

AVIS N° 2.395

Séance du mardi 19 décembre 2023

Restructurations – Évaluation de la recommandation n° 28 et thèmes connexes

3.458
3.461
3.450

AVIS N° 2.395

Restructurations – Évaluation de la recommandation n° 28 et thèmes connexes

Par lettre du 1^{er} juin 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a demandé l'avis des partenaires sociaux sur un avant-projet de loi portant modification de la réglementation relative au licenciement collectif et au transfert conventionnel d'entreprises.

Dans le cadre de cette saisine, le Conseil a adressé, le 8 septembre 2023, une lettre au ministre du Travail, indiquant que les thèmes de l'avant-projet de loi relèvent également du champ de compétence des partenaires sociaux et que ceux-ci souhaitent poursuivre leurs travaux pour parvenir à des solutions basées sur l'équilibre entre leurs intérêts communs et correspondant aux situations qui se produisent sur le terrain.

Dans cette lettre, il a également indiqué que les partenaires sociaux s'étaient déjà engagés à évaluer l'application de la recommandation n° 28. L'examen des dispositions de l'avant-projet de loi a été intégré dans les discussions à ce sujet.

En ce qui concerne les deux propositions de lois sur le même thème qui lui ont été soumises pour avis (DOC 55 3299/001 et DOC 55 3376/001), le Conseil a adressé, le 15 septembre 2023, une lettre à madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, lui communiquant le même message.

Par lettre du 26 octobre 2023, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil sur deux propositions de lois visant à interdire l'occupation d'étudiants lors d'une grève (DOC 55 3486/001 et DOC 55 3383/001).

L'examen de ces dossiers a été confié à la Commission des relations collectives du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 19 décembre 2023, l'avis unanime suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

A. Contexte

1. Par lettre du 1^{er} juin 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a demandé l'avis des partenaires sociaux sur un avant-projet de loi portant modification de la réglementation relative au licenciement collectif et au transfert conventionnel d'entreprises.

Dans sa lettre, le ministre fait référence aux travaux précédents du Conseil en la matière.

Dans le cadre de cette saisine, le Conseil a adressé, le 8 septembre 2023, une lettre au ministre du Travail, indiquant que les thèmes de l'avant-projet de loi relèvent également du champ de compétence des partenaires sociaux et que ceux-ci souhaitent poursuivre leurs travaux pour parvenir à des solutions basées sur l'équilibre entre leurs intérêts communs et correspondant aux situations qui se produisent sur le terrain.

Dans cette lettre, il a également indiqué que les partenaires sociaux s'étaient déjà engagés à évaluer l'application de la recommandation n° 28. L'examen des dispositions de l'avant-projet de loi a été intégré dans les discussions sur ce sujet.

Le ministre du Travail a envoyé, le 28 septembre 2023, une lettre de réponse dans laquelle il prend acte du fait que le Conseil poursuit ses travaux.

2. En ce qui concerne les deux propositions de lois sur le même thème qui lui ont été soumises pour avis (DOC 55 3299/001 et DOC 55 3376/001), le Conseil a adressé, le 15 septembre 2023, une lettre à madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, lui communiquant le même message.
3. Par lettre du 26 octobre 2023, madame É. Tillieux, présidente de la Chambre des représentants, a consulté le Conseil sur deux propositions de lois visant à interdire l'occupation d'étudiants lors d'une grève (DOC 55 3486/001 et DOC 55 3383/001).

B. Historique des travaux

1. Dans l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont déclaré souhaiter relever un certain nombre de défis sociétaux (chapitre D. intitulé « Défis sociétaux »).

Dans le titre 6 de ce chapitre, les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et pour examiner au Conseil national du Travail quelles propositions communes peuvent être formulées.

Le 17 décembre 2019, le Conseil a émis, en exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, l'avis n° 2.149, qui contient un schéma pour la suite des travaux du Conseil.

2. À la même date, le Conseil a émis la recommandation n° 28, qui contient, d'une part, une recommandation pour une procédure d'information-consultation de qualité et efficace avec les représentants des travailleurs en cas de restructuration et, d'autre part, une recommandation concernant les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants et les prestataires de services).

En ce qui concerne la première recommandation pour une procédure d'information-consultation de qualité et efficace, le Conseil recommande que l'employeur et les représentants des travailleurs fixent un calendrier indicatif, ainsi que ses modalités, et qu'ils s'engagent à les respecter.

Durant le processus de restructuration, l'employeur et les représentants des travailleurs doivent prendre des mesures pour préserver l'emploi, favoriser le retour à l'emploi et consolider durablement la relance de l'activité de l'entreprise.

Le Conseil recommande que les représentants des travailleurs soient également informés de l'impact potentiel de la restructuration sur les travailleurs intérimaires, temporaires et mis à disposition de l'entreprise (loi du 24 juillet 1987).

