

# LE LICENCIEMENT COLLECTIF – LA LOI RENAULT

## NOTES PÉDAGOGIQUES

### 1. Situation de référence

- Ecole : A.R. Charles Rogier
- Classe :
  - 3ème degré secondaire général
  - 5ème année sciences économiques
  - 22 élèves
- Cours : Sciences économiques – droit social
- Thème de la leçon : Le licenciement collectif
- Nombre de périodes : 2

### 2. La matière dans le programme et le plan de la séquence

La matière dans le programme : 07/2000/247 – p27 du programme

### **C** Les relations collectives du travail ( temps suggéré : 4 périodes )

<b><u>1. Les relations sociales au sein de l'entreprise</u></b>	Au départ d'articles de presse et/ou de procès-verbaux de réunions, déterminer le rôle de certaines instances sociales ( syndicats, conseil d'entreprise,...).	C 2 C 3 C 4	* La législation relative aux licenciements collectifs
	<b><u>2. Les sources propres du droit social</u></b>	Analyser une convention collective du travail ( ou un règlement du travail ) afin d'en identifier ses implications sociales.	

Le plan de la séquence :

1. Brainstorming sur le licenciement collectif afin de savoir ce que les élèves ont comme connaissances du sujet.
2. Prise de conscience du problème traité par la lecture d'un échantillon de coupures de presse récentes
3. Lecture d'articles (exposant des points de vue différents) expliquant clairement la loi Renault et réponse aux questions
4. Mise en commun des réponses et discussion quant à l'opportunité de la loi Renault
5. Evaluation formative

### 3. Prérequis :

Economie générale : circuit économique, la loi de l'offre et de la demande, la concentration des entreprises, ...

Droit social : le contrat de travail, le licenciement et les relations collectives de travail (connaître le rôle de certaines instances sociales : syndicats, conseil d'entreprise, ...)

### 4. Compétences

#### 4.1. Compétences cognitives :

- Recueillir des informations en fonction d'une recherche - C2 :

Trouver des informations et extraire des données des articles de presse présentés.

- Analyser des informations - C3:

Analyser, grâce aux informations collationnées dans les articles, la procédure Renault.

- Synthétiser des informations - C4:

Savoir résumer en quelques mots les grandes étapes de la procédure Renault.

- Appréhender la multiplicité des théories relatives à une même problématique - C8:

Emettre un avis critique sur la loi Renault au regard des différents points de vue présentés dans les articles de presse.

#### 4.2. Compétences méthodologiques

- Gestion du temps : Les élèves devront avoir lu et répondu aux questions dans le temps imparti. Celui-ci sera clairement annoncé.

- Respect des consignes : Le travail de compréhension à la lecture et la recherches des réponses aux questions s'y rapportant est un travail individuel. Pour que la matière puisse être vue en deux heures, les élèves devront respecter cette consigne.

#### 4.3. Compétences relationnelles

Ecoute, dialogue et respect d'autrui : Une fois que les élèves ont répondu aux questions individuellement, nous procédons à la correction puis ils pourront débattre de leur point de vue. Afin que chacun puisse s'exprimer, le débat doit se faire dans le respect et l'écoute de l'autre.

## 5. Objectifs opérationnels

A la fin de la séquence, l'élève sera capable de :

- Restitution : connaître les grandes étapes à respecter de la procédure Renault.
- Application : reconnaître une situation de licenciement collectif par rapport à un licenciement individuel.
- Transfert : Emettre un avis critique sur la loi Renault et ses objectifs.

## 6. Démarche méthodologique

### 6.1. Moyens pédagogiques

Utilisation d'articles de presse d'actualités récentes (janvier à avril 2010)

6.2. Enseignement inductif : Grâce aux différents articles de presse récents remis aux élèves et aux questions s'y rapportant, les élèves dégageront d'eux-mêmes la théorie relative à la procédure Renault.

### 6.3. Moments clés de la leçon

- Les élèves découvrent les articles de presse grâce à la lecture des titres par le professeur.
- Les élèves répondent aux questions de compréhension puis on les corrige ensemble.
- Discussion sur la loi Renault et de sa réelle utilité
- Évaluation formative

### 6.4. Style d'enseignement : Incitatif

Grâce au brainstorming au début du cours, les élèves sont tout de suite sollicités en réfléchissant sur le sujet de la leçon. A la fin du cours ils sont amenés à débattre ensemble des sujets abordés.

