

Fermeture Renault

(Renault Industrie Belgique)

Témoignage d'un conciliateur social

Roger Van den Heule

La série « Mémoire du SPF » a pour objectif de mettre à la disposition des utilisateurs du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – notamment des décideurs politiques et des partenaires sociaux – les témoignages et contributions historiques de certains de ses agents. En effet, une connaissance approfondie du passé permet de mieux comprendre le présent et anticiper l'avenir.

Les fonctionnaires d'un ministère qui existe depuis 1895 ont été par la force des choses des témoins privilégiés des étapes décisives de l'histoire du droit du travail et de la politique de l'emploi. Par ailleurs, les fonctionnaires sont régulièrement invités à poser un regard d'historien sur les réglementations qu'ils ont pour mission de faire connaître, respecter et évoluer au gré des nécessités d'ordre économique et social. La série accueille donc principalement deux types de récits : il s'agit tantôt de témoignages, tantôt d'évocations historiques.

Quand il s'agit de témoignages, donc de récits de personnes engagées dans l'action, le lecteur doit admettre qu'ils puissent être rédigés en privilégiant un point de vue. Ces récits ne peuvent en effet pas prétendre à l'objectivité mais peuvent revendiquer de contribuer à une meilleure connaissance des phénomènes sociaux.

Quand il s'agit pour des fonctionnaires de faire œuvre d'historien, le lecteur voudra bien se rappeler que les auteurs n'ont sans doute ni l'expertise ni les ressources nécessaires pour livrer un récit conforme à toutes les exigences de la critique historique. Pour pallier ces manques, ils mettent un point d'honneur à valoriser les informations et à partager les documents auxquels leur qualité de fonctionnaire leur donne un accès privilégié. Ils veillent aussi à s'appuyer sur les constats d'historiens chevronnés et reconnus.

Comme l'édition de cette série ne constitue pas une des missions prioritaires du SPF en matière d'information, les différents titres font l'objet de tirages très limités. La mise à disposition du public de ces titres se fait dès lors seulement par voie de téléchargement sur le site www.emploi.belgique.be.

Cette brochure peut être consultée et téléchargée sur le site internet du SPF:
<http://www.emploi.belgique.be>

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

M/V

Les termes « travailleur » et « employeur » utilisés dans cette publication renvoient aux personnes des deux sexes.

La rédaction de cette publication a été achevée le 25 janvier 2009

Rédaction: Roger Van den Heule

Coordination: Directie van de communicatie

Couverture et mise en page: Rilana Picard

Photo: Paul Corbeel

Editeur responsable: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2009/1205/07

Avant-propos

La fermeture de Renault Vilvorde en 1997 fut un drame social traumatisant. Dans une logique de libre marché mondialisé, cette fermeture était peut-être inévitable mais tout a débuté dans un climat de dénigrement encore jamais vu. Au départ, le management international a complètement ignoré les travailleurs. Une telle brutalité a déclenché un tonnerre de protestations chez les travailleurs eux-mêmes mais également à l'extérieur et jusqu'au Conseil européen.

Les travailleurs de Renault ont dû se battre pour arracher leur droit à l'information et à la concertation.

L'indignation politique et sociale entourant la fermeture de Renault a débouché sur une réglementation belge et européenne qui ne change pas les règles du jeu économique mais offre au moins une meilleure garantie d'information et de concertation aux travailleurs.

En tant que conciliateur social, Roger Van den Heule est plus qu'un témoin de première ligne. Il était au milieu de ce conflit. Chronique de plusieurs mois de lutte sociale intense.

Le récit authentique de Roger Van den Heule est unique car il est assez rare que des commentaires soient couchés sur papier quant au déroulement d'un conflit social. Un conciliateur social ne change pas le monde, il n'est pas habilité à interférer dans les règles du jeu économique. Mais un bon conciliateur social est à même de rapprocher les parties et de leur montrer la voie vers un accord, un accord qui apporte une valeur ajoutée, tant sur le plan social que sur le plan économique.

Les conciliateurs ne peuvent pas imposer un accord, qui est et reste la responsabilité des parties. Mais grâce à leur expertise, leur autorité, leur ingéniosité et à la confiance qu'ils inspirent, les bons conciliateurs sociaux peuvent rapprocher, autant que possible, les deux parties au conflit d'une situation gagnant-gagnant. Ce processus recouvre davantage qu'un simple « cessez-le-feu », il peut constituer la base d'un nouveau départ dans l'entreprise, par le biais de bons accords sociaux et de perspectives économiques claires.

Le récit passionnant que nous livre Roger Van den Heule, sur la concertation à l'intérieur et à l'extérieur

de l'entreprise, contient tous les ingrédients d'un authentique « drame » social et économique. Roger a joué à la perfection son rôle de « casque bleu », comme les conciliateurs sociaux sont parfois surnommés. Il ne peut pas gommer le conflit, il ne peut pas changer la logique économique. Il a fait le maximum pour rapprocher les parties, dans la recherche et la mise en œuvre d'un règlement social acceptable.

Roger Van den Heule nous dévoile les coulisses de ce conflit dramatique. Il nous guide et nous explique, avec beaucoup de respect et une grande expertise, la tournure des événements.

Un témoignage unique !

Guy COX

Directeur général

Direction générale des Relations collectives de Travail

Table des matières

Avant-propos	3
Table des matières	5
1. Introduction	7
2. 27 février 1997	9
2.1 Jour noir pour Renault Vilvorde	9
2.2 Contexte de la fermeture	9
2.3 Communication officielle	11
3. Quatre mois de lutte sociale	13
3.1 Ce qui précède le 27 février 1997	14
3.2 Les premières actions	15
3.3 Delacre, ce triste souvenir	21
3.4 Reprise de la production mais poursuite des actions	22
3.5 Les dernières semaines d'espoir	25
3.6 La décision	29
4. Le rapport de Danielle Kaisergruber	31
4.1 Les conditions économiques, industrielles, financières de la réorganisation de Renault ...	32
4.1.1 Renault a des capacités excédentaires	32
4.1.2 Une meilleure utilisation des équipements dans des sites plus gros	32
4.1.3 Réduire les coûts (pour vendre plus de voitures)	32
4.1.4 Une géographie industrielle dispersée et complexe	32
4.1.5 Pourquoi Vilvorde?	33
4.2 Les conditions de faisabilité de solutions industrielles	34
4.2.1 Que permet la fermeture de Vilvorde dans le cadre du plan d'économies de Renault à l'horizon 2000 ?	34
4.2.2 Une autre solution industrielle pour l'usine de Vilvorde au sein de Renault	34
4.2.3 La réduction de la durée du travail peut-elle "sauver" Vilvorde ?	35
4.2.4 La réduction de la durée du travail peut "sauver" des emplois chez Renault	35
4.3 Les conclusions de Madame Kaisergruber, experte	36
5. Renault et la procédure de licenciement collectif	37
5.1 Procédure en vigueur pendant le conflit Renault	37
5.1.1 CCT n° 24 du 2 octobre 1975	37
5.1.2 CCT du 9 mars 1972	38
5.2 Le Conseil national du Travail	39
5.3 Initiatives parlementaires	40
5.4 Loi du 5 novembre 1997 "Loi Renault"	41
5.5 Après cinq ans, la loi Renault reste actuelle et source de discussions	43
5.6 La loi Renault 10 ans plus tard et après le pacte entre les générations	45
5.6.1 Procédure de reconnaissance d'entreprise en restructuration	45
5.6.2 Début de la procédure	46

5.6.3	Procédure d'information.	46
5.6.4	Procédure de consultation	46
5.6.5	Décision de licenciement collectif	47
5.6.6	Réglementation en matière de prépension conventionnelle en cas de licenciement collectif	47
6.	La bataille juridique	49
6.1	Le tribunal du travail de Bruxelles, 3 avril 1997.	49
6.1.1	De la convocation du conseil d'entreprise	49
6.1.2	De la signification de la décision au directeur du service subrégional de l'emploi.	50
6.1.3	De la compétence de l'intervenante volontaire d'ester en justice.	50
6.1.4	L'examen prima facie d'une violation des droits apparemment subjectifs des parties permet certainement de mettre en exergue la considération suivante	51
6.1.5	Voici ce que l'on peut lire au sujet du droit du chef d'entreprise.	51
6.1.6	Citons les passages suivants du jugement, en particulier au sujet du non-respect de la convention collective de travail n°9 et de la convention collective de travail n°24 . . .	51
6.2	Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles, 16 mai 1997	52
6.2.1	Voici en résumé ce que dit l'arrêt rendu.	52
6.2.2	Dans la conclusion de la Cour, nous attirons l'attention sur la citation singulière suivante .	53
6.2.3	La considératoirin de la Cour relative à la violation des conventions collectives de travail n°9 et n°24, où il est fait référence à la directive européenne 75/1 29	53
6.3	Le tribunal correctionnel, 20 mars 1998	54
6.4	Les tribunaux français.	55
7.	Le bureau de conciliation et le rôle du conciliateur social	57
7.1	Cadre institutionnel	57
7.2	Fonctionnement	58
7.3	Quelques caractéristiques de l'intervention du conciliateur social.	59
7.4	Le Ministre et le conciliateur social	60
7.5	Un système unique	61
8.	La conciliation.	63
8.1	Réunions préalables	63
8.2	Plan social en faveur des ouvriers	68
8.3	Plan social - employés.	81
9.	Les effets du plan social.	85
9.1.	Quelques aspects en marge.	85
9.2	Cellule pour l'emploi, RIB 400, Renovil	86
9.3	Résultats	87
10.	Votre usine n'est pas morte, mais continue à vivre dans d'autres pays	89
11.	Bibliographie	91
12.	Aperçu chronologique	93
13.	Liste des fournisseurs les plus importants	95

Introduction

Pourquoi le président du bureau de conciliation de la section paritaire régionale du Brabant publie-t-il, 10 ans après cette fameuse ou funeste date du 27 février 1997, le récit de son rôle dans la fermeture de Renault-Vilvorde ?

Les conciliateurs sociaux négocient presque tous les jours des dossiers importants, tels que VW, la Sabena, Sidmar, les Forges de Clabecq, Carrefour, le secteur blanc, la Sabca, Volkswagen,...

Pourquoi précisément Renault ?

Renault a été l'un des premiers conflits sociaux médiatisés. Peut-être en raison de son caractère dramatique; 3100 personnes travaillant dans une entreprise performante, se retrouvent tout à coup confrontés à l'inimaginable d'une fermeture. Le conflit social a également été une découverte intéressante pour le grand public. Pendant six mois, les médias et, en particulier, la télévision, ont braqué leurs projecteurs sur ce dossier.

La base juridique de la conciliation sociale (loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) étant particulièrement stable dans le temps, notre méthode de travail en matière de gestion des conflits du travail reste globalement identique.

C'est principalement l'intérêt de plusieurs jeunes collègues qui m'a convaincu que l'expertise de la fermeture de Renault ne devait pas être perdue.

Mon objectif n'est certainement pas de rédiger une étude sociographique scientifiquement étayée mais de transmettre, à toutes les personnes intéressées par le modèle de concertation sociale belge, mes expériences ainsi que ce que j'ai ressenti ou ce qui a particulièrement retenu mon attention durant cette période.

Quelque dramatique que fut ce dossier pour les 3100 travailleurs de Renault qui ont perdu un très bon emploi, ils ont pu, consolation dans leur malheur, obtenir un plan d'accompagnement social exemplaire et équilibré.