En ce qui concerne la deuxième recommandation, concernant les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants et les prestataires de services), le Conseil recommande que l'entreprise en restructuration 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.

L'entreprise en restructuration doit communiquer une information 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).

L'entreprise doit informer 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.

3. À la suite de l'avis n° 2.149, le Conseil a émis, le 27 octobre 2020, l'avis n° 2.184, qui contient la proposition d'adapter le site www.restructurations.be.

Dans cet avis, le Conseil propose concrètement de circonscrire la notion de restructurations par une définition, des explications et des cas concrets, outre les causes qui sont déjà développées dans la rubrique « information permanente ». Une étape supplémentaire serait celle où l'on parviendrait à mettre en place un logiciel « de calcul » interactif qui, en fonction des données encodées, fournirait les réponses appropriées (législation en vigueur, procédure à mettre en œuvre, etc.).

Par ailleurs, il est proposé de centraliser les textes réglementaires relatifs aux restructurations.

Il est également proposé de simplifier et d'améliorer les flux d'information vers les autorités et des autorités vers les employeurs et les travailleurs, par le biais d'un guichet unique et d'une plateforme d'information unique. Le guichet deviendrait un « single point of contact » en termes de notifications aux entreprises en restructuration. La plateforme d'information recenserait entre autres les pratiques innovantes/inspirantes qui mettent en œuvre ces recommandations et pourrait en outre contenir les bonnes pratiques reprises dans les plans de restructuration et approuvées par le Conseil.

Dans l'avis n° 2.184, le Conseil s'est engagé à poursuivre ses travaux en vue d'améliorer la simplicité et la sécurité juridique dans le cadre des restructurations.

4. Dans l'avis n° 2.149, le Conseil s'est engagé à évaluer la recommandation n° 28 trois ans après l'approbation de l'avis n° 2.184 du 27 octobre 2020. Dans l'avis n° 2.149, il est également indiqué qu'en fonction des résultats de l'évaluation, le Conseil appréciera s'il y a lieu de compléter les recommandations ou d'adopter un autre instrument.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Évaluation de la recommandation n° 28

1. Constats

Afin de pouvoir disposer des données qui sont nécessaires pour pouvoir réaliser l'évaluation de la recommandation n° 28, le Conseil a dans un premier temps eu recours à la collaboration de la Direction générale Droit du travail et études juridiques et de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, qu'il tient à remercier.

Il ressort des statistiques du SPF ETCS que la durée moyenne d'une restructuration s'élève à 90 jours (durée additionnée et divisée par le nombre de dossiers) et que la médiane s'élève à 60-70 jours (valeur moyenne classée par durée)¹. Ces chiffres sont restés constants depuis que le SPF les compile (2009).

¹ [Statistiques relatives aux restructurations | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

En ce qui concerne les dossiers où la durée est supérieure à la moyenne, il ressort des informations du SPF ETCS que la majorité des dossiers sont finalisés dans l'année. Dans un nombre limité de cas, la durée est supérieure à un an.

Sur la base des informations communiquées par le SPF ETCS et des enquêtes internes réalisées par les organisations de travailleurs, le Conseil peut indiquer, à titre de conclusion générale, que les obligations d'information et de consultation sont bien respectées dans la majorité des cas.

Le Conseil constate toutefois qu'aucune donnée n'est disponible afin de vérifier l'application du volet de la recommandation n° 28 concernant les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants et les prestataires de services).

2. Attirer l'attention sur la recommandation n° 28

Le Conseil rappelle qu'il a émis la recommandation n° 28, à l'intention de l'ensemble des commissions paritaires et des entreprises, afin d'améliorer la qualité des discussions en cas de restructuration dans l'intérêt de toutes les parties concernées.

En vue de collecter des données concernant l'application de la recommandation n° 28 dans la pratique et d'attirer l'attention sur l'existence de cette recommandation, le Conseil propose tout d'abord que, dans le cadre des notifications requises en cas de licenciement collectif, l'employeur indique s'il a connaissance de la recommandation n° 28 et s'il l'a appliquée dans le cadre de la procédure d'information et de consultation.

Par conséquent, le Conseil demande d'adapter dans ce sens l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et de prévoir sur le formulaire « Annonce du licenciement collectif » et sur le formulaire « Notification du licenciement collectif » une case dans laquelle l'employeur doit indiquer s'il a ou non connaissance de la recommandation n° 28 et s'il l'a ou non appliquée (voir la rubrique documentation – Procédures et formulaires [Restructuration | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://www.belgique.be/restructuration)).

Par ailleurs, le Conseil demande de reprendre, sur le site www.restructurations.be, dans la rubrique « licenciement collectif », un renvoi à la recommandation n° 28.

B. Suivi de l'avis n° 2.184

Le Conseil demande qu'en collaboration avec les autorités régionales, des moyens suffisants soient libérés pour simplifier les flux d'information vers les autorités et des autorités vers les employeurs et les travailleurs, par le biais d'un guichet unique et d'une plateforme d'information unique. Il renvoie à cet égard à l'application du principe « only once » et à la nécessité d'une simplification administrative.