### 6.5. Principes d'efficacité didactiques

6.5.1. Contexte significatif : Il s'agit d'un sujet d'actualité récurrent dont ils entendent parler le soir au journal télévisé ou encore qu'ils lisent dans leur quotidien préféré.

6.5.2. Cohérence : Cette leçon suit celle sur le contrat de travail et plus particulièrement celle sur la suspension et la fin de celui-ci. Elle s'intègre

également avec la leçon sur les relations individuelles de travail lors de laquelle ils ont vu ce qu'était une délégation syndicale, un conseil d'entreprise, etc.

6.5.3. Interdisciplinarité : Cette leçon reprend certains objectifs du cours de français, à savoir dans le cas présent, la compréhension à la lecture mais aussi la prise de position, le développement et l'argumentation d'une idée.

6.5.4. Socialisation : Le début et la fin de la leçon se passe collectivement. En effet, les élèves sont amenés à émettre des idées sur le sujet en début de leçon via un brainstorming et en fin de leçon une fois qu'ils ont lu les différentes coupures de presse et répondu aux questions.

## 6.6. Micro-découpage (2x50 minutes)

<u>Activités</u>	<u>Qui fait quoi</u>	<u>Timing (minutes)</u>
Entrée en classe - Distribution du dossier de presse	Professeur et élèves	5
Explication du thème et du but de la leçon, lecture du titre de chaque article et présentation des consignes	Professeur	5
Brainstorming autour de la thématique de la leçon	Elèves (et professeur)	15
Lecture des différents articles de presse et réponses aux questions s'y rapportant	Elèves	25
Professeur circule dans les bancs pour répondre aux questions de compréhension et de vocabulaire	Professeur	
<b>PAUSE</b>		5
Correction des réponses trouvées	Chaque élève a l'opportunité de s'exprimer	20
Discussion au tour de la procédure Renault et du licenciement collectif au regard des différents articles lus	Elèves (et professeur)	10
Evaluation formative (texte à trou et mots croisés)	Elèves	15
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

## 7. Foyers

- Qu'est-ce que la loi Renault ? Pourquoi s'appelle-t-elle ainsi ?
- La loi Renault : réelle avancée ou hypocrisie législative ?

## 8. Contenu notionnel

### Contexte

En février 1997, Renault annonce brutalement la fermeture de son usine de Vilvorde et le licenciement de 3000 salariés. La Belgique est en état de choc. Pour éviter qu'un tel événement se reproduise, le gouvernement remet de l'ordre dans les restructurations. La « loi Renault » naît en février 1998. Son but premier est de rendre plus contraignante l'obligation de tenir un dialogue social consistant avant toute décision de licenciement collectif.

### Champ d'application

Licenciement collectif : Est considéré comme "licenciement collectif", tout licenciement, pour des raisons d'ordre économique ou technique et donc non inhérentes à la personne des travailleurs, qui affecte, au cours d'une période de 60 jours au moins le nombre de travailleurs suivants:

Nombre moyen de travailleurs	Nombre minimum requis de travailleurs licenciés
Entre 20 et 100	10
Entre 100 et 299	10%
>299	30

### Procédure

Trois grandes étapes sont à respecter par l'entreprise qui envisage de procéder à un licenciement collectif :

#### *A. La phase d'information :*

Lors de cette période l'employeur doit présenter au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale ou aux travailleurs) un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif. On retrouve dans ce document, entre autre, les éléments suivants :

- les raisons du licenciement projeté;
- le nombre et les catégories des travailleurs concernés;
- la période sur laquelle les licenciements seront effectués;
- les critères envisagés qui seront utilisés pour la sélection des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le licenciement;
- la méthode de calcul pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui n'est pas due en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail

#### *B. La phase de consultation :*

Après avoir informé les représentants du personnel, l'employeur les consulte notamment sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif. Pendant cette phase de consultation, l'employeur doit permettre aux représentants du personnel de poser des questions, de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions. Il doit aussi les examiner et y répondre.