Quelques mois plus tard, lors de la fermeture d'une petite entreprise de la vallée de la Senne, j'ai négocié le licenciement de 5 ouvriers, tous âgés de plus de 50 ans, dont 4 comptaient plus de 30 ans

de service. Une tout autre histoire : uniquement les indemnités légales, même pas de prépension pour l'ouvrier qui avait plus de 58 ans. Pas de caméras, pas de presse, juste un bureau de conciliation qui a travaillé dur mais n'a engrangé aucun résultat. Une expérience qui reste, pour un conciliateur social. Un sentiment amer d'impuissance qui s'imisce, comme nourri par le sentiment d'injustice.

Dans ces circonstances, le sentimentalisme ne fait pas avancer les choses.

Durant ces mois de 1997, j'ai relu le livre « Stuur maar een manager - werknemers als een noodzakelijk kwaad » du journaliste Miel Dekeyzer, dont je retire cette citation

« Auparavant, les licenciements massifs constituaient le baromètre infaillible des temps difficiles. Lorsque l'entreprise se portait mal, elle licenciant des travailleurs. Maintenant tout fonctionne à l'envers. Actuellement, les actionnaires applaudissent ces licenciements massifs. Et le cours des actions progresse à la Bourse. D'ailleurs, les licenciements sont devenus des « dégraissages ». Et une perte de graisse n'est-il pas généralement signe de bonne santé ? Tout comme « l'assainissement ». »

Le célèbre économiste Schumpeter a appelé ce phénomène « le puissant courant de la destruction créatrice ». Les managers des Etats-Unis et d'ailleurs sont devenus de fervents adeptes de Schumpeter.

Le récit qui suit est un rapport quasi officiel de mes expériences pertinentes de conciliateur social dans ce conflit. Considérez cette publication comme la relation purement personnelle d'un coéquipier ou compagnon de route aussi neutre que possible de toutes les parties concernées.

2.1 Jour noir pour Renault Vilvorde

Le Hageland, l'est de l'arrondissement de Louvain, était l'un des réservoirs de travailleurs pour la SA Renault. Tout au long de l'année, environ 30 autocars transportaient quotidiennement des centaines de travailleurs vers Vilvorde. L'entreprise jouissait d'une bonne réputation parmi ses travailleurs; en effet, leur emploi était sûr. Le transport de et vers le travail était parfaitement organisé et la rémunération, appréciable. De plus, on travaillait chez Renault de père en fils et il n'était pas rare que les deux conjoints y travaillent.

Lorsque je suis rentré chez moi ce fameux 27 février 1997, je fus étonné au plus au point qu'un voisin, ouvrier chez Renault, m'attende pour me demander si je savais qu'il « se passait quelque chose » chez Renault.

Les syndicats avaient démarré des actions.

J'ai immédiatement téléphoné à Guy Cox, alors chef de cabinet de la Ministre de l'Emploi et du Travail et à Stephan Vanhaverbeke, de Fabrimetal (maintenant Agoria – Brabant), qui, eux non plus, n'en savaient pas davantage que la dépêche diffusée par les agences de presse ; à savoir, la fermeture de l'entreprise.

Le même jour, 27 février 1997, la presse économique était invitée par la direction à une conférence de presse à l'hôtel Hilton.

2.2 Contexte de la fermeture

Dans quel contexte a été prise la décision communiquée en ce funeste 27 février 1997 ?

Il arrive souvent qu'une entreprise subisse des pertes. C'est ainsi que, le 14 février 1997, Renault avait averti ses actionnaires que l'entreprise enregistrait des pertes pour la première fois depuis 10 ans, mais les journalistes présents lors de la conférence de presse du 27 février 1997 n'ont pas établi directement le lien avec l'avertissement du 14 février 1997.

En 1996, Renault a subi une perte consolidée d'environ 30 milliards de BEF, en ce compris les coûts de restructuration du site de Vilvorde, estimés à environ 14 milliards de BEF.

Différents facteurs ont abouti à cette situation financière peu encourageante. La stagnation du marché européen, le dérapage brutal des ventes de voitures et de petits utilitaires au sein de l'Union européenne, la guerre des prix en Europe, le développement commercial en France, le port d'attache de Renault, faisant grimper le chiffre d'affaires des voitures importées, ont constitué, à n'en pas douter, les principales causes des résultats financiers désastreux.

C'est notamment pour ces raisons que Renault a décidé de procéder à une concentration et une rationalisation de sa production. Cette simplification avait pour but une meilleure utilisation de l'appareil de production et une amélioration de la compétitivité.

C'est dans ce contexte que Louis Schweitzer, président directeur général de Renault, a pris, dans le cadre de ses compétences statutaires, la décision de mettre fin, en 1997, aux commandes des véhicules assemblés à la SA Renault Industries Belgique afin de concentrer l'assemblage de la Renault Laguna et de la Twingo sur un seul site et l'assemblage de la Renault Mégane, sur deux sites.

Suite à cette restructuration, il fallait, du moins selon Monsieur Schweitzer, mettre un terme aux mauvais résultats de la SA Renault Industries Belgique. Deux alternatives étaient néanmoins formulées en vue d'éviter la fermeture:

- La première consistait à réduire les coûts en augmentant la production;
- La seconde, à réduire les coûts en allégeant les charges.

Les deux propositions ont été rejetées pour des raisons économiques.

Par conséquent, le président L. Schweitzer a décidé de cesser la production à la SA Renault Industries Belgique, en principe le 31 juillet 1997.

A la lumière de ce contexte, revenons au 27 février 1997. Le jour où, d'une part, le conseil d'entreprise était convoqué et où, d'autre part, la presse économique avait été invitée, par téléphone, à une conférence de presse à l'hôtel Hilton de Bruxelles.

A l'hôtel Hilton, le secrétaire général de la maison mère française, Michel Davy de Virville a communiqué à la presse économique la décision de mettre fin à la commande de véhicules assemblés à la filiale belge.

Dans un environnement moins prosaïque, que celui dans lequel la presse a été informée, les 3 communications signées par Bernard Garsmeur, administrateur directeur général de Renault Vilvorde et adressées, le même jour, l'une au conseil d'entreprise, la deuxième au personnel et la troisième au président de la commission paritaire nationale des fabrications métalliques, étaient davantage pertinentes.

2.3 Communication officielle

A peu près au même moment que la conférence de presse à l'hôtel Hilton, la direction de la filiale belge expose la décision de fermer l'entreprise lors d'une réunion extraordinaire et convoquée en urgence du conseil d'entreprise.

Les communications au conseil d'entreprise et à l'assemblée du personnel ont exactement le même contenu.

Après les regrets d'usage quant à la décision de fermeture de l'entreprise, voici le texte dans son intégralité:

« La direction de Renault Industrie Belgique SA a le regret de vous informer de la décision de Renault de mettre un terme à ses commandes de véhicules assemblés à Renault Industrie Belgique SA. Cette décision entraîne la fin de toutes les activités de Renault Industrie Belgique SA et, de manière générale, la fermeture complète de l'entreprise.

La décision est induite par les motifs suivants:

Pour la première fois depuis 1986, le résultat consolidé de Renault sera très clairement négatif en 1996. Cette situation ne peut se poursuivre sans engendrer les plus grands risques possibles pour le groupe et doit être rétablie le plus rapidement possible.

A titre de première mesure visant à renforcer sa compétitivité, Renault procède à la stratégie industrielle basée sur la concentration et la rationalisation des sites, visant ainsi une utilisation optimale de ses capacités de production. L'appareil de production de Renault en Europe est disséminé et donc, partiellement mal utilisé. Cette situation engendre une grande complexité, notamment en ce qui concerne les équipements, les processus et la logistique et est désavantageuse pour les investissements et les coûts de production.

La dissémination de la production sur plusieurs sites a longtemps contribué à maintenir sous contrôle la courbe de production par type de voiture et à faire face à l'augmentation conjoncturelle de la demande. Cette souplesse, plus nécessaire que jamais, peut actuellement être obtenue par le biais de sites spécialisés dans une seule gamme de production. L'efficacité de l'appareil de production requiert donc un effort de simplification.

Cette simplification permettra une meilleure utilisation de l'appareil de production et un accroissement de sa compétitivité. La capacité de Renault à faire face à une demande accrue de véhicules sera réalisée, si nécessaire, par le passage, sur certains sites, à une production en trois équipes.

La perspective, dans laquelle doivent être considérées les fermetures de Billancourt et Creil, en France, de Montage 1 (Valadolid) en Espagne ainsi que de l'usine de montage de Setubal au Portugal, se poursuit et s'accélère.

Le président directeur général de Renault a donc pris la décision de cesser en 1997 ses commandes de véhicules assemblés à Renault Industrie Belgique SA afin de concentrer l'assemblage de la Renault Laguna et de la Twingo sur un seul site pour chacun de deux véhicules et l'assemblage de la Renault Mégane, sur deux sites.

Cette restructuration rend nécessaire la fermeture de Renault Industrie Belgique SA. Cette entreprise est en effet la seule du groupe dont la production peut être reprise par un autre site et dont la fermeture permet une importante simplification de l'appareil de production et, ce, avec un niveau suffisant d'utilisation de cet appareil, comme la compétitivité le requiert.

Renault Industrie Belgique SA, situé à Vilvorde, assemble actuellement la Renault Mégane et la Clio (143 342 véhicules en 1996). La production de la Mégane peut se concentrer sur les sites de Douai (France) et Palencia (Espagne); la production de la Laguna, exclusivement sur le site de Sandouville (France).

Sous réserve d'une exploitation plus efficace du site de Palencia, le déplacement de la production de la Clio, effectuée actuellement à Vilvorde, permet de concentrer la production de la Twingo exclusivement sur le site de Flins. L'avantage d'une telle simplification est très claire; elle assure une meilleure possibilité d'affectation des moyens qui, jusqu'à présent, étaient insuffisamment utilisés, sans mettre en péril la capacité de croissance de la production, permettant de faire face à la demande européenne à moyen terme, même sur la base des perspectives commerciales les meilleures.

Malgré la reconnaissance de la qualité de production de Renault Industrie Belgique SA et les efforts importants consentis ces dernières années pour améliorer la productivité, les activités de Renault Industrie Belgique SA cesseront en 1997.

Pour ces raisons, nous nous voyons contraints de mettre un terme à toutes nos activités. Ces activités cesseront progressivement. La date de fermeture retenue est le 31 juillet 1997.

Au 27 février 1997, notre entreprise occupe 3098 personnes, soit 2635 ouvriers et 463 employés.

Suite à la décision de fermeture de l'entreprise, il devra être mis fin aux contrats de travail.

La présente communication s'effectue dans le cadre de cette procédure, conformément à l'arrêté royal du 20 septembre 1967 portant exécution des articles 3, alinéa 4, 5, 15, alinéa 2, et 17 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Les autorités et institutions compétentes sont informées aujourd'hui même de notre décision de fermeture conformément audit arrêté royal du 20 septembre 1967 et conformément à l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif.

Les licenciements proprement dits prendront cours après expiration des délais légaux.

Renault s'engage à rechercher activement un constructeur qui pourrait redémarrer une activité sur le site de Renault Industrie Belgique SA.

Renault s'engage également à mettre en place des mesures d'accompagnement social ouvrant à chacun les meilleures possibilités de reclassement.

Le directeur de Renault Industrie Belgique SA se tient également à la disposition des représentants du personnel afin de discuter des conséquences sociales des licenciements et de débiter des négociations en la matière ».

