

F Renault A2
MH/JC/JP
913-2023

Bruxelles, le 3 octobre 2023

AVIS

sur

**LA PROPOSITION DE LOI 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**

(approuvé par le Bureau le 30 juin 2023,
entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 3 octobre 2023)

Le 31 mai 2023, la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des Représentants a demandé l'avis du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME sur la proposition de loi 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 (doc 55K3376)¹.

Après consultation des organisations professionnelles et interprofessionnelles concernées et après une réunion de la commission Politique générale PME le 26 juin 2023, le Bureau du Conseil Supérieur a émis en urgence le 30 juin 2023 l'avis suivant, entériné par l'Assemblée plénière du Conseil Supérieur le 3 octobre 2023.

CONTEXTE

La loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi prévoit une procédure d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs, mieux connue sous le nom de procédure dite « Renault » ou de loi Renault. Cette loi définit le licenciement collectif comme tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de 60 jours un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement;
- représentant au moins 10 % 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 procédure d'information et de consultation a été développée plus en détail dans la législation ainsi que dans des CCT.²

La proposition de loi soumise pour avis établit comme règle que la franchisation de tout ou partie des entités d'une entreprise doit faire l'objet d'une procédure d'information et de consultation, étant donné qu'il s'agit d'une décision de l'employeur qui, selon les auteurs de la proposition de loi, impacte significativement les conditions de travail des travailleurs. Par ailleurs, la présente proposition de loi allonge la période prise en compte pour apprécier si l'on se trouve bien en présence du nombre requis de licenciements collectifs ou de travailleurs concernés par une franchisation pour appliquer cette procédure d'information et de consultation. La proposition de loi fait ainsi passer cette période de 60 jours à une année.

A la demande de la même commission de la Chambre des Représentants, le Conseil Supérieur s'est aussi déjà prononcé sur la proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, visant à préciser le concept d'unité technique d'exploitation (doc. 55K3299). Le 26 mai 2023, le Conseil Supérieur a émis un avis négatif sur cette proposition de loi et plaidé pour le maintien de la définition existante de la notion d'unité technique d'exploitation³.

¹ Document parlementaire 55K3376 (disponible en ligne via [ce lien](#)).

² Pour plus d'informations, consultez : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/licenciement-collectif>

³ Avis n° 907 du CSIPME du 26 mai 2023 sur la proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, visant à préciser le concept d'unité technique d'exploitation. (disponible en ligne via [ce lien](#))

POINTS DE VUE

Le Conseil Supérieur est opposé à la présente proposition de loi et plaide pour le maintien sans modification de la loi existante du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. Il s'oppose donc à une extension de la loi Renault aux franchisations ainsi qu'à une adaptation de la période prise en compte pour déterminer le nombre de travailleurs concernés. Ci-après, il explique l'argumentation étayant ces deux points de vue.

1. Pas d'extension de la loi Renault aux franchisations

La mise sous franchise n'est pas un licenciement. L'affirmation reprise dans les développements de la proposition de loi selon laquelle la logique liée aux franchisations est la même que celle liée aux licenciements collectifs, est totalement incorrecte. Lorsqu'une entreprise choisit de transférer une partie de ses activités à un ou plusieurs franchisé(s), et que dans ce cadre, le personnel est également transféré à ce(s) franchisé(s), tout en conservant ses conditions de travail et de rémunération comme le garantit d'ailleurs la CCT 32bis⁴, le Conseil Supérieur estime qu'il est impossible de considérer qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une sorte de licenciement.

Assimiler la mise sous franchise au licenciement freinera la franchisation. Comme le Conseil Supérieur avait déjà mentionné dans son avis précité sur l'unité technique d'exploitation, la franchise est pourtant un système précieux qui fait partie de la réalité économique et de la diversité de notre paysage économique. En outre, le fait de freiner la franchisation touchera en premier lieu les PME, étant donné que les franchisés sont généralement des PME.

De plus, la PME est dépeinte sous un mauvais jour en tant qu'employeur. Pour le passage vers un franchisé (qui est le plus souvent une PME), les mêmes mesures de protection sont demandées que dans le cas d'un licenciement collectif. Cela fait penser, à tort, qu'il est moins bon pour un travailleur d'être employé dans une PME.