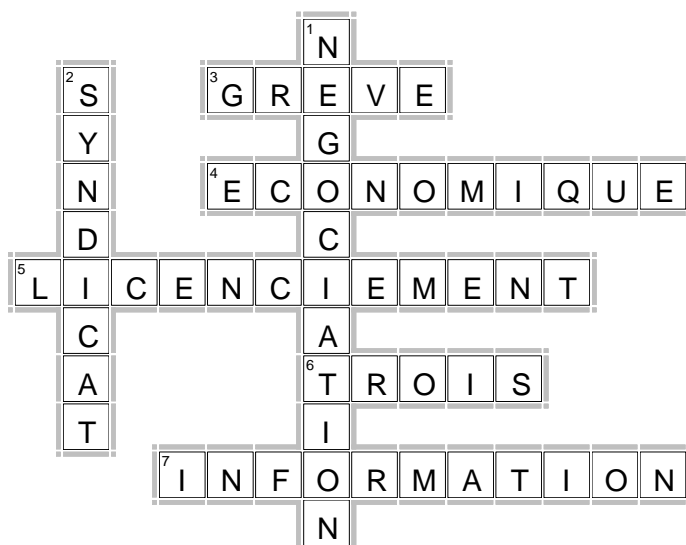
### C. La phase de négociation :

Une fois les phases d'information et de consultation clôturées l'employeur peut prendre la décision de procéder à un licenciement collectif. C'est à lui seul que revient cette décision finale qui doit être notifiée au directeur du service subrégional de l'emploi compétent. Pour laisser le temps à la négociation des conditions de départ (qui suit, en principe, la décision de licenciement collectif), une période de gel des licenciements est prévue par le législateur. En effet, l'employeur ne peut pas mettre fin aux contrats de travail pendant une période d'en principe 30 jours qui prend cours à la date de notification de la décision du licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi compétent.

## 9. Evaluation formative

Thème	Restitution	Application	Transfert	Total
Définition des éléments intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif	Q1	Q4		2
Caractéristique de la procédure Renault	Q2			1
Critique de la procédure Renault			Q3	1
Total	2	1	1	4

### 1. Résous les mots croisés suivant :



EclipseCrossword.com

1. Discussion en vue d'aboutir à un accord
2. Organisme représentant des travailleurs
3. action collective consistant en une cessation concertée du travail par les salariés d'une entreprise
4. Raison souvent évoquée lors d'un licenciement collectif
5. Mesure par laquelle, agissant d'une manière unilatérale, un employeur met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié.
6. Nombre d'étapes de la procédure Renault
7. Première phase de la procédure Renault

2. Quel est l'objectif majeur de la loi Renault ?
- Obligation de tenir un dialogue sociale formalisé par une procédure stricte comportant 3 grandes étapes.
3. D'après toi, pourquoi la loi Renault est-elle imparfaite ?
4. La société Stewart, fabricante de mp3, se retrouve depuis plusieurs mois face à un carnet de commandes peu abondantes. Elle ne peut plus faire face à ses difficultés financières et se voit dans l'obligation de licencier une partie de son personnel. Elle compte actuellement 56 travailleurs. Dans quel(s) cas parle-t-on de licenciement collectif ? Entoure la(les) bonne(s) réponse(s).
- a) 6
  - b) 5
  - c) 10
  - d) toutes
  - e) aucune