La troisième communication est le courrier recommandé obligatoire adressé à mon collègue Daniel Souris, conciliateur social, président à l'époque de la commission paritaire nationale n° 111 pour les ouvriers (constructions métallique, mécanique et électrique) et de la commission paritaire nationale n° 209 pour les employés des fabrications métalliques.

Cette communication contenait uniquement des éléments juridiques qu'une entreprise contrainte de cesser ses activités doit communiquer au président des commissions paritaires pour pouvoir débiter la procédure de fermeture de l'entreprise.

3

Quatre mois de lutte sociale

Mon objectif n'est pas de donner un historique détaillé de la lutte sociale après que les organisations syndicales ont menée depuis la date funeste du 27 février 1997 jusqu'au 28 juin 1997.

Pourquoi le 28 juin 1997 ? Ce jour-là, le conseil d'administration du groupe Renault décide, après prise de connaissance du rapport de l'experte D Kaiserbruber, de confirmer définitivement la fermeture de RIB Vilvorde.

Sans cet aperçu, il serait impossible de se faire une idée de l'ambiance difficile, parfois hallucinante, dans laquelle les partenaires sociaux et le conciliateur social ont dû fonctionner durant le conflit et principalement durant les négociations du plan social.

Toutes les actions entreprises dans cette protestation de grande ampleur ne sont pas abordées. C'est ainsi que l'on ne parlera pas de la demande d'interprétation que le Gouvernement belge a soumis à l'OCDE à Paris concernant « les règles de conduite pour les entreprises multinationales », ni d'une procédure similaire où il est demandé à l'OIT d'interpréter sa propre déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Il est nécessaire de se replonger dans le contexte socioéconomique de l'époque.

Le 6 juin 1996, le comité économique et social de l'Union européenne plaidait pour la suppression de tous les obstacles freinant le dynamisme et la compétitivité de l'économie européenne sur le marché mondial. Le rapport du comité pour la politique économique de l'UE stipule que tous les Etats membres doivent prendre des mesures pour rendre le marché du travail plus flexible, tant en matière de contrats que de temps de travail et de conditions de travail.

3.1 Ce qui précède le 27 février 1997

Il ne me semble pas honnête vis-à-vis des ouvriers et des employés de ne pas mentionner les efforts qu'ils ont consentis dans les années précédant la fermeture, avec, au départ, comme unique but, le maintien de la production dans leur usine et, donc, de leur emploi. On comprend dès lors mieux l'acharnement et l'amertume de leurs actions à la lumière de ce qu'ils ont accepté les années précédentes pour soutenir la compétitivité de leur entreprise.

Depuis 1993, un régime de travail flexible est d'application dans l'entreprise. C'est dans cette perspective qu'a été conclue la convention collective de travail (CCT) du 8 juin 1994 pour le travail à temps partiel pour les ouvriers. La CCT a été signée en 1994 suite à la disparition chez Renault de 716 des 3700 emplois à temps plein (1/5 donc). 365 travailleurs âgés de 52 ans ou plus ont bénéficié de la pré-pension. 120 travailleurs ont été placés « en formation ». Plus de 70 autres ont reçu une formule de travail à temps partiel: 4/5, 3/4 ou temps partiel. Il restait encore 161 emplois pour lesquels il fallait trouver une solution. Ces pertes d'emplois étaient à l'époque le résultat d'un plan de restructuration européen. Par ailleurs, RIB poursuit ses investissements, pas moins de 8,5 milliards de BEF à Vilvorde, répartis sur trois ans (1995-1998). Cette CCT a été prolongée le 11 janvier 1996.

Les premières Renault ont été assemblées en Belgique en 1908. En 1925, des terrains ont été achetés à Vilvorde, où l'usine est restée jusqu'à sa fermeture. En 1995, RIB fête donc son 70ème anniversaire à Vilvorde ; ce jubilé a pour corollaire une modernisation de ses installations. Des accords de flexibilité et un plan social sont fixés par CCT et des investissements importants sont réalisés.

Le directeur général Garsmeur déclare fièrement, en présence du Premier Ministre Dehaene: « *Nous sommes une entreprise pilote et l'industrialisation d'un nouveau modèle est une primeur pour RIB* ».

Il souligne que l'entreprise démarre simultanément l'assemblage d'une version cinq portes et d'un coupé. Vilvorde est la première usine Renault qui peut assembler le modèle coupé de la Mégane. Selon Garsmeur, Renault peut se targuer d'une modernisation poussée de ses produits, de son matériel et de ses équipements environnementaux. L'entreprise, qui occupe 3160 personnes connaît également des changements en matière sociale. En termes de matériel, des investissements importants ont été réalisés en carrosserie, peinture et assemblage. Un nouvel atelier de montage entièrement modernisé remplace les deux anciennes lignes de production. La nouvelle ligne de production répond au concept Iris, appliqué dans l'ensemble du groupe Renault; Iris permet en principe d'effectuer toutes les activités d'assemblage selon le même ordre, pour tous les modèles Renault.

En matière environnementale, l'entreprise déploie des efforts pour limiter la pollution par le biais de la mise en service d'une station d'épuration des eaux (un investissement de 60 millions de BEF) et des investissements dans un incinérateur pour les solvants. Des travaux d'embellissement ont également été effectués, débouchant sur une rénovation complète des ailes est et sud de l'usine.

Les installations du département de montage modernisé sont reliées à un ordinateur qui règle la consommation d'énergie. Par ailleurs, il est fait usage, à grande échelle, de moyens de conditionnement durables et recyclables. RIB installe également des conteneurs spéciaux afin de simplifier le tri des déchets. Avant même l'opération de modernisation, RIB a fait le point sur les conditions de travail sur la base d'une méthode d'analyse ergonomique développée au sein de l'entreprise. L'usine souhaite améliorer les conditions de travail en formulant des objectifs ergonomiques concrets pour les départements carrosserie, peinture et montage. Ces objectifs ont été pris en compte dès la phase de conception de la préparation des investissements. RIB a aussi investi dans l'amélioration de la sécurité.

La capacité de production atteint 1050 véhicules par jour. Le tout affiche une valeur de 8,5 milliards de BEF

Un bémol toutefois : la délégation syndicale de la CMB émet des objections quant au régime des 9 heures et à la pression du travail et à l'absence de concrétisation complète des 3381 postes de travail prévus. Fin août 1995, l'entreprise occupe en effet 3180 travailleurs.

3.2 Les premières actions

Après le conseil d'entreprise et la communication de B. Garsmeur, les délégués font leur rapport dans le réfectoire et la décision est prise d'occuper l'usine.

Les 3100 travailleurs entrent immédiatement en action. Ils décident d'occuper l'entreprise et prennent les clés de 5300 véhicules, considérés comme « butin de guerre ».

Les camions chargés de CAT, la firme responsable du transport des voitures terminées vers les points de distribution et de vente, sont bloqués.

Le 28 février 1997, la Commission européenne estime que la décision de fermeture n'est pas conforme à la réglementation européenne en matière d'information et de consultation préalables des travailleurs.

La première réaction des organisations syndicales en front commun est le tract suivant, cité in extenso, parce qu'il pose le ton de l'ensemble de la campagne.

« LBC-NVK * CSC-METAL * CMB * SETCA * CGSLB

Les organisations syndicales de Renault Industrie Belgique:

- Refusent d'accepter la décision de fermeture du siège de Vilvorde du 27 février 1997;
- Exigent que la direction du Groupe Renault annule complètement sa décision;
- Demandent aux Gouvernements fédéral et flamand d'intervenir énergiquement auprès de la direction française afin qu'elle revoie sa décision.

Pour appuyer cette prise de position, les organisations syndicales ont décidé le programme d'action suivant pour les jours prochains:

- *Dimanche 2 mars 1997: rencontre avec les syndicats français pour convenir d'actions de solidarité des travailleurs français. Ils ne peuvent en aucun cas reprendre la production;*
- *Lundi 3 mars 1997: assemblée du personnel à 7h du matin, afin d'informer le personnel, suivie par une manifestation à Bruxelles;*
- *Vendredi 7 mars 1997: journée d'action nationale dans le secteur automobile préparée lors de l'assemblée générale des délégués du secteur automobile du 4 mars 1997;*
- *Ces actions seront appuyées par diverses actions ponctuelles et par une occupation renforcée de l'entreprise.*

A cet effet, les travailleurs sont appelés à arriver à l'entreprise pour leur durée de travail normale et à pointer.

NOUS EXIGEONS LE PAIEMENT !

Annie KERKHOVE	Georges JACQUEMIJN	Karel GACOMS	Hendrik VERMEERSCH	Guy BECKERS
LBC-NVK	CSC Metal	CMB	SETCa	CGSLB
Toekomststraat 17	Rue Pletinckx 19	Mechelsestraat 6	Vlaanderenstraat 66	De Brauweres- straat
1800 Vilvorde	1000 Bruxelles	1800 Vilvorde	1800 Vilvorde	1800 Vilvorde

Les éditeurs responsables de ce tract joueront les premiers rôles lors de ce conflit social, où principalement Karel Gacoms et Georges Jacquemin acquerront une notoriété nationale. Naturellement, de nombreuses instances, organisations et personnes vont également marquer leur désapprobation. Le Gouvernement fédéral déclare ouvertement qu'il ne dispose pas de moyens légaux pour obliger Renault à annuler la fermeture.

Durant le week-end suivant, le cas Renault domine les médias et les témoignages de soutien affluent. Surtout après le « non » cinglant prononcé devant les caméras de télévision, par L. Schweitzer, PDG du groupe Renault, après une visite au Gouvernement flamand, à la question de savoir si Renault Vilvorde pouvait encore être sauvé.

Les jours suivants voient le coup d'envoi des multiples actions de boycott par les communes et les administrations, notamment par le biais de suspensions de commandes. A l'assemblée générale du lundi 3 mars 1997, les leaders syndicaux donnent le ton de la lutte. Après la réunion, 60 autocars partent vers Bruxelles : 4000 personnes – outre les travailleurs de Renault, sont également présentes de délégations de Volkswagen, des Forges de Clabecq et d'autres entreprises – protestent contre la fermeture sous le même slogan : « *Renault doit rester ouvert* ». C'est au cours de la même période que la décision tombe pour les Forges de Clabecq.

Les jours suivants, des centaines de personnes font le déplacement vers l'usine Renault de Douai et le conseil d'entreprise du Groupe Européen de Billancourt.

Le vendredi 7 mars 1997, toutes les usines Renault sont en grève. La presse parle de la première grève européenne. Après une réunion de son comité exécutif, la Confédération européenne des Syndicats (CES), la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et leurs organisations affiliées en Belgique, en France et en Espagne publient un communiqué de presse qui stipule que la brutalité inouïe de la communication de la fermeture par Renault est contraire à l'accord signé solennellement et instituant un conseil d'entreprise européen. Ce conseil n'a été ni informé ni consulté, et les différents syndicats n'ont été, en aucune manière, associés à la décision de Renault. Le communiqué ajoute que la décision de Renault viole l'esprit de la directive européenne de 1994 sur les conseils d'entreprise européens. Cette directive a été transposée en droit français.

Selon les syndicats, la décision fait également fi de la directive européenne de 1992 sur les licenciements collectifs et représente une attaque en règle des droits et de la dignité des travailleurs.

L'action de grève est suivie, le 11 mars 1997, d'une manifestation rassemblant 10 000 Belges, Français et Espagnols à Paris.

