent être entreprises, sans préjudice des missions de surveillance de la Direction Générale du Contrôle des lois sociales ou lorsque les parties ont entrepris des actions judiciaires en vue de faire valoir leurs droits pour régler le contentieux ».

C'est à la lumière de cette mise en garde qu'il faut envisager la proposition ici commentée.

Son objectif est, semble-t-il, de raccourcir la durée de la procédure. Selon les développements de la proposition, « en 2020, la première phase de la procédure de licenciement collectif, à savoir la procédure d'information et de consultation, a pu, dans 70 % des cas, être clôturée dans un délai de 90 jours. Toutefois, on observe dans un très grand nombre de cas que cette procédure dure plus longtemps, notamment parce la planification et l'ordre du jour des réunions n'ont pas été suffisamment structurés, parce qu'il y a eu un désaccord entre l'employeur et les travailleurs sur les mesures à prendre, sur le bien-fondé et l'objectivité des propositions et des alternatives, sur la motivation suffisante ou non des pistes avancées,... ».

Nous avons signalé (voy. *supra*, point 1.2.3.) que la durée moyenne de la procédure est de 81 jours et la durée médiane de 62 jours. La suggestion de solliciter un rapport si la procédure d'information et de consultation est toujours en cours après trois mois peut donc se justifier, étant entendu que l'envoi d'un rapport n'implique pas nécessairement qu'il faut désigner un conciliateur. Cela devrait rester une question d'appréciation relevant du Ministre du travail ou de son administration. A la lecture du texte proposé, il n'est pas clair de savoir si le rapport est rédigé par l'employeur ou par le conseil d'entreprise. Si l'intention est qu'il soit rédigé par l'employeur agissant seul, il serait souhaitable que les représentants des travailleurs aient la possibilité de transmettre, individuellement ou collectivement, leurs observations sur le rapport de l'employeur de manière à ce que l'éventuelle désignation d'un conciliateur social intervienne en parfaite connaissance de la situation et du point de vue de chacune des parties.

¹³⁰ https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/conciliation#toc_heading_3

La proposition ajoute¹³¹ :

« Durant la procédure d'information et de consultation, l'employeur et le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs peuvent, par une requête adressée au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, demander la désignation d'un conciliateur social. Le ministre du Travail détermine le modèle de cette requête ».

Il s'agit de permettre la désignation d'un conciliateur avant que la procédure d'information et de conciliation ait duré au moins trois mois. Cette proposition me semble inutile dans la mesure où les interlocuteurs sociaux disposent déjà de la possibilité de solliciter la désignation d'un conciliateur social (ou de saisir le bureau de conciliation de la Commission paritaire). Par ailleurs, la proposition semble suggérer que la demande ne pourrait être faite que conjointement par l'employeur et les représentants des travailleurs, ce qui constituerait une régression par rapport à la situation actuelle dans laquelle chaque partie dispose du droit de solliciter la désignation d'un conciliateur (ou de saisir le bureau de conciliation de la Commission paritaire).

2.4.2. Communication d'un rapport trimestriel à la Chambre des représentants et incidence d'une invitation à fournir des explications sur la procédure de licenciement collectif

La proposition de communiquer à la Chambre des représentants un rapport trimestriel sur les notifications de l'intention de procéder à un licenciement collectif et sur les notifications d'un projet de licenciement collectif¹³² n'appelle pas de commentaires juridiques particuliers¹³³.

S'il est évidemment utile que les députés soient tenus au courant de l'évolution du nombre de licenciements collectifs, il ne faut pas perdre de vue toutefois que cet élément n'est qu'un indicateur conjoncturel pertinent parmi d'autres. Le nombre de faillites, de fermetures d'entreprise (avec indication, chaque fois, du nombre de travailleurs concernés) et, même si cette information paraît d'accès plus difficile, le nombre de transferts d'entreprises peuvent être tout aussi illustratifs de l'évolution des réductions de l'emploi pour des motifs économiques.

Il est par ailleurs proposé de compléter l'article 66 de la loi du 13 février 1998, par un paragraphe 3 libellé comme suit :

« La procédure d'information et de consultation visée au paragraphe 1er n'empêche pas qu'un employeur puisse donner des informations à une assemblée législative s'il y est invité. Les informations fournies par l'employeur à une assemblée législative n'ont pas d'incidence sur la validité de la procédure d'information et de consultation précitée ».

¹³¹ Proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts), art. 2, c), *in fine* du texte proposé.

¹³² Voy. proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts), articles 4 et 5.