## Bibliographie

- ALEXANDER F. & DELREE C., Manuel de Législation sociale, De Boeck & Larcier, 35ème édition, 2008
- Van Ruymbeke L., « Loi Renault : l'airbag des collisions sociales » in Le Vif L'express, 2010, n°3069
- Site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale : le licenciement collectif  
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=493>, page consultée le 09 mai 2010
- Dossier du SPF Emploi, Travail et concertation sociale : *Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique) Témoignage d'un conciliateur social*  
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=22968>, page consultée le 09 mai 2010
- Articles de presse :
  - <http://trends.rnews.be/fr/economie/actualite/entreprises/total-petrochemicals-feluy-procedure-renault-declenchee-pour-72-emplois/article-1194659210606.htm#>, page consultée le 10 mai 2010
  - <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/557247/opel-anvers-ferme-ses-portes-5000-emplois-concernes.html>, page consultée le 10 mai 2010
  - [http://www.lecho.be/actualite/entreprises\\_consommation/Greve\\_generale\\_chez\\_Carrefour\\_samedi.8301414-581.art](http://www.lecho.be/actualite/entreprises_consommation/Greve_generale_chez_Carrefour_samedi.8301414-581.art), page consultée le 10 mai 2010
  - [http://iphone.lesoir.be/actualite/Economie/article\\_756398.shtml](http://iphone.lesoir.be/actualite/Economie/article_756398.shtml), page consultée le 10 mai 2010
  - [http://www.google.be/#hl=fr&source=hp&q=400+militants+devant+l%E2%80%99entreprise+Cartomills&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs\\_rfai=&fp=b05f6fa793dd3af4](http://www.google.be/#hl=fr&source=hp&q=400+militants+devant+l%E2%80%99entreprise+Cartomills&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=b05f6fa793dd3af4), page consultée le 10 mai 2010
  - <http://www.rtf.be/info/belgique/syndicats/les-syndicats-bloquent-le-site-kraft-foods-a-hal>, page consultée le 10 mai 2010
  - <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/article/531396/licenciement-collectif-une-piqure-de-rappel.html>, page consultée le 11 mai 2010
  - <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/313991/loi-renault-un-cas-heureux-et-beaucoup-de-cynisme.html>, page consultée le 11 mai 2010
  - [http://archives.lesoir.be/ab-inbev-stoppe-la-procedure-renault\\_t-20100122-OORZYX.html](http://archives.lesoir.be/ab-inbev-stoppe-la-procedure-renault_t-20100122-OORZYX.html), page consultée le 12 mai 2010
  - <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/569540/licenciements-collectifs-1-emploi-sur-10-sauve.html>, page consultée le 10 mai 2010

## Le licenciement collectif & La loi Renault

Voici quelques articles de presse collationnés depuis le début de l'année 2010. Nous ne sommes qu'au 5<sup>ème</sup> mois de l'année...



### Total Petrochemicals Feluy: procédure Renault déclenchée pour 72 emplois

*Un conseil d'entreprise extraordinaire s'est tenu lundi chez Total Petrochemicals Feluy, suite à la décision de la société italienne de dénoncer son contrat de fabrication de polystyrène sur le site hainuyer. Une unité de production sera mise à l'arrêt en septembre 2010. 72 emplois sont concernés.(...)*



08 février 2010



### Opel Anvers ferme ses portes : 5.000 emplois concernés

Avec Belga et AFP

Mis en ligne le 21/01/2010

**C**'était dans l'air depuis des mois. Aujourd'hui, c'est officiel, Opel Anvers a l'intention de fermer ses portes. La direction d'Opel a confirmé ce jeudi son projet de fermer "courant 2010" son usine belge d'Anvers. **2.600 personnes** sont directement concernées. Au total, au moins 5.000 emplois sont menacés. La production est prévue jusqu'au 30 juin. (...)



### Grève générale chez Carrefour samedi

**Le front commun syndical CNE-SETCa a lancé un appel à la grève nationale ce samedi dans tous les magasins. 57 sites de Carrefour restent fermés ce vendredi dans tout le pays.**

Bruxelles (L'Echo, belga, afp) - Le front commun Setca-CNE a lancé un appel à la grève nationale ce samedi dans tous les magasins Carrefour du pays, en signe de protestation après l'annonce d'au moins **1.672 licenciements** et la fermeture de 21 magasins. (...)



## Godiva : 90 emplois sur 360 sont menacés à Bruxelles

Mardi 2 mars 2010



Le chocolatier Godiva a annoncé son intention de recentrer ses activités bruxelloises sur la fabrication de chocolat et de sous-traiter à un partenaire l'emballage manuel des chocolats. Ce projet pourrait entraîner la perte de **90 emplois** sur 360, indique la société. (...)

## 400 militants devant l'entreprise Cartomills

BELGA; SCHARES,LUC

Vendredi 30 avril 2010



Environ 400 militants de la FGTB se sont rassemblés jeudi à 11 h devant l'entreprise Cartomills à Mettet, spécialisée dans la fabrication d'emballage en carton, pour protester contre une fermeture annoncée. (...) Les militants présents – qui provenaient des quatre coins du pays – souhaitaient également marquer leur soutien aux travailleurs de Cartomills Mettet. Ces derniers, soit **quelque septante travailleurs** (62 ouvriers et 7 employés), devraient être licenciés dès le 20 mai. (...)