La solidarité du secteur automobile belge avec les travailleurs de Renault s'exprime dans les modes les plus divers. Dans les quatre entreprises d'assemblage restantes, la plupart des travailleurs observent un arrêt de travail d'une heure par équipe. Presque tous les concessionnaires Renault restent fermés. Des actions ont également lieu dans d'autres organisations, comme la Febiac, et d'autres entreprises, de-

puis le magasin de pièces détachées de Mercedes jusque l'importateur D'Ieteren et la firme informatique IBM. Les ouvriers des usines Renault en France et en Espagne mènent des actions de solidarité. Ils sont inquiets des licenciements annoncés en France et craignent que la flexibilité ne suffise plus à garantir la sécurité d'emploi. Les syndicats craignent que la surcapacité dans le secteur automobile européen n'entraîne des restructurations profondes des usines.

Le Premier Ministre Jean-Luc Dehaene voit, dans la fermeture inopinée des usines Renault à Vilvorde et dans le vent de protestation internationale, une occasion d'œuvrer à une Europe sociale. Le choc énorme provoqué par la fermeture de Renault Vilvorde, en Belgique comme à l'étranger peut, selon lui, constituer le levier pour faire passer l'idée d'une Europe plus sociale. Le Ministre français des Affaires étrangères, Hervé de Charrette, critique vertement Renault: « *Une grande entreprise ne peut considérer ses travailleurs comme des produits jetables* », déclare-t-il dans un entretien accordé au journal français Le Figaro. Il faut au moins discuter et négocier avant de prendre une telle décision. Il voit dans toute cette affaire une preuve de l'existence de trop peu d'Europe et non de trop d'Europe. L'Europe politique économique et financière doit également être une Europe des personnes. Lionel Jospin, premier secrétaire du parti socialiste français, annonce son intention de participer à la Marche pour l'Emploi, le 16 mars 1997, à Bruxelles.

Les syndicats commencent à se concerter sur les scénarios alternatifs envisageables pour sauver Renault Vilvorde. Les syndicats français réfléchissent à un plan industriel qui inclurait Vilvorde dans une nouvelle coentreprise entre Renault et « un autre constructeur automobile », éventuellement même asiatique. L'idée d'une forme drastique de réduction du temps de travail en échange d'une diminution des charges patronales circule aussi. Pensons notamment à la proposition du député français de Robien, qui souhaite donner la possibilité aux entreprises de sauver des emplois par le biais d'une combinaison de 10 à 15% de réduction de temps de travail et d'une diminution des charges patronales. Les syndicats belges pensent au plan Van de Lanotte, allègement de cotisations pour réduction du temps de travail. Mais ce qu'ils souhaitent avant tout, c'est une rencontre avec Louis Schweitzer et ses collaborateurs.

Le Comité central d'entreprise de Renault du 13 mars 1997 à Paris doit examiner la situation économique de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi. Les syndicats suspendent cette réunion parce qu'ils estiment ne pas disposer de suffisamment d'informations. La réunion aura finalement lieu le 27 mars 1997. L'information en question concerne l'examen du rapport d'expertise Renault, exigé par les organisations syndicales; le groupe devrait réduire ses effectifs en Europe de 3000 unités par an jusque l'an 2000, avec, pour objectif, d'atteindre un niveau de productivité comparable à celui des meilleures entreprises japonaises. Selon Schweitzer, Renault subit un déficit de compétitivité de 25%.

Au moment où Renault annonce une perte de 5,25 milliards de francs français en 1996 et considère la fermeture de Vilvorde comme définitive, l'agence de notation financière Standard & Poor's octroie à l'entreprise une note à court terme de « A2 », ce qui, pour les investisseurs, signifie le maintien de la confiance dans le groupe.

Le 14 mars, le Conseil de l'Europe avalise une proposition de la Ministre Miet Smet visant à obliger à l'avenir les entreprises à informer le personnel des grandes restructurations. Elle condamne la décision de fermer RIB.

Au Parlement européen, 385 députés soutiennent une résolution demandant à la Commission européenne et à la présidence néerlandaise de l'UE de mettre tout en oeuvre pour annuler la fermeture de Renault Vilvorde. La Commission doit déposer une proposition de directive contraignante obligeant le personnel à informer à temps leur personnel de la réorganisation ou la fermeture d'une usine. Si les entreprises ne respectent pas la directive, elles doivent être sanctionnées. Le Parlement européen

souhaite des accords clairs quant aux subventions accordées aux entreprises.

La marche pour l'emploi prévue initialement pour le mois de mai a été avancée au dimanche 16 mars 1997. Sous la pression des événements survenus chez Renault, 70.000 personnes défilent dans les rues de Bruxelles pour réclamer une Europe plus sociale. Les personnalités politiques de presque tous les partis sont présents, mais c'est Karel Gacoms qui devient la figure de proue médiatique des actions syndicales de sauvetage.

Lorsqu'une nouvelle semaine de travail débute, les leaders syndicaux doivent essayer de motiver tout le monde pour de nouvelles actions. D'un point de vue financier, on veille à ce qu'il n'y ait que deux jours de grève, les autres jours tombant sous le régime de congé. Petit à petit, deux approches s'installent : soit des garanties sur l'ouverture, soit la fermeture moyennant un bon accompagnement social. A Vilvorde, on ne se rappelle que trop bien le cas de l'entreprise Delacre. Toutefois, l'avis dominant consiste encore à dire que le seul véritable plan social est « Renault ouvert ».

Le mercredi 19 mars 1997 a lieu la rencontre tant attendue entre Schweitzer et les syndicats belges et français à Beauvais. « *La décision est irrévocable* », répète Schweitzer. Les syndicats confirment que la discussion s'est résumée à un monologue. L'inflexibilité de Schweitzer engendre quelques actions musclées sur les Champs Elysées. Mais la destitution de Schweitzer par un vote des actionnaires, espérée par les syndicats, n'a pas lieu. A posteriori, les raisons de ce choix s'avèreront très claires, pour les personnes qui ont suivi le cours de l'action Renault en bourse.

Le 25 mars 1997 est fêté à Rome le quarantième anniversaire du Traité de Rome, mais la fête a un goût amer. La manière dont la fermeture a été annoncée et la fermeture elle-même étaient (sont) un camouflet pour l'Europe. Le camp pro-européen estime que la réponse doit être « *pas moins mais davantage d'Europe* », où en est l'Europe sociale après quatre décennies ? Car dans l'Europe de la dérégulation et de la privatisation, les législations sur le travail, les régimes de sécurité sociale et les CCT relatives aux conditions de travail et de rémunération n'étaient-ils pas considérés davantage autant d'obstacles au développement d'une politique européenne de compétitivité économique ? Des directives existent bien en cas de fermeture mais elle ne comportent pas de sanction. Leur application n'est donc pas évidente.

Jacques Santer, Président de la Commission européenne répète que la manière dont la fermeture de Renault Vilvorde avait été rendue publique viole l'esprit desdites directives européennes. L'édifice européen n'entend pas être un simple marché, mais bien un marché basé sur une certaine solidarité et une certaine cohésion sociale, déclare Santer. Il estime que le gouvernement français, actionnaire principal de Renault, aurait pu intervenir par le biais de ses représentants au Conseil d'administration.

Entre-temps, les travailleurs poursuivent leurs actions, alors que Renault entame une offensive de charme pour limiter les conséquences du boycott. Renault envoie, par exemple, à sa clientèle, un courrier les avertissant des conséquences possibles d'un boycott et de l'affiche « C'est ma dernière Renault » sur l'emploi des 4.000 collaborateurs qualifiés des garages Renault.

Fin mars 1997, outre les actions qui se poursuivent, d'autres domaines connaissent également des évolutions. Des plaidoiries se tiennent au tribunal du Travail de Bruxelles, au cours d'un référé intenté conjointement par les syndicats et un travailleur.

La Ministre Miet Smet lance la proposition de désigner un conciliateur social. L'accord des organisations syndicales avec cette proposition ne signifie par pour autant qu'ils renoncent à leur objectif. Ils continuent de lutter avec ardeur pour l'annulation de la fermeture et pour le redémarrage de l'usine. Toutes les actions restent d'actualité. Au conseil d'entreprise du 25 mars 1997, une demande de re-

démarrage de la production est discutée. Il est curieux de noter qu'après 4 semaines, à peine une quinzaine d'ouvriers ont quitté l'entreprise. Ils ne veulent manifestement pas laisser passer la chance d'obtenir une prime de départ substantielle.

Le 27 mars 1997, le Financieel Economische Tijd (FET) publie une interview exclusive de Louis Schweitzer. Et quatre illusions s'envolent

- Il déclare que Renault ne reviendra pas sur sa décision de fermer l'usine de Vilvorde et souligne que Vilvorde est 30% plus cher que les autres sites Renault.
- Il ôte également tous les espoirs quant aux alternatives des syndicats et à la proposition de Jean-Luc Dehaene. Le Premier Ministre avait suggéré une réduction du temps de travail à Renault : une semaine de travail de 32 heures contre une diminution salariale de 4%. Pour Schweitzer, le problème du coût reste trop important et aucune contre-proposition n'est possible.
- Il appelle les syndicats et les travailleurs à reprendre le travail et écouler la production et à négocier. *« Nous devons voir la réalité en face, éviter les fausses illusions et négocier », déclare-t-il.*
- Quant à son sort personnel, il déclare: *« le conseil d'administration a approuvé les mesures à une large majorité et je pense que mon départ est une illusion ».*

Au cours de l'interview, Schweitzer ne souhaite rien dire quant au budget destiné à un plan social.

Le lendemain, une usine d'assemblage de Maubeuge et un fabricant de sièges près de Douai sont les cibles des ouvriers de Renault. Par ailleurs, on apprend qu'à Colfontaine, une filiale d'Alcatel-Bell ferme. La solidarité se noue également avec les 300 travailleurs de l'entreprise Nova Electro Anternational à Tongres, en faillite.

Début avril, les quotidiens publient les premières informations selon lesquelles des ouvriers de Renault posent leur candidature dans d'autres entreprises. Le constructeur de bus Van Hool en est un bon exemple. Les syndicats constatent seulement que les ouvriers de Renault préfèrent attendre la suite des événements à Vilvorde.

L'analyste automobile Vic Heylen relativisera l'argument du coût salarial dans l'affaire Renault : *« les coûts salariaux totaux à Vilvorde tournent autour des 6 milliards de BEF, soit un handicap de 30% par rapport aux sites français de Renault, ce qui correspond à un montant de 1,8 milliards de BEF ou 300 millions de FF ».* Selon l'analyste, ce montant est trop petit que pour avoir joué un rôle décisif dans la décision de fermeture. Il estime que, malgré tous les efforts consentis, les investissements réalisés à Vilvorde étaient nécessaires pour maintenir l'outil en fonctionnement et n'offraient en aucun cas une garantie pour la survie de l'usine. Il propose de transformer Renault Vilvorde en une entreprise de sous-traitance, mais souligne que la pression sur le management doit rester suffisamment élevée, sans quoi la stratégie d'usure de Renault réussira et Paris aura les mains libres.

Début avril 1997, on apprend également que le nombre d'immatriculations de véhicules Renault neufs s'est effondré de 41% sur le marché belge pour atteindre 2.861 voitures. Ce qui entraîne un recul de la part de marché de 11 à 7,3%. Cette forte chute entraîne Renault à une position inférieure à la moyenne du marché. Selon la Febiac, les immatriculations de véhicules neufs ont connu une chute totale de 13,3% par rapport au même mois de l'année précédente.

Le 3 avril 1997, une première réunion de conciliation a lieu; les syndicats des ouvriers et des employés prennent part conjointement à cette réunion.