¹³³ Sur le plan formel et légistique, on pourra se référer à l'avis du Conseil d'Etat 71.635/1 du 4 juillet 2022 qui portait sur une proposition quasiment identique. A première vue, la proposition 56-0221 (MUYLLE et consorts) tient compte de cet avis.

Ce texte est aussi repris dans une proposition 56-0409 (VAN QUICKENBORNE et COENEGRACHTS)¹³⁴ qui rappelle que lors de la fermeture de Caterpillar à Gosselies, les dirigeants de cette entreprise avaient été invités à venir s'expliquer à la Chambre des représentants mais avaient décliné l'invitation, arguant que cela interférerait avec les obligations prévues par la réglementation en matière de licenciement collectif et de fermeture d'entreprise. C'est dans ce sens qu'il est proposé d'inscrire dans la loi que les informations données par un employeur au Parlement à la demande de celui-ci n'ont pas d'incidence sur la validité de la procédure d'information et de consultation suivie dans le cadre de la Loi Renault et de la CCT n° 24. Ceci étant, on ne perdra pas de vue que les premiers destinataires de l'information et les premiers concernés par la consultation sont les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes, et non les députés.

2.4.3. Adaptation de l'article 193 du Code pénal social

La proposition d'adaptation de l'article 193 du Code pénal social a déjà été évoquée et paraît pertinente¹³⁵. Dans sa version actuelle, l'article 193 du Code pénal social incrimine le non-respect des procédures d'information et de consultation prévues par la 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, n'a pas observé les procédures d'information et de consultation des travailleurs. Cet article 193 ne vise pas les manquements à la loi du 13 février 1998. Dans la mesure où l'article 66 de cette loi impose des obligations plus larges que la CCT n°24, c'est à juste titre qu'en son article 21, la proposition n°56-0152 (DESIR et consorts) suggère d'insérer les termes « en violation de l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi » avant les termes de « la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 ».

Cette clarification est nécessaire au regard du principe de légalité en matière pénale qui « procède de l'idée que la loi pénale doit être formulée en des termes qui permettent à chacun de savoir, au moment où il adopte un comportement, si celui-ci est ou non punissable » et qui « exige que le législateur indique, en des termes suffisamment précis, clairs et offrant la sécurité juridique, quels faits sont sanctionnés »¹³⁶. Cette clarification paraît d'autant plus utile que les propositions évoquées dans le cadre du présent avis pourraient trouver place dans l'article 66 précité (et dans un nouvel article 66/1) dont l'autonomie par rapport à la CCT n°24 serait donc plus affirmée encore. Il se justifie dès lors que l'incrimination pénale vise tant la Convention collective n°24 que les articles 66 (et éventuellement 66/) de la loi du 13 février 1998.

¹³⁴ *Doc. parl.*, Chambre, n° 56-0409/001, proposition modifiant la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, en ce qui concerne les informations données à une assemblée législative en cas de licenciement collectif (déposée par MM. Vincent VAN QUICKENBORNE et Steven COENEGRACHTS).

¹³⁵ Voy. proposition n°56-0152 (DESIR et consorts), art. 21 et *supra* note de bas de page n°47.

¹³⁶ Voy., notamment, Cour const., 19 septembre 2024, n° 94/2024, B.8.2 ; Cour const., 11 avril 2024, n° 43/2024, B.3.2. ; Cour const., 29 juin 2023, n° 104/2023, B.5.1 – B.5.3 ; Cour const., 7 mai 2020, n° 57/2020, B.32.3 – B.34.4 ; Cour const., 10 octobre 2019, n° 128/2019, B.7.2 et B.9.1 ; Cour const., 6 décembre 2018, n° 174/2018, B.19.3.

* *

*

CONCLUSIONS

Le présent avis a permis de passer en revue six propositions d'amélioration de la législation sur les licenciements collectifs figurant dans différentes propositions de loi déposées depuis le début de la législature. Certaines d'entre elles avaient déjà été déposées sous la législature précédente.

Ces six propositions concernent :

- l'allongement de la période de référence servant à la définition des licenciements collectifs ;
- l'obligation de conclure un plan social ;
- l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes dans la procédure d'information-consultation ;
- la possibilité de désigner un conciliateur social ;
- la communication d'un rapport trimestriel à la Chambre des représentants et l'incidence d'une invitation à fournir des explications au Parlement sur la procédure de licenciement collectif ;
- la modification de l'article 193 du Code Pénal social.