## Les syndicats bloquent

### le site Kraft Foods à Hal



01.03.2010 - Belga

Les syndicats CNE, SETCa et LBC<sup>1</sup> bloquent lundi matin l'accès à l'usine Kraft Foods à Hal. L'action s'inscrit dans le cadre du conflit sur l'intégration de Kraft et Lu. Les travailleurs protestent contre le déménagement de

<sup>1</sup> syndicat chrétien néerlandophone des employés

certaines activités de Hal (Kraft) et Herentals (Lu) à Malines. Cette réorganisation, prévue pour juin prochain, entraînerait le licenciement **d'une cinquantaine de personnes**, selon la CNE. (...)



Comme tu peux le constater grâce aux différentes coupures de presse récentes, les annonces de licenciement collectif sont très récurrentes. Mais que recouvre exactement le licenciement collectif ? Qu'entend-on vraiment par là ? Quelles sont les règles à respecter ? Qu'est-ce que la procédure Renault ? Afin de mieux cerner cette problématique, lis les articles suivants et répond aux questions :



Droit des affaires | Social

## Licenciement collectif : une piqûre de rappel

Olivier Scheuer Avocat- Associé Thales Bruxelles

Améliorer l'efficacité des procédures d'information et de consultation des travailleurs. C'est le but de la loi Renault. D'actualité...

La problématique du licenciement collectif avait été mise sous les feux de l'actualité suite à la décision de Renault de fermer son siège d'exploitation en Belgique fin février 1997. Un an plus tard, une nouvelle loi était adoptée, destinée à améliorer l'efficacité des procédures d'information et de consultation des travailleurs (1). La tristement célèbre "loi Renault" est malheureusement de nouveau sous les feux des projecteurs. Pas une journée ne passe, en effet, sans qu'un média nous annonce une fermeture, une restructuration ou un licenciement collectif.

**1. Qu'est-ce qu'un licenciement collectif ?** Il s'agit de tout licenciement, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur (ce qui exclut les licenciements pour motif grave ou pour motif individuel, par exemple), qui affecte, au cours d'une période de soixante jours civils, un nombre de travailleurs :

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

**2. Quelles sont les grandes étapes du licenciement collectif ?** Très schématiquement, ce sont l'information au sujet du projet de licenciement, la consultation au sujet du projet de licenciement, la décision de procéder à un licenciement, la négociation du plan social et les licenciements. Avant de prendre la décision de procéder à un licenciement collectif, l'employeur doit **informer** les

représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (à défaut, la délégation syndicale et, à défaut, le personnel) du licenciement collectif envisagé. L'employeur doit fournir à ces représentants tous les renseignements utiles de manière à leur permettre de formuler des observations et des suggestions (motifs du projet de licenciement, critères envisagés pour le choix des travailleurs à éventuellement licencier, période durant laquelle les licenciements seraient effectués, etc.).

Après avoir informé les représentants du personnel, l'employeur les **consulte** notamment sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif. Pendant cette phase de consultation, l'employeur doit permettre aux représentants du personnel de poser des questions, de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions. Il doit aussi les examiner et y répondre.

Une fois les phases d'information et de consultation clôturées (...) l'employeur peut prendre la **décision de procéder à un licenciement collectif**. (...) Pour laisser le temps à la **négociation des conditions de départ** (qui suit, en principe, la décision de licenciement collectif), une période de gel des licenciements est prévue par le législateur. En effet, l'employeur ne peut pas mettre fin aux contrats de travail pendant une période d'en principe 30 jours qui prend cours à la date de notification de la décision du licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi compétent (5).

(...)

Pour conclure, soulignons que le non-respect de la loi Renault peut être lourdement sanctionné. Le respect de cette procédure formelle et complexe implique que le licenciement collectif requiert du temps et beaucoup d'énergie.

olivier.scheuer@thales.be

(1) Articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 publiée au "Moniteur belge" du 19 février 1998. (2) Arrêté royal du 24 mai 1976 et convention collective de travail n°24 du 2 octobre 1975. (3) L'employeur est aussi tenu de communiquer, dès la phase d'information, son intention de procéder au licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise. (4) Cette notification doit notamment contenir la preuve que l'employeur a respecté la procédure d'information et de consultation. (5) Des règles spécifiques existent pour certaines catégories du personnel bénéficiant d'une protection contre le licenciement.