Le même jour, le Tribunal du Travail de Bruxelles siégeant en référé déclare nuls la fermeture du site de Renault à Vilvorde et le licenciement collectif de 3.100 travailleurs. Renault réagit avec flegme à ce jugement. Renault prend acte et veillera à respecter la loi. Sur le fond de l'affaire, la direction estime que le jugement ne remet pas en cause la compétence de Renault pour procéder à la fermeture et au licenciement collectif.

Louis Schweitzer déclare au quotidien français Libération que le jugement n'aura aucun impact sur le délai de fermeture de l'entreprise. Il ajoute même que, si Vilvorde ne reprend pas la production, le risque existe d'assister à la fermeture avant le 31 juillet 1997. Un report d'un ou deux mois ne résoudrait pas le problème. La pyramide d'âge des ouvriers (38 ans en moyenne) rend un démantèlement progressif difficile.

Le vendredi 4 avril 1997, les ouvriers manifestent de nouveau à Bruxelles. Une délégation rencontre Karel Van Miert, Commissaire européen à la concurrence, qui se sent particulièrement déçu de l'attitude de Schweitzer. Il est d'avis que la déclaration brutale de Schweitzer coupe les ailes aux espoirs d'un dialogue sérieux, ce qu'il trouve inacceptable.

Le Premier Ministre Jean-Luc Dehaene fait savoir que le jugement du Tribunal du Travail de Bruxelles confirme la position du Gouvernement, à savoir qu'il existe des procédures légales à respecter. Il dit comprendre le désespoir des travailleurs mais ajoute que les confrontations et la violence ne constituent pas une solution ; il plaide pour la poursuite des discussions sous les auspices d'un conciliateur social.

A son tour, le Tribunal de Nanterre condamne, le 4 avril 2000, le géant automobile français à consulter le conseil d'entreprise européen avant d'entamer une procédure de fermeture.

Durant le week-end suivant, les syndicats planchent, dans la foulée des jugements du Tribunal du Travail de Bruxelles et du Tribunal de Nanterre, sur un nouveau plan d'actions. Selon eux, ces deux succès appellent une nouvelle stratégie. Pour les permanents syndicaux Gacoms et Jacquemijn, les jugements sont une grande victoire. Il estiment que l'on peut désormais recommencer tout de zéro. Lors de l'assemblée du 7 avril 1997, les syndicats font savoir que la production peut reprendre, à titre provisoire et sous certaines conditions.

Pour des raisons techniques, le travail ne peut reprendre immédiatement. La direction tente de rendre l'usine opérationnelle au niveau technique dans le courant de cette même semaine, afin de permettre une reprise de la production. Mais la direction n'est pas prête pour le 14 avril 2007 et demande le chômage économique pour cette semaine. La reprise du travail est soumise à un référendum. Ce qui ne signifie pas pour autant une cessation des actions en cas de reprise du travail. C'est ainsi que, le jour même du référendum, 4 autocars partent pour mener une nouvelle action surprise. Le butin de guerre : les voitures Renault stationnées sur les parkings, d'une valeur de plusieurs milliards de francs, ne sont pas restituées. Par ailleurs, de nouvelles pièces sont demandées pour chaque voiture fabriquée après la reprise du travail. Karel Gacoms et Georges Jacquemijn concluent: « *L'horloge a été ramenée au 27 février 1997. La date de fermeture du 31 juillet 1997 a disparu. La direction doit négocier et cela peut durer des semaines ou des mois. Durant toute la procédure, l'entreprise ne peut pas procéder à un licenciement collectif. On peut donc encore toucher son salaire. Pourquoi s'en priver ?* »

Seul un petit noyau d'environ 10% des travailleurs appelle à la grève générale.

Le conseil d'entreprise européen de Renault déclare ne pas se contenter de l'assemblée formelle en réponse au verdict du juge de Nanterre. L'organe de concertation insiste sur la possibilité de permettre aux syndicats de mettre sur table des alternatives industrielles et sociales. Il se réfère notamment à une

réduction du temps de travail comme moyen de sauver tous les emplois européens.

Le porte-parole de Renault se déclare disposé à reprendre les procédures d'information et de consultation mais ajoute que ces éléments de procédure ne changent en rien la situation économique de l'entreprise. Il conclut en disant que Renault va interjeter appel.

Par ailleurs, Renault estime que c'est RIB et non Renault France qui est visée par le jugement du Tribunal de Bruxelles. C'est donc RIB qui doit rencontrer les partenaires sociaux. Renault France a communiqué à la direction de Vilvorde: « *A partir du 31 juillet 1997, nous n'achetons plus votre production* ». De surcroît, la direction à Paris refile la gestion entière du conflit à la direction belge, tout en maintenant la date de fermeture. Dans le courant de la semaine, un contrôle technique opéré par les équipes de maintenance révèle que, mis à part quelques problèmes aux ateliers de peinture, aucune panne grave n'est à déplorer. Il est demandé aux fournisseurs de Renault de se tenir prêts pour le lundi suivant.

Dans le même temps, dans le nord de l'Espagne, la direction de Renault demande aux 3.542 travailleurs de Palencia de travailler avec une troisième équipe.

3.3 Delacre, ce triste souvenir

Si, durant cette période précédant immédiatement le référendum, les travailleurs de Vilvorde n'ont pas pensé directement à la fermeture de Delacre, de nombreuses publications dans la presse se sont chargées de la leur remémorer.

En 1992, l'usine de 110 ans, située à Vilvorde, enregistrait du bénéfice. Lors de la réception de nouvel an, la direction avait encore félicité les 527 ouvriers parce qu'ils avaient engendré un bénéfice record supérieur à 100 millions de BEF. La direction promettait la construction d'une nouvelle usine à Vilvorde.

Et pourtant, après communication au conseil d'entreprise, les ouvriers reçoivent, le 30 mars 1992, un avis de la direction:

« Le conseil d'administration a approuvé un plan d'investissement, pour un montant de 4,3 milliards de BEF, impliquant le triplement de la superficie de l'usine de Lambermont. Les activités y débiteront début 1993, le plan prévoit la fermeture définitive de l'usine de Vilvorde au second semestre 1994 ».

Là aussi, l'occupation de l'entreprise n'a aucun effet. Mais aucune trace de solidarité internationale. Les sites néerlandais et français de Delacre reprennent rapidement une grande partie de la production de Vilvorde. La direction sous-traite le reste des biscuits auprès des concurrents Lotus et Corona. L'entreprise mère Campbell Soup Company adresse, selon la tradition et les normes américaines, une requête unilatérale au Tribunal de Première Instance siégeant en référé afin de briser la grève. Le fabricant de biscuits est reconnu en droit en appel; chaque travailleur occupant l'entreprise se voit contraint de verser une astreinte de 10.000 BEF par jour. Le 14 mai 1992, après 45 jours de grève, 84% des travailleurs rejettent un plan d'accompagnement social de la direction, étalé sur deux ans et négocié avec les organisations syndicales. Le jour même du rejet du plan social, vers 17h, les bureaux de conciliation au sein de la réunion commune des commissions paritaires, respectivement celle des

ouvriers et des employés de l'industrie alimentaire actent notamment: « *L'usine de Vilvorde fermera le 1er juillet 1992* ».

Le Groupe Campbell ferme immédiatement l'entreprise. Du jour au lendemain, Delacre Vilvorde cesse d'exister: deux ans plus tôt que prévu. Les travailleurs ne reçoivent que les indemnités de licenciements et les primes de fermeture minimales légales. « *Car, argumente la direction, chaque jour de grève a coûté 20 millions de BEF à Delacre, ce qui a épuisé le budget destiné au plan social* ». Ce plan était estimé à environ 334 millions de francs ; le coût de la grève atteignait largement le double. Ce fut la fermeture la moins chère du siècle en Belgique. Delacre a, pour ainsi dire, fermé les portes sans déboursier un sou, faisant des travailleurs les dindons de la farce.

3.4 Reprise de la production mais poursuite des actions

On peut supposer que les leaders syndicaux de Renault ont eu ce précédent à l'esprit lorsqu'ils ont décidé d'organiser un référendum sur la reprise du travail. Personnellement, je l'ai eu en tête tout au long des négociations ; mais j'y reviendrai. Le résultat du référendum du 10 avril 1997 est conforme aux attentes. Sur les 2.721 voix exprimées, 68,7% ont voté pour une reprise conditionnelle du travail et 31,3%, contre. Au quartier général du groupe à Boulogne-Billancourt, on prend note du résultat mais on maintient la date de fermeture au 31 juillet 1997. Manifestement, les verdicts des juges et les résultats de référendums font peu d'impression.

Les syndicats maintiennent leurs conditions pour une reprise de la production ainsi que leurs actions contre la fermeture et les milliers de véhicules Renault stationnés sur le parking de l'usine ne sont pas rétrocédés. Tout cela illustre la différence entre les promesses et les actes du patron de Renault, L. Schweitzer. Il redit régulièrement qu'il est disposé à examiner des possibilités de reconversion et des candidats repreneurs pour Vilvorde mais cette recherche ne débouche sur rien de concret.

La direction de Vilvorde répète qu'il est techniquement possible de reprendre le travail le lundi suivant. Tout le monde sait qu'il ne s'agira pas d'une reprise sans heurt. Un petit groupe de personnes peut bloquer la production dans une entreprise d'assemblage automobile et il faut tenir compte du tiers de travailleurs qui ont voté contre la reprise.

Pour les travailleurs, il est clair que les Français n'envisagent pas une seconde de revenir sur la fermeture ni de donner suite aux propositions des syndicats de procéder à une réduction généralisée du temps de travail dans les usines européennes de Renault. De même, l'espoir de voir Schweitzer renverser la vapeur sous la pression des événements et des déclarations de personnalités politiques de premier plan, reste vain. En effet, le gouvernement français choisit de ne pas s'immiscer dans les affaires internes de « l'entreprise privée » Renault. Les syndicats, quant à eux, poursuivent leurs actions. Le même jour, des délégations partent vers 4 autres entreprises d'assemblage en Belgique et rendent également visite à Nova Electro à Tongres et à la Brasserie de Wieze, toutes deux déclarées en faillite et occupées par leurs travailleurs.

Le lundi 14 avril 1997, l'équipe du matin reprend le travail. Comme il fallait s'y attendre, la motivation n'y est plus ; les ouvriers travaillent avec des pieds de plomb. Une centaine de voitures produites au lieu des 350 habituelles. L'absentéisme atteint entre 5 et 10%. C'est le niveau normal pour un

lundi. L'après-midi se produit ce que les syndicats craignaient le plus : une partie des ouvriers refuse de travailler et la chaîne est de nouveau à l'arrêt.

En concertation avec leurs collègues français et espagnols, les syndicats souhaitent convaincre la direction de Renault de développer des solutions et d'éviter ainsi la fermeture du site de Vilvorde. Les syndicats souhaitent, en premier lieu, obtenir une réponse définitive à la question de savoir si le site belge et les emplois menacés en France peuvent être sauvés par le biais de l'introduction de la semaine de travail des 32h dans toutes les usines Renault d'Europe.

Bien que la production prévue ne soit pas respectée, elle s'améliore de jour en jour, alors que, dans le même temps, les actions se poursuivent. Lors d'une journée de grève, Karel Gacoms remet à P. Mauroy, maire PS de Lille, un courrier à l'attention de Lionel Jospin, chef de file de l'opposition socialiste.

Les syndicats attendent un « oui » ou un « non » de Lionel Jospin à la question de savoir s'il souhaite annuler la décision de fermeture.