Les trois premières thématiques ont nécessité une analyse approfondie soit en raison de la technicité de la question, soit également en raison de ce qu'elles sont formulées dans des propositions de loi différentes présentant des différences plus ou moins marquées entre elles de sorte qu'il a fallu procéder à un travail de comparaison de manière à identifier leurs convergences¹³⁷.

En ce qui concerne la proposition d'allongement de la période de référence de 60 à 120 jours, ma conclusion est que la proposition est adéquatement justifiée et n'appelle pas d'adaptation technique particulière¹³⁸.

Les propositions relatives à l'obligation de conclure un plan social appellent un avis positif, sous réserve que les sanctions devraient être clarifiées et que le mode d'adoption du plan social devrait être précisé¹³⁹. En ce qui concerne les sanctions, la solution la plus claire

¹³⁷ Voy. points 2.2.2. et 2.3.2. ci-dessus.

¹³⁸ Voy. point 2.1.4. ci-dessus.

¹³⁹ Voy. point 2.2.4. ci-dessus.

pourrait être d'étendre les sanctions prévues par les articles 67 à 69 de la loi du 13 février 1998 et d'ainsi considérer l'absence de plan social comme une hypothèse supplémentaire de non-respect de la procédure d'information-consultation. Le « verrou collectif » trouverait ainsi à s'appliquer. Pour le reste, le plan social devrait être adopté par le biais d'une convention collective d'entreprise conclue par les différentes organisations syndicales comptant un ou plusieurs élus au conseil d'entreprise et/ou un ou plusieurs mandats au sein de la délégation syndicale.

Enfin, en ce qui concerne l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes, l'avis propose une synthèse de différentes propositions ainsi que diverses précisions additionnelles¹⁴⁰. Il en résulte, au final, que l'employeur devrait, au moment de la notification au directeur du bureau régional de l'emploi du projet de licenciement collectif, apporter la preuve qu'il a effectivement informé de son intention de procéder au licenciement collectif les entreprises sous-traitantes et cocontractantes (répondant au critère de chiffre d'affaires défini par ou en vertu de la loi), qu'il a répondu aux diverses demandes de communication d'une analyse d'impact et qu'il a participé aux réunions d'information et de consultation organisées, sous leur responsabilité, par les différentes entreprises sous-traitante ou cocontractante avec les représentants de leurs propres travailleurs.

Bruxelles, le 23 décembre 2024.

Jean-François NEVEN

¹⁴⁰ Voy. point 2.3.4. ci-dessus.

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
PARTIE I. L'encadrement européen des licenciements collectifs et sa mise en œuvre en droit belge...	4
1.1. Un ensemble de directives européennes assurant des droits sociaux minimaux en cas de restructuration d'entreprise.....	4
1.2. La mise en œuvre en droit belge	8
1.2.1. La notion de licenciement collectif	8
1.2.2. L'impact de la fermeture de l'usine Renault Belgique Industrie (R.B.I.).....	9
1.2.3. Précisions apportées par la loi du 13 février 1998 à propos du déroulement de la procédure.....	10
1.2.4. Les sanctions civiles en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation et le « verrou collectif »	13
1.2.5. La mise en place de (ou l'adhésion à) une cellule pour l'emploi.....	15
Partie II. Observations sur les différents thèmes abordés par les propositions faisant l'objet de la demande d'avis	16
2.1. L'allongement de la période de référence pour la détermination des licenciements collectifs	16
2.1.1. Modification proposée	16
2.1.2. Justification de la proposition	16
2.1.3. Discussion de la justification avancée	17
2.1.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'allongement de la période de référence	20
2.2. Obligation de conclure un plan social	20
2.2.1. Modifications proposées.....	20
2.2.2. Comparaison des modifications et justifications suggérées par chacune des propositions de loi.....	22
2.2.3. Commentaires des modifications proposées et des justifications avancées	23
2.2.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'obligation de conclure un plan social	31
2.3. L'association des entreprises sous-traitantes ou cocontractantes	32
2.3.1. Contexte général et travaux déjà réalisés au sein du Conseil national du travail	32
2.3.2. Présentation et comparaison des différentes propositions	33
2.3.3. Commentaires des principales questions soulevées par les propositions	37
2.3.4. Résumé de l'avis en ce qui concerne l'implication des entreprises sous-traitantes et cocontractantes.....	43
2.4. Autres propositions.....	44
2.4.1. Possibilité de désigner un conciliateur social.....	44
2.4.2. Communication d'un rapport trimestriel à la Chambre des représentants et incidence d'une invitation à fournir des explications sur la procédure de licenciement collectif	46

2.4.3. Adaptation de l'article 193 du Code pénal social	47
CONCLUSIONS.....	48