Si le fait que de grandes entreprises transfèrent des activités aux PME par le biais de la mise sous franchise permet de préserver des emplois et que les travailleurs conservent leurs conditions de travail et de rémunération dans ce cadre, il conviendrait plutôt de saluer cela et de ne pas le considérer à tort comme une forme de licenciement.

Dans la présente proposition de loi, il n'est en outre pas clair ce qu'il convient d'entendre exactement par la franchisation. Il n'existe pas de définition légale de la franchise et l'article 3 de la proposition de loi prévoit une définition tautologique. En effet, la franchisation y est définie en faisant référence au transfert à un franchisé, sans qu'il ne soit précisé ce qu'il convient d'entendre par cette notion de franchisé. Cela entraînerait donc une grande insécurité juridique et comporte également le risque que d'autres formes de coopération (telles que les contrats d'agence commerciale ou des organisations d'achats groupés) soient également considérées comme une franchise.

⁴ La convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif règle.

2. Pas d'adaptation de la période prise en compte

Le Conseil Supérieur est opposé à l'extension de la période prise en compte pour déterminer le nombre de travailleurs concernés. Ce n'est pas seulement cette période de référence qui a de l'importance. Comme expliqué plus haut dans le présent avis, celle-ci doit être considérée en combinaison avec le nombre de travailleurs licenciés par rapport au nombre total de travailleurs. A cet égard, le régime existant est déjà très strict. En effet, pour les entreprises occupant plus de 300 travailleurs, la procédure Renault prend effet dès que 30 travailleurs sont licenciés au cours d'une période de 60 jours. Pour une entreprise occupant 99 travailleurs, le licenciement de 10 travailleurs pendant cette période de 60 jours suffit.

Déjà à l'heure actuelle, la loi Renault est inapplicable dans les PME. Les adaptations visées par la proposition de loi n'amélioreront pas la situation. Le problème que pose la loi Renault aujourd'hui est que les entreprises doivent consacrer trop d'énergie au respect des formalités par crainte de sanctions excessives. En raison des sanctions très sévères prévues en cas de non-respect de la phase de consultation, les représentants des travailleurs utilisent cela comme un moyen de pression afin d'aboutir à un meilleur plan social. Dans la pratique, la phase d'information et de consultation d'une part et la négociation sur le plan social d'autre part se déroulent de manière simultanée. Les statistiques du SPF ETCS révèlent qu'en 2019, plus de 45% des procédures ont été signifiées dans les 60 jours. Environ 77% des procédures ont été signifiées dans les 120 jours. Cette période est toutefois très courte. A la suite des crises consécutives, il y a moins de moyens financiers pour acheter cette paix sociale avec un plan social solide. En outre, la législation est déjà rigide aujourd'hui et des renforcements supplémentaires ne mèneront pas à une diminution des restructurations.

Une extension de cette période de référence serait totalement impraticable. En effet, si l'on licencie des personnes au cours d'une année donnée, mais que le seuil à partir duquel la procédure Renault doit être appliquée est seulement atteint à la fin de cette année, cette procédure s'appliquera également aux personnes qui ont été licenciées au début de l'année en question. Cette application rétroactive de la procédure Renault est totalement impossible.

De plus, la proposition de loi ne peut avoir d'effet rétroactif. Si la présente proposition de loi devait être approuvée, la période de référence ne devrait commencer à courir qu'au plus tôt après la date d'adoption de ladite proposition de loi.

Enfin, il convient de noter que la procédure Renault n'est pas régie uniquement par le chapitre VII de la loi du 13 février 1988. En effet, la définition du licenciement collectif ne figure pas seulement dans cette loi, mais également dans diverses CCT. La modification de la loi du 13 février 1998 n'entraîne pas l'adaptation de ces CCT, ce qui donnera lieu à la coexistence de plusieurs définitions différentes du licenciement collectif. Une concertation avec les partenaires sociaux à ce sujet est dès lors nécessaire.

CONCLUSION

Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME émet un avis négatif sur la présente proposition de loi, qu'il considère inacceptable. Il demande que la procédure Renault existante soit maintenue.