Mi-avril 1997, les syndicats demandent si, dans le cadre de la reconversion de l'usine, il ne serait pas possible de conclure une convention avec le carrossier allemand Karmann de Osnabrück, dont la capacité en Allemagne serait pleinement atteinte. Cette rumeur est immédiatement démentie par la porte-parole de Karmann. Par ailleurs, il est suggéré que, dans un contexte de marché automobile européen libéralisé, il n'est pas impossible que Vilvorde intègre une nouvelle usine qui serait créée par des Japonais.

A Rotterdam, la Ministre Miet Smet tente de rallier ses collègues à l'idée de sanctions européennes pour le non-respect des directives européennes sur l'information et la consultation des membres du personnel des entreprises transnationales qui ne respectent pas les règles en matière de licenciements collectifs. Les partenaires sociaux européens s'accordent sur la nécessité d'informer et de consulter le personnel à temps en cas de restructuration d'entreprise, sans préjudice toutefois de la décision finale de la direction de l'entreprise. Vu les divergences de vues quant à la notion d'information et de consultation « à temps », l'UNICE (fédération patronale européenne) et la Confédération européenne des syndicats acceptent de mettre sur pied, avant le 12 juin 1997, une ligne de conduite afin de préciser la notion de « à temps ».

Une joute oppose le Ministre-président flamand, L. Van den Brande, et le patron de Renault, L. Schweitzer, dans les colonnes du *Standaard* des 19 et 21 avril 1997. Louis Schweitzer confirme à nouveau que la décision de fermer Vilvorde a été prise après mûre réflexion. Vilvorde est l'usine la plus chère du groupe et, depuis 1983, les conditions du marché reculent, tant en termes de volume que de marge bénéficiaire. De surcroît, l'appareil industriel est trop morcelé. Il ajoute que les différents jugements des tribunaux empêchent l'entame de toute discussion sur un accompagnement social ou une reconversion.

Au total, 2,8 milliards de FF, soit près de 17 milliards de BEF, sont budgétés pour la fermeture, mais ce montant inclut aussi les amortissements des installations.

Concernant les accusations de Schweitzer à l'égard de Van den Brande, le journaliste écrit:

« Dans une interview accordée au Standaard, Schweitzer allègue que le Ministre-président Van den Brande lui aurait interdit de parler des coûts salariaux élevés de Vilvorde. A la question de savoir si Renault n'a pas commis une erreur tactique lors de la communication de la fermeture, le 27 avril 1997, Schweitzer répond qu'il aurait fallu préciser d'emblée qu'il s'agissait d'un problème de coûts salariaux et de production. Renault Vilvorde produit de bonnes voitures mais est en même temps le site le plus cher du groupe et les travailleurs le savent ».

Schweitzer répète également que, selon lui, le Ministre-président flamand Van den Brande est responsable du caractère brutal de l'annonce de la fermeture. Van den Brande a mis le couteau sous la gorge de Renault en obligeant le groupe à communiquer la fermeture immédiatement après que lui-même l'a apprise. Sans vouloir le dire explicitement, Schweitzer laisse transparaître que Van den Brande avait interdit à Renault de faire référence aux coûts salariaux trop élevés de Vilvorde. Raison pour laquelle Renault a été rapidement soupçonné de rapatrier ses activités en France pour des raisons nationalistes.

Van den Brande réagit: « *N'importe quoi* ». Il rétorque que Schweitzer a précisé à plusieurs reprises que les coûts salariaux n'étaient pas à l'origine de la fermeture de Renault Vilvorde. Au contraire, il a déclaré explicitement qu'il ne sollicitait aucune mesure ni du Gouvernement fédéral ni du Gouvernement flamand. Les déclarations de Schweitzer sont donc dénuées de tout fondement et contraires à ce qu'il a lui-même dit. « *Tout m'amène à la conclusion que Schweitzer a mauvaise conscience en ce qui concerne la fermeture brutale de Renault Vilvorde* », martèle Van den Brande. « *Une telle attitude témoigne d'un mépris total pour la grande qualité des travailleurs de Renault Vilvorde ; il a recours à des méthodes du XIXème siècle et n'est pas à un mensonge près. Schweitzer n'a jamais fait état de coûts salariaux trop élevés* ».

De telles prises de bec ne font qu'accroître encore l'amertume des syndicats et des travailleurs.

Au mois de mai 1997, le plan des syndicats « travailler – occuper » se poursuit, même si l'action commence à s'essouffler. Entre-temps, la ligne d'assemblage tourne à un rythme un peu inférieur aux 840 véhicules produits par jour avant l'annonce de la fermeture. De facto, ce sont les délégués qui continuent à faire tourner l'usine, ce qui, selon Karel Gacoms, constitue un fait unique dans l'histoire sociale belge. L'emprise des syndicats sur la production transparaît également dans les choix opérés en matière de production: seul un véhicule assemblé sur trois est une Mégane Coupé, le modèle qui intéresse le plus Paris. Par ailleurs, ils ne sortent des voitures qu'au fur et à mesure des que pièces détachées leur sont fournies.

Mi-mai 1997, Renault compte encore 3.000 travailleurs; seuls quatre-vingt travailleurs avaient quitté l'entreprise depuis l'annonce de la fermeture. Du fait des procédures juridiques, les organisations syndicales disposent de davantage de temps pour leurs actions et n'ont dû payer que 13 jours de grève.

3.5 Les dernières semaines d'espoir

Mai a vu tomber plusieurs jugements importants. A la grande joie des travailleurs belges de Renault et de leurs collègues français, la Cour d'Appel de Versailles estime, le 7 mai 1997, que l'annonce de la fermeture de l'usine de Vilvorde n'est pas valable parce que le conseil européen d'entreprise de Renault n'a pas été consulté « *en temps utile* ». Pour les syndicats, qui voient dans le dossier Renault, un cas de figure juridique test, le jugement résonne comme une victoire. Ils ont à présent le droit de présenter des alternatives au conseil d'entreprise. Les syndicats demandent une réduction du temps de travail à 32 heures sur tous les sites Renault d'Europe. La direction de Renault déclare que le conseil d'entreprise européen sera convoqué dans les deux semaines, mais ajoute qu'elle maintient sa date de fermeture parce qu'il s'agit d'une nécessité économique.

Pour les travailleurs de Vilvorde, l'attente continue. L'équipe du soir stoppe la chaîne pour recevoir une information sur l'aspect juridique du dossier. Malgré les jugements favorables aux travailleurs, de plus en plus nombreux sont ceux qui expriment leur préférence pour un plan d'accompagnement social. « *Les travailleurs veulent savoir où ils vont* », explique un militant, « *pour le moment, c'est une bataille de procédure sans certitude d'obtenir une solution meilleure que si on entamait des discussions immédiates sur un plan social* ». L'espoir s'amenuise de voir l'usine rester ouverte, « Renault ouvert » a du plomb dans l'aile.

Les syndicats entendent réagir promptement au jugement et décident d'annoncer une nouvelle action de grève. Cette grève à Vilvorde débute à six heures moins le quart et se termine à minuit moins le quart. Les syndicats ont également l'intention de se rendre en France à la tête d'un grand groupe de militants, le jour de la réunion du conseil européen d'entreprise, dont la date reste à définir.

Le mercredi 21 mai 1997, une action ludique est prévue : les travailleurs exposent une série de véhicules achevés devant l'usine, sur la Schaarbeeklei à Vilvorde. « *De cette manière, le grand public peut voir ce que l'on fait à l'usine* », explique Karel Gacoms. Le 28 mai 1997, les travailleurs de Renault prennent part à la « Marche pour l'Emploi » à Bruxelles.

Alors qu'après l'arrêt de travail spontané du mercredi, les travailleurs de Renault Vilvorde poursuivent le débrayage les jours suivants, les cinq centrales syndicales, la CMB, la CCMB, la CGSLB, le SETCa et la LBC se réunissent afin d'arrêter une position commune. Il s'agit de choisir entre une guerre d'usure ou des négociations pragmatiques et rapides, entre une grève dure au finish ou le maintien de la reprise du travail, avec des actions ponctuelles. « *Continuer à travailler de la sorte n'est pas tenable* », déclare Georges Jacquemijn. Raison pour laquelle les syndicats souhaitent que le personnel s'exprime, le lundi suivant, sur la nouvelle stratégie à suivre chez Renault Vilvorde. Evolue-t-on vers une grève au finish ou s'en tient-on à la combinaison actuelle, occuper – travailler, avec des actions ponctuelles ? Et les syndicats entament-ils des négociations sociales ou ciblent-ils exclusivement le maintien de l'ouverture de l'usine ? Le vote de lundi doit apporter un nouvel unisson entre les syndicats et les travailleurs de Renault.

Les récentes victoires juridiques des syndicats ont obligé la direction de Renault à convoquer un conseil d'entreprise européen le 3 juin 1997 à Paris et une délégation syndicale belge en ordre dispersé n'y ferait pas grande impression.

Le référendum doit permettre aux syndicats de savoir s'ils peuvent négocier un plan social. Une autre question porte sur le choix des travailleurs entre une grève au finish et le travail, accompagné toutefois de grèves perlées de 24 heures à intervalles réguliers.

Le front commun syndical doit constater avec regret qu'un petit noyau de militants du PTB tente de persuader les travailleurs de poursuivre le combat avec la direction de manière radicale.

Lors du référendum du 26 mai 1997, une majorité du personnel s'exprime en faveur de négociations sur un plan social et d'une reprise du travail. « *Notre priorité principale est maintenant d'obtenir un bon accompagnement social* », explique Karel Gacoms. « *Nous voulons éviter à tout prix un scénario Delacre; la fabrique de biscuits a en effet fermé ses portes plus tôt que prévu et les travailleurs n'ont absolument rien obtenu en termes de plan social* ».

2.258 travailleurs ont participé au référendum. Le décompte des voix montre que 86,7% ont opté pour des négociations sur un plan social; 75,2% soutiennent l'idée de l'organisation de grèves perlées de 24 heures, alors que 24,8% préfèrent une grève au finish. La première grève de 24 heures débute immédiatement. Les travailleurs de Renault prennent également part à la chaîne humaine que les syndicats organisent à Bruxelles.

La direction de Renault Vilvorde contacte immédiatement le conciliateur social et les syndicats attendent à présent des initiatives de sa part. « *En matière d'accompagnement social, nous revendiquons la prépension pour un maximum de travailleurs et des primes intéressantes pour ceux qui quittent volontairement l'entreprise* », insiste Gacoms, « les collaborateurs restants doivent rester en service le plus longtemps possible après le 31 juillet 1997 ». Le patron de Renault, Louis Schweitzer, répète que plus aucune commande ne sera passée à Vilvorde à compter du 30 juillet 1997.

« *De nombreux travailleurs sont lassés de cette guerre d'usure et optent, au même titre que nous, la CSC, depuis le jugement de Versailles, pour des discussions en vue d'obtenir un plan social* », déclare Georges Jacquemijn. Karel Gacoms, quant à lui, espère toujours pouvoir éviter la fermeture: « *Si la droite au pouvoir remporte les élections en France, nous négocierons un plan social. Si, par contre, c'est la gauche qui gagne, nous discuterons avec les socialistes* ».