Il souligne en outre l'importance du bon fonctionnement du site www.restructurations.be et de l'actualisation continue des données qui y figurent.

C. Thèmes connexes

1. Calcul de la période de référence de 60 jours pour le licenciement collectif

Dans le cadre de l'appréciation de la question de savoir si un licenciement individuel fait partie d'un licenciement collectif, le Conseil renvoie, en ce qui concerne le calcul de la période de référence, à l'arrêt de la Cour de Justice du 11 novembre 2020 (n° C.-300/19, UQ / Marclean Technologies SLU).

Le Conseil rappelle que les dispositions du droit belge doivent être appliquées en conformité avec la jurisprudence de la Cour de Justice.

Le Conseil s'engage dès lors à préciser à court terme dans le commentaire de l'article 2 de la CCT n° 10 et de l'article 2 de la CCT n° 24 que « afin d'apprécier, en conformité avec la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, si un licenciement individuel contesté fait partie d'un licenciement collectif, la période de référence pour constater s'il est question d'un licenciement collectif doit être calculée en prenant en considération chaque période de 60 jours successifs dans laquelle ce licenciement individuel a eu lieu et dans laquelle s'est produit le plus grand nombre de licenciements effectués par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs. »

2. L'étalement des licenciements de manière artificielle afin d'éluder sciemment la procédure d'information et de consultation

Le Conseil souligne 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.

Les partenaires sociaux s'engagent à proposer un ou plusieurs mécanismes efficaces et dissuasifs décourageant l'évasion de la période de référence.

3. Obligation conjointe d'information et de consultation dans le chef du cédant et du cessionnaire dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise

Le Conseil propose qu'à la demande des travailleurs ou de leurs représentants, le cédant communique dans tous les cas au cessionnaire identifié le contenu de l'information-consultation visée aux articles 11 de la CCT n° 9 et 24 de la CCT n° 5 ou de l'information visée à l'article 15 bis de la CCT n° 32 bis, et l'invite à se présenter auprès d'eux au cours de celle-ci.

Le Conseil s'engage à adapter à court terme la CCT n° 32 bis dans ce sens.

4. Interdiction d'occuper un étudiant en remplacement d'un travailleur gréviste

Dans le cadre de leurs discussions relatives aux licenciements collectifs et aux transferts conventionnels d'entreprise, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas modifier à l'heure actuelle le cadre relatif à l'occupation d'étudiants en cas de grève.

5. Article 193 et article 197 du Code pénal social : sanction de niveau 3

En complément de son avis n° 2.394 du ... concernant l'avant-projet de loi complétant et modifiant le Code pénal social et diverses dispositions de droit pénal social, le Conseil demande de porter au niveau 3 la sanction qui est prévue à l'article 193 du Code pénal social (L'information en cas de licenciement collectif) et la sanction qui est prévue à l'article 197 du Code pénal social (Les notifications en cas de licenciement collectif).

L'actuel article 193 prévoit une sanction de niveau 2 pour l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif et qui n'a pas observé les procédures d'information et de consultation des travailleurs prévues dans la CCT n° 24.

Dans l'actuel article 197, est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, n'a pas effectué les notifications requises.

D. Suite des travaux

1. Engagements

Le Conseil s'engage à poursuivre ses travaux.

À brève échéance, il précisera le commentaire de l'article 2 de la CCT n° 10 et l'article 2 de la CCT n°24 et il se penchera sur l'adaptation de la CCT n° 32 bis (voir les points C. 1. et C. 3.).

Il attend par ailleurs les résultats de l'analyse qualitative qui sera réalisée d'ici la fin janvier 2024 par la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS concernant le contenu des CCT contenant des plans de restructuration dans le cadre d'une reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration et des CCT d'entreprise avec comme descripteur « plan d'entreprise », telles que reprises dans la base de données du SPF ETCS.

Le Conseil s'engage également à proposer un ou plusieurs mécanismes efficaces et dissuasifs décourageant l'évasion de la période de référence (voir le point C. 2.).

Dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise, le Conseil récoltera des informations afin d'examiner dans combien de cas une restructuration ou une faillite s'en-suit.

En outre, le Conseil examinera si les définitions de licenciement collectif dans les différents textes réglementaires peuvent être uniformisées.

2. Évaluation

Le Conseil procédera, sur la base des nouvelles propositions qu'il formule dans le présent avis, à une nouvelle évaluation d'ici la fin de l'année 2026.

D'ici là, davantage de données seront disponibles sur l'application de la recommandation n° 28, en fonction des adaptations demandées de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et des formulaires.

Sur la base des résultats de cette évaluation, le Conseil jugera s'il convient de compléter la recommandation n° 28 ou d'adopter un autre instrument.
