



**NOTE À L'ATTENTION DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE, DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE, DE L'ÉDUCATION, DES INSTITUTIONS SCIENTIFIQUES ET CULTURELLES NATIONALES, DES CLASSES MOYENNES ET DE L'AGRICULTURE ET DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES**

**Numéro d'ordre : SJD/2016/0195**

**Mots-clés : PARL – Organes – Commissions – Réunions en vue de l'information des membres - Auditions**

**Cc : Mme la Greffière, M. le Greffier adjoint, Mme Deboutte, M. Grenacs et Mme Zouliamis**

**Objet : analyse de la justification invoquée (procédure loi « Renault ») par Caterpillar pour son absence à l'audition organisée le 6 septembre 2016 à la suite de l'annonce de la fermeture de leur site à Gosselies**

Par courriel du 2 septembre 2016, le secrétariat des commissions a fait part à la société Caterpillar de l'intention des Présidents des commissions de l'Économie et des Affaires sociales de la convier à l'audition conjointe prévue le mardi 6 septembre 2016, à 10 h 15.

Par courriel du lundi 5 septembre 2016, M. Jérôme A. Bandry, EU Government Affairs Director de Caterpillar, a répondu :

*« Nous devons malheureusement à ce stade décliner cette invitation.*

*L'information et la consultation sur l'annonce d'intention du Groupe Caterpillar doit, conformément aux dispositions légales, se tenir avec et au sein de notre conseil d'entreprise. (...) ».*

Les présidents des deux commissions demandent au Service juridique si la loi « Renault » constitue un obstacle juridique à l'audition de la direction de Caterpillar sur l'annonce de la fermeture du site de Gosselies (voir feuille au Président).

\*\*\*

Le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi règle la matière des licenciements collectifs. L'article 66, § 1<sup>er</sup>, de cette loi prévoit que l'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif est tenu de respecter la procédure d'information et de consultation prévue 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.

L'article 6 de la C.C.T. n° 24 précise que l'employeur qui envisage d'effectuer un licenciement collectif est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations. Ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale et, à défaut, avec le personnel ou ses représentants.

L'article 66, §1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi précitée du 13 février 1998 énumère quatre conditions qui précisent la portée des obligations qui figurent dans la C.C.T. n° 24. L'employeur doit :

- 1° présenter au conseil d'entreprise un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- 2° pouvoir apporter la preuve qu'il a réuni le conseil d'entreprise à propos de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- 3° permettre aux représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet;
- 4° avoir examiné les questions, arguments et contre-propositions formulées par les représentants du personnel.

**Rédigé par : Thierry Dewaele et Jeroen Clarisse**

**Vu par :**

**F 08/09/2016 V 7/09/2016 18:00 2016-0195+--+audition+lic+collectif+F**

**☎ : 84.42 et 91.16**

**☎ :**

**1/2**

L'employeur doit pouvoir apporter la preuve qu'il a satisfait à ces quatre conditions s'il veut éviter toute contestation quant au respect de la procédure d'information et de consultation.

La direction de Caterpillar estime que les informations et consultations sur son projet de licenciement collectif se font « exclusivement » au sein du conseil d'entreprise. Une information en dehors de cet organe ne serait par conséquent pas possible.

Nous pouvons partager cette interprétation pour ce qui concerne la concertation sociale au sens de la loi « Renault » et de la C.C.T. N° 24. Cette concertation, qui vise à aboutir à un accord sur le plan social, ne peut se dérouler qu'au sein des organes visés à l'article 6 de la C.C.T. n° 24. Cela n'empêche cependant pas l'entreprise, une fois que la première information au personnel a été effectuée, de communiquer sur son plan de restructuration en dehors du cadre strict de la concertation sociale (par exemple, dans la presse ou une audition au Parlement). Le cas échéant, l'entreprise devra veiller à ce que cette information n'hypothèque pas les chances de succès de la concertation sociale. Il s'agit d'un obstacle pratique, mais pas d'un obstacle juridique.

Il nous semble que l'interprétation de Caterpillar ajoute à la procédure d'information et de consultation une restriction qui n'est pas expressément prévue dans les textes cités ci-dessus.

### Conclusion

Ni la loi « Renault » ni la C.C.T. n° 24 ne constituent un obstacle juridique à l'audition de la direction de Caterpillar par les commissions de l'Économie et des Affaires sociales. Rien n'oblige cependant l'entreprise à participer à une telle audition.