La campagne électorale française est donc suivie avec beaucoup d'attention. Dans une interview, l'ex-Ministre de l'Emploi Martine Aubry, l'une des figures de proue du parti socialiste et maire adjointe de Lille, confirme les déclarations du maire et ancien Premier Ministre Pierre Mauroy, à l'adresse des représentants syndicaux belges. Si la campagne débouche, fin du mois, sur une victoire électorale de l'opposition de gauche, - et ce n'est pas impossible - la fermeture pourrait être réexaminée. Un gouvernement de gauche obligerait Renault à rouvrir le dossier Vilvorde ; rappelons que l'Etat français détient 46% des parts de Renault. Entre-temps, le verdict de la Cour d'Appel de Versailles est considéré comme un petit coup de pouce dans la campagne du PS de Lionel Jospin. En effet, le PS demande que l'Union européenne lie la monnaie unique à une « Europe sociale ».

Début juin, le PS arrive au pouvoir, avec Lionel Jospin comme chef du gouvernement. L'espoir renaît, l'impossible pourrait encore se produire: éviter ou, du moins, postposer la fermeture de l'usine. De nombreuses personnalités politiques annoncent qu'elles prendront des initiatives pour convaincre le nouveau Premier Ministre français.

Les Gouvernements fédéral et flamand font peu de déclarations publiques. Karel Gacoms rappelle à Jospin sa promesse de faire tout son possible pour éviter, ou du moins, suspendre la fermeture, afin de donner aux syndicats la possibilité de discuter des problèmes avec la direction, y compris la question de la surcapacité. Nombreux sont ceux qui se souviennent de la présence de Jospin à la marche pour l'emploi du 28 mai 1997 et de la visite à l'entreprise de Robert Hue, secrétaire général du parti communiste français, qui se retrouve également au pouvoir.

Dans les différentes communications et dans la presse, on ne manque pas de rappeler que l'Etat français détient 45,81% du capital de Renault, le personnel, 2,5% et les investisseurs, 18,62%. Les parts restantes étant entre les mains de grandes entreprises ou de groupes.

Les investisseurs examinent la chose de leur point de vue. C'est ainsi que l'on peut lire, dans le Financier Economische Tijd du 3 juin 1997, que « depuis la victoire de la gauche au premier tour des élections, le cours du titre Renault cède du terrain. Les investisseurs craignent qu'une révision du dossier Vilvorde ne sape la nouvelle stratégie industrielle du groupe Renault ». C'est ce passage qui m'a incité à relire l'introduction du livre de Miel Dekeyzer.

Lors du conseil d'entreprise européen du 3 juin 1997, qui fait suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles gelant le processus de fermeture jusqu'après la réunion de ce conseil, le secrétaire général Michel Davy de Virville répète que la cessation de la production en 1997 sera une réalité et redit encore la logique industrielle sous-jacente à la fermeture. Il fait néanmoins savoir que la date de fermeture du 31 juillet 1997 sera difficile à respecter et que la fermeture peut être postposée de quelques mois. Les syndicats demandent au conseil d'administration la suspension de la décision de fermeture.

Ce report éventuel suscite des avis partagés chez les deux délégués de Vilvorde au sein du conseil d'entreprise européen. Le délégué principal de la CSC estime qu'il n'est pas possible de continuer à fonctionner de la sorte étant donné qu'au travers du référendum, les travailleurs ont demandé une réponse claire et définitive; il craint également que le départ de plus en plus d'ouvriers ne rende, dans les faits, la production impossible. Le délégué principal de la FG TB estime, quant à lui, que Renault doit à nouveau soumettre le dossier au Gouvernement français. Si le Gouvernement belge fait lui aussi pression, une solution acceptable sera envisageable. Par « acceptable », les syndicats entendent le maintien de l'usine pour une durée minimale de cinq ans.

Dans un courrier daté du 5 juin 1997, B. Garsmeur informe le personnel que le conseil d'entreprise de RIB a constaté que la perte de RIB atteignait un milliard de BEF fin avril 1997, ce qui signifie que les réserves financières dont l'entreprise disposait au 1er janvier 1997 sont épuisées. Il ajoute que la direction met tout en œuvre pour éviter un scénario catastrophe fin juillet. Parmi les mesures qu'il prend, citons notamment une prime de 800 BEF brut pour chaque jour où la production atteint au moins 525 voitures, versée à chaque collaborateur qui a effectivement travaillé ce jour-là.

Le lendemain, une délégation des travailleurs de Renault est reçue par le secrétaire national Cottigny, responsable PS pour les entreprises. Les représentants du PS déclarent que « tous les engagements de Lionel Jospin seront respectés ». Entre-temps, le nouveau Gouvernement français a désigné ses cinq représentants au sein de conseil d'administration. C'est sur eux que reposent les espoirs des syndicats pour l'assemblée des actionnaires et la réunion du conseil d'administration du 10 juin 1997. Le résultat de cette réunion est connu de tous : une experte indépendante, Daniëlle Kaisergruber, est désignée, afin d'examiner les alternatives possibles à la fermeture.

Par ailleurs, les tentatives des partenaires sociaux européens de rédiger une déclaration sur la manière d'atténuer les conséquences sociales des restructurations d'entreprises ont définitivement échoué. Le 6 juin 1997, les points de vue de l'organisation patronale UNICE et de la confédération européenne des syndicats (CES) apparaissent inconciliables et, lors de la réunion suivante, force est de constater le blocage total du débat. Alors que la CES souhaitait obtenir l'accord de l'UNICE sur la possibilité de modifier les directives européennes existantes, en vue de garantir une meilleure procédure d'information et consultation, l'UNICE continue de rejeter de telles adaptations. De même, la revendication de la CES de sanctionner les entreprises qui ne respectent pas les directives concernant l'information et la consultation, est inacceptable pour l'UNICE. Même le moment d'information et de consultation est source de discord pour les partenaires sociaux : là où l'UNICE estime que cette procédure doit avoir

lieu « le plus vite possible » pour atteindre des résultats optimaux, la CES souhaite que l'information et la consultation « *précèdent la fermeture définitive* », ce que l'UNICE refuse.

Alors que les ventes de véhicules Renault reprennent du poil de la bête en Belgique, la situation au sein de l'entreprise se détériore. L'absentéisme grimpe d'un niveau normal de 6% à plus de 20%. Les syndicalistes font de leur mieux mais n'entendent pas se substituer aux chefs d'équipe ni encore moins à la direction de RIB. La production chute rapidement. Toutefois, le principe de la fourniture de pièces détachées en échange de la livraison de véhicules assemblés se poursuit. Les cars Damiaan continuent à assurer la navette des travailleurs entre le Hageland et Vilvorde. La direction belge a toujours opté pour l'approche douce. Les salaires sont payés à temps, y compris le salaire des soixante occupants du parking aux 5.300 véhicules. Les leaders syndicaux comprennent que les cadres, à défaut d'être de véritables alliés, voguent, malgré tout, dans la même galère que les autres travailleurs.

Au moment même où Daniëlle Kaisergruber examine les possibilités pour Vilvorde, Renault conclut, avec les syndicats espagnols, un accord en vue d'instaurer une équipe de nuit, en plus des deux équipes de jour.

Durant une longue réunion d'information générale, à laquelle assistent presque tous les 400 employés, ces derniers apportent leur soutien aux négociations d'un plan social, mais laissent également une porte ouverte au sauvetage de l'usine.

Les priorités changent, on passe de la lutte pour que l'entreprise reste ouverte à des discussions portant sur un plan social global. Mi-juin 1997, les ouvriers arrêtent la production pour deux semaines. Les syndicats décident de mettre un terme à leurs efforts visant à assurer la survie de l'entreprise. Des nuances se font également jour entre la CMB et la CCMB. La CSC revendique surtout un bon accord social, accompagné d'indemnités intéressantes. La FGTB refuse d'accepter des licenciements secs, le meilleur accord consistant à ce que chacun conserve son emploi et, ce, au moins jusque février 2002. Les syndicats ouvriers tentent néanmoins d'accorder leurs violons et de se présenter unis aux négociations paritaires.

Une ultime rencontre informelle a lieu avec les syndicats français sur l'application de la loi française de Robien dans les sites français de Renault. Cette loi est comparable à celle du Ministre Van de Lanotte en Belgique et octroie aux employeurs une réduction des cotisations de sécurité sociale s'ils acceptent une redistribution du travail.

3.6 La décision

Suite aux cahiers de revendications portant sur un plan d'accompagnement social et déposés le 13 juin 1997 débutent, le 24 juin 1997, les réunions décisives du bureau de conciliation pour les fabrications métalliques du Brabant.

Le 27 juin 1997, le directeur de RIB, B. Garsmeur, fait savoir que le groupe français Renault a constitué un montant de 1.819 millions de FF, soit 10,92 milliards de BEF à titre de provision pour la fermeture. Cette provision doit couvrir le financement du plan social, les pertes possibles sur les actifs et le nouveau développement industriel. A ce moment, 152 personnes ont quitté volontairement l'usine, dont 128 ouvriers et 24 employés. On dénombre encore 2.503 ouvriers et 443 employés. Les syndicats commencent à craindre qu'après les vacances annuelles en août, il ne reste plus assez de personnel pour assurer un éventuel redémarrage de la production.

Après avoir délibéré sur le rapport de l'experte, le conseil d'administration de Renault avalise, le 28 juin 1997, la décision de fermeture de Renault Vilvorde. Motif principal: une réduction du temps de travail liée à une diminution salariale ne suffit pas à sauver l'usine. Le communiqué de presse du conseil d'entreprise signant l'arrêt de mort définitif de Renault Vilvorde est court et bref: « *Le conseil d'entreprise de RIB a pris connaissance avec regret et indignation de la confirmation, par la direction générale de Renault, de son intention de cesser les activités de RIB en 1997* ».

Pour le Premier Ministre J.-L. Dehaene, la fin définitive du site de production de Renault est « *une énorme déception* », mais pas une surprise « *depuis que le Premier Ministre français m'a fait savoir, après son élection, que la décision appartenait à l'entreprise elle-même et qu'il ne pouvait ni ne voulait donner d'ordre formel à Renault* ». Les socialistes flamand font part de leur désappointement face à la décision du Gouvernement Jospin. Dans un communiqué, le SP constate que « *Lionel Jospin et le PS français n'ont pas pu concrétiser les espoirs suscités avant et après les élections d'empêcher la fermeture de Renault Vilvorde* ».

Jusque deux jours avant le second tour des élections, Jospin répétait qu'une victoire de la gauche signifierait que 5 (sur 15) représentants des pouvoirs publics au conseil d'administration de Renault exigeraient des alternatives à la fermeture. Les leaders des communistes français constatent avec amertume que les pouvoirs publics, avec près de 46% des parts, peuvent à peine peser sur la politique du géant automobile.

Cette réaction des Verts français, des communistes et d'une frange des socialistes illustre la grande déception engendrée par la fermeture. Henri Emmanuelli surtout, président de la commission des finances à l'Assemblée nationale et ancien premier secrétaire du PS, exprime son aigreur et se demande si le vote des représentants des pouvoirs publics au conseil d'administration est bien conforme à leurs déclarations antérieures. En effet, seuls trois sur les cinq ont demandé un réexamen du dossier.

A l'inverse, le Secrétaire d'Etat au Commerce à l'Industrie, C. Pierret, affirme que le Gouvernement a tenu ses promesses « *parce que la seule promesse faite par Lionel Jospin portait sur la réouverture du dossier* ».