## Loi Renault : l'airbag des collisions sociales

Opel, Carrefour... les annonces de restructurations se succèdent. La loi Renault ne les empêche pas.

Elle permet juste d'amortir le choc, sur le fond et sur la forme. Dans le meilleur des cas.

(...)

Pour Bernard Maingain, avocat spécialisé en stratégies juridiques en matière sociale, ce n'est pas tant

la loi Renault que le contexte dans lequel elle s'applique qui est problématique. « La culture de la

concertation est désaffectée », regrette-t-il.

Le Vif/L'Express : A quoi attribuez-vous cette déliquescence<sup>2</sup> du lien social et de la concertation sociale ?

*La concertation entre employeurs et syndicats, c'est le rendez-vous entre des visions antagonistes du bien commun et les parts de vérité de chacun, dans le but d'en tirer quelque chose de positif. Or j'observe l'émergence d'un phénomène d'autisme dans chaque camp. La culture de la concertation est aujourd'hui désaffectée. On y investit collectivement beaucoup moins, notamment en raison de l'internationalisation des entreprises et, aussi, parce que la logique syndicale a parfois été en décalage avec la logique de l'entreprise, et vice versa... (...)*

Concrètement, estimez-vous que la loi Renault porte ses fruits ?

*Soyons clairs : les employeurs qui souhaitent procéder à une restructuration dans l'esprit de la conciliation en parlent avec les syndicats bien avant les notifications prévues par la loi Renault. Les autres, non. Ils respectent la procédure mais ne s'inscrivent pas dans un dialogue sincère. Ils annoncent leurs intentions puis ils attendent de voir le rapport de force qui s'instaure, et ils avisent. Je ne suis pas satisfait de la loi Renault, mais les temps ne sont pas mûrs pour la modifier. Je ne vois pas où on obtiendrait une unanimité pour cela. Regardez ce qui se passe avec la question du rapprochement des statuts ouvriers et employés. Cela fait quinze ans qu'on en parle et on n'est nulle part ! Il faut revenir à une vision plus large du bien commun. En matière sociale, j'estime qu'il est temps d'entrer en parole. Car la loi ne concerne jamais qu'une partie très limitée de ce qu'on peut échanger par la parole.*



## **Loi Renault : un cas heureux et beaucoup de cynisme**

Philippe Galloy

Mis en ligne le 20/11/2006

Dans la pratique, l'obligation de consultation sociale est plutôt formelle alors que tout est déjà ficelé.

Fin février 1997, un choc terrible secoue le monde du travail. C'est la fermeture de l'usine Renault de Vilvorde. Un peu moins d'un an plus tard, une loi qui porte le nom de ce désastre social est promulguée. Elle doit rendre plus contraignante l'obligation de tenir un dialogue social consistant avant toute décision de licenciement collectif.

*"C'est l'idée centrale de cette loi", explique Pieter De Koster, avocat associé chez Allen & Overy. "Selon ce texte, des décisions de délocalisation, de désinvestissement ou de rationalisation entraînant un licenciement collectif voire une fermeture de l'entreprise ne peuvent être prises sans qu'il y ait eu, au préalable, un dialogue consistant avec les*

---

<sup>2</sup> Synonymes : dégradation, décomposition, désagrégation

travailleurs. Avant la loi Renault, il était possible de convoquer un conseil d'entreprise le matin et de fermer l'entreprise l'après-midi. Le but de la loi était de donner de la substance à la procédure de consultation et de concertation."

(...)

### "Le cynisme s'est installé"

Voilà pour la forme. Mais que vaut vraiment cette procédure "Renault" ? "Le principe, en soi, est excellent", affirme Pieter De Koster. "Jamais une fédération patronale n'a prétendu que ce processus n'était pas souhaitable." Mais sur le terrain, le résultat n'est pas à la hauteur des espérances. "Un certain cynisme s'est installé", constate l'avocat. "En pratique, aucune direction d'entreprise ne va entamer cette procédure sans avoir une idée précise de son issue." Bref, l'annonce dans le cadre de la loi Renault devient plutôt formelle alors que tout est déjà ficelé.

"Pourtant, si les syndicats proposent une alternative viable, il est envisageable, conceptuellement, qu'un patron l'accepte et renonce aux licenciements", souligne Pieter De Koster. "Mais à ma connaissance, il n'y a qu'un seul dossier où la direction a fait marche arrière après l'entame de la procédure Renault. Il s'agit d'une restructuration chez l'opérateur téléphonique Base, il y a deux ou trois ans."

D'autres critiques sont formulées à l'encontre de la loi Renault, comme l'absence de délai précis pour la procédure, alors que le gouvernement avait promis l'an dernier de le fixer à deux mois. De plus, la rigidité de la procédure rend son application longue et pénible. Enfin, en cas de non-respect, les sanctions pour l'entreprise sont si lourdes qu'elles peuvent la mettre en péril. Bref, la loi Renault a fourni une amélioration mais n'est pas la panacée.

© La Libre Belgique 2006



## AB Inbev stoppe la procédure Renault

Collision dans l'actualité. Alors qu'Opel annonçait la fermeture de son site belge et la disparition de 2.600 emplois à Anvers, on apprenait au même moment qu'après 15 jours de conflit, la direction d'AB Inbev acceptait de plier face aux exigences des syndicats. Elle abandonne la procédure Renault entamée et tire donc – momentanément du moins – un trait sur son intention de supprimer 300 emplois. En contrepartie, elle obtient la fin du blocage des brasseries, qui devra être effectif dès ce vendredi après-midi, et la reprise d'un dialogue sur le plan industriel et l'avenir d'AB Inbev Belgique.

(...)

Vendredi 22 janvier 2010

-----



## Licenciements collectifs: 1 emploi sur 10 sauvé

Mis en ligne le 16/03/2010

Environ un emploi sur 10 emplois supprimés lors de licenciements collectifs a pu être sauvé après concertation avec les syndicats, a-t-on appris mardi dans des chiffres du SPF Economie.

Le SPF Economie a calculé que 13.224 emplois avaient été supprimés dans des procédures collectives depuis juin 2009. Selon la législation belge, une phase d'information et de consultation avec les syndicats doit suivre l'annonce de tout licenciement collectif.

Dans les entreprises, où les procédures ont déjà eu lieu, le nombre d'emplois supprimés est passé de 5.502 à 5.035. Les syndicats estiment donc qu'ils ont pu sauver 467 emplois. La Flandre a été la plus touchée par les licenciements collectifs depuis juin avec 10.198 licenciements dont 4.573 dans la province d'Anvers. Le secteur du métal a été le plus touché.

Le mois le plus "noir" a été janvier 2010 avec 3.494 emplois supprimés collectivement. La procédure pour licenciement collectif dure en moyenne 55 jours, selon les statistiques du SPF Economie pour la période juin 2009 à février 2010.

### QUESTIONS DE COMPREHENSION ET DE REFLEXION

#### 1) A partir de quand parle-t-on d'un licenciement collectif ?

Il s'agit de tout licenciement, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur (ce qui exclut les licenciements pour motif grave ou pour motif individuel, par exemple), qui affecte, au cours d'une période de soixante jours civils, un nombre de travailleurs : au moins égal à 10 personnes dans les entreprises occupant de 21 à 99 travailleurs, 10 pc du personnel dans les entreprises occupant entre 100 et 299 et au moins 30 personnes dans les entreprises occupant au moins 300 travailleurs.

#### 2) Quel est le but de la loi Renault?

Améliorer l'efficacité des procédures d'information et de consultation des travailleurs.

**3) Cite moi les trois grandes étapes de la procédure Renault ?**

- La phase d'information
- La phase de consultation
- La phase de négociation

**4) Que penses-tu de cette loi au regard des articles présentés? Son but est-il atteint ? Quels sont ses points forts et ses faiblesses ?**

<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
Favoriser le dialogue social	Il est souvent difficile d'obtenir un dialogue social sincère (visions très antagonistes entre le patronat et les syndicats)
Donner la possibilité aux représentants des travailleurs de présenter d'autres solutions	l'absence de délai précis de la procédure (les ouvriers concernés sont ainsi plongés dans l'incertitude pendant une période relativement longue, +/- 55 jours)
Elle parvient dans certains cas (AB Inbev, Base) d'empêcher le licenciement collectif annoncé	Procédure rigide qui peut se révéler longue et pénible