Dans Le Monde du 2 juillet 1997, Lionel Jospin confirme: « *J'ai tenu mon engagement : réouvrir le dossier de fermeture de l'usine Renault* ». Alors qu'il rappelle que l'Etat français est actionnaire minoritaire, le Premier Ministre déplore la portée des conclusions de l'experte indépendante mais ajoute: « *Nous ne vivons plus dans une économie administrée* ». La décision a été prise par l'ancien gouvernement (de droite) et ne peut être reprochée à l'équipe actuelle; il rappelle les efforts qu'il a déployés en vue d'aboutir à un plan social ambitieux et au maintien de 400 emplois par le biais d'une réindustrialisation sur le site.

Selon les tableaux de la fédération automobile Febiac, le marché automobile a enregistré, au premier semestre 1997, une perte de 4,3% par rapport au premier semestre de 1996; VW arrive en tête des ventes avec 14,7% du marché, suivi par Opel avec 11,2%, Renault, 10,2%, Ford, 9,1% et Peugeot, 8%. Pour le seul mois de juin, Renault arrive en deuxième position, avec 11%, soit à peine 0,7% de moins qu'en juin 1996.

Le slogan « *C'est ma dernière Renault* » arboré sur de nombreuses voitures Renault semble ne pas faire le poids face à la réalité du marché et n'être plus qu'un souvenir un mois plus tard.

Le rapport de Danielle Kaisergruber

Sous l'impulsion ou sous la légère contrainte – qui peut le dire ? – du gouvernement Jospin, le Conseil d'administration de Renault a considéré, lors de la réunion du 10 juin 1997, qu'il pourrait s'avérer utile d'examiner les possibilités qui s'offrent au groupe, autres que la fermeture de l'usine de Vilvorde. Sur la proposition du président Louis Schweitzer, Madame Danielle Kaisergruber a été chargée de réaliser une étude d'évaluation économique de ces possibilités.

Cette décision devait redonner aux travailleurs de Vilvorde, après leurs actions soutenues, l'intervention de nombreux responsables politiques et les promesses électorales des socialistes français, l'espoir que la fermeture de Renault Vilvorde était réversible. Depuis quelques jours, l'espoir renaissait suite aux rencontres et aux discussions successives entre le Premier ministre français, Monsieur Jospin, et ses collègues socialistes belges, Messieurs Tobback et Busquin, et, le dimanche, entre le Premier ministre français, son homologue belge Monsieur Dehaene et Louis Schweitzer, le patron de Renault.

Dans le *Financieel Economische Tijd* du 11 juin 1997, on pouvait lire le commentaire suivant: « la désignation d'une experte indépendante ne trouvera d'écho favorable qu'auprès de la direction de Renault. Danielle Kaisergruber peut se lancer dans cette débâcle à la manière d'une kamikaze. Elle se trouve face à la mission impossible de passer Renault au crible en trois semaines et de trouver une solution pour Vilvorde. Elle devrait, toute seule et en un mois à peine, venir à bout d'une tâche à laquelle de nombreuses personnes s'attellent depuis des mois... Tout porte à croire que ce n'est pas un expert que Schweitzer a désigné, mais bien un curateur envoyé pour préparer la fermeture de Renault Vilvorde. Fin juin, le Conseil d'administration de Renault se posera alors en une sorte de tribunal de commerce, pour régler le déroulement de la fermeture et l'entériner ».

Ce rapport, réalisé en un laps de temps très bref, s'est focalisé principalement sur l'évaluation économique des mesures envisageables pour compenser les surcoûts liés aux structures de production de Renault. L'experte souligne que la direction de Renault lui a « fourni efficacement les documents nécessaires et les explications indispensables ». Elle tient également à « remercier l'ensemble des organisations syndicales belges et françaises qui, outre leurs revendications et leurs propositions, [lui] ont apporté des éclairages et des éléments d'analyse précieux ».

Le 13 juin 1997, Madame Kaisergruber a rencontré les organisations syndicales, quelques jours après leur entretien avec le secrétaire d'État français, Monsieur Pierret. Celui-ci avait alors affirmé que, si Vilvorde devait fermer, une nouvelle activité industrielle importante serait certainement maintenue.

Bien que Georges Jacquemijn, secrétaire de la CSC, déclare « *ne pas croire au Père Noël* », il pense que la rencontre avec D. Kaisergruber représente une évolution positive. C'est la première fois en trois mois qu'un émissaire de la direction vient entendre les propositions des syndicats.

Karel Gacoms, secrétaire de la FGTB, déclare: « *C'est déçu que je suis revenu de Paris, mais le point positif, c'est que Schweitzer s'est engagé en faveur d'une nouvelle activité industrielle. Peut-être s'agit-il d'un vœu pieux mais, en tant que syndicat, nous ne pouvons pas nous permettre de rejeter d'office cette proposition* ». Dans ce contexte, Karel Gacoms est convaincu de l'utilité d'une rencontre avec l'experte.

On trouvera ci-après un résumé succinct des passages essentiels du rapport de Madame Kaisergruber.

4.1 Les conditions économiques, industrielles, financières de la réorganisation de Renault

4.1.1 Renault a des capacités excédentaires

La surcapacité des constructeurs automobiles européens est de l'ordre de 2 millions de véhicules. Renault n'est pas une entreprise suffisamment internationalisée et dépend dans une trop large mesure du marché européen. Seulement 5 à 10 % de la production est exportée hors d'Europe.

La capacité (montage) utilisée par Renault a atteint en Europe un taux de 67,3 % en 1995 et 67,9 % en 1996. Cette capacité est plus élevée chez la plupart des concurrents.

4.1.2 Une meilleure utilisation des équipements dans des sites plus gros

Le « temps d'utilisation » mesuré indique que les équipements de Renault « tournent » entre 3 000 et 3 500 heures par an. Ford fonctionne 4 000 à 4 500 heures pour la Mondeo, de même que Volkswagen pour la Polo et Opel pour la Corsa. Fiat, à Melfi, fonctionne 6 000 heures (7 jours sur 7) par an.

4.1.3 Réduire les coûts (pour vendre plus de voitures)

Renault a trop tardé à prendre la mesure de l'évolution du comportement des consommateurs, plus attentifs aux prix. Renault doit baisser ses prix, donc abaisser ses coûts de revient, sans renoncer à ses efforts en matière de qualité.

L'entreprise prévoit une réduction extrêmement forte de ses coûts globaux: 20 milliards de francs français entre la mi-1997 et 2000.

4.1.4 Une géographie industrielle dispersée et complexe

La surcapacité et des sites trop dispersés, de taille trop modeste et insuffisamment utilisés, conduisent à des surcoûts et, dès lors, à la nécessité de réorganiser les sites industriels de Renault et d'en fermer un.

4.1.5 Pourquoi Vilvorde ?

Avec la petite implantation de Revoz, en Slovénie, l'usine de Vilvorde est celle où la capacité de production est la plus faible. La tendance à se concentrer sur la production, en particulier sur le montage, sur des sites de taille plus importante met l'usine de Vilvorde en danger. Par ailleurs, son architecture (des chaînes sur plusieurs étages) et sa situation en zone urbaine rendent difficile toute extension et transformation.

Les implantations en Espagne sont de taille comparable à celle de Vilvorde mais, l'usine de Palencia forme, avec Valladolid, un complexe industriel offrant de nombreuses possibilités en matière de mobilité et de souplesse. Quant à l'usine de Revoz, elle est importante par rapport aux marchés de l'Europe de l'Est.

Ainsi, pour l'année 1996, le nombre de véhicules montés par site se présentait de la manière suivante:

Flins:	326 850
Douai:	277 630
Valladolid:	197 000
Palencia:	161 000
Sandouville:	188 580
Vilvorde:	141 000
Revoz:	89 000

L'usine de Vilvorde présente des coûts de production très élevés : en effet, l'écart des coûts salariaux est de 70 % par rapport aux usines espagnoles et de 30 % par rapport à l'usine de Douai. Ce pourcentage n'est contesté ni par les organisations syndicales, ni par leurs experts. Le fait que la part de la main-d'œuvre dans le coût d'un véhicule soit de 8 % constitue une raison supplémentaire pour ne pas faire porter les économies sur la seule dimension « emploi ».

La Flandre est la partie de l'Europe où le rapport entre le nombre de véhicules montés et le nombre d'habitants est le plus élevé. Les autres constructeurs sont principalement allemands et, pour eux, le différentiel de coûts salariaux ne joue pas. Les coûts salariaux ne constituent pas le seul élément de performance économique d'une usine, mais dans le contexte européen actuel, tout industriel est obligé de tenir compte des salaires et des charges sociales. C'est une autre façon de dire que l'Europe sociale a du retard sur l'Europe des marchés.

La politique de modération salariale mise en œuvre depuis plusieurs années à Vilvorde n'a pas suffi à réduire l'écart. Pendant longtemps, la qualité de la main-d'œuvre, l'organisation et les innovations ont fait de Vilvorde l'usine « modèle » du groupe en matière de performance physique et de qualité. Les travailleurs peuvent ainsi avoir le sentiment d'avoir longtemps fourni les innovations et les « bonnes idées » aux autres usines, pour ensuite apparaître comme moins performants. Les performances de Vilvorde ne se sont pas fortement détériorées, mais les performances des autres sites se sont élevées.

La standardisation et l'élévation des performances de toutes les autres usines font apparaître objectivement les inconvénients du site de Vilvorde, qui accuse un surcoût de production de 2 000 francs français pour une Mégane par rapport à Douai.

C'est donc un ensemble de caractéristiques structurelles qui, sur fond du phénomène de surcapacité en Europe, ont rendu le site de Vilvorde particulièrement vulnérable:

- sa taille;
- son architecture, son organisation intérieure et sa situation en milieu urbain;
- ses réalités salariales;

- ses performances.

Les organisations syndicales ont fait remarquer qu'un effort pour pallier un certain nombre d'inconvénients avait été consenti avec l'acceptation de la flexibilité.

En 1997 s'est engagée une discussion sur la recherche d'améliorations de la performance. Il a en effet été décidé en 1995 de ne pas équiper Vilvorde pour la production de la voiture devant remplacer la Clio à partir de 1998. Parallèlement, se mettait déjà en place la nouvelle chaîne Mégane Coupé, qui a donné lieu à d'importants investissements. Ces investissements, dont les derniers se sont concrétisés en 1995, n'auraient pas dû être réalisés.

Dans les discussions qui ont suivi l'annonce brutale de la fermeture de l'usine, des alternatives ont été esquissées.

Il est nécessaire de les évaluer:

- en regard des problèmes structurels qui viennent d'être évoqués;
- en regard des perspectives de Renault sur les années à venir.

4.2 Les conditions de faisabilité de solutions industrielles

4.2.1 Que permet la fermeture de Vilvorde dans le cadre du plan d'économies de Renault à l'horizon 2000 ?

La production serait réaffectée à Palencia, d'une part, et à Douai, d'autre part.

Dans les différents documents distribués après le Conseil d'entreprise de Renault Vilvorde le 11 mars 1997 et lors de la réunion extraordinaire du Comité de Groupe européen (3 juin 1997), les économies consécutives à la fermeture de Vilvorde ont été estimées à 856 millions de francs français.

Les syndicats signalent que, lors du calcul, les aspects suivants ont été oubliés:

- la redistribution de la production implique des investissements nouveaux;
- la création d'une troisième équipe à Douai par embauches d'intérimaires va occasionner un surcoût important de 30 % de plus qu'un salarié;
- les coûts du plan social et des mesures de reconversion industrielle sont importants.

On estime les coûts de réorganisation à 2,4 milliards de francs français. Inversement, il est également vrai que la fermeture d'un site peut engendrer d'autres économies encore non quantifiées.

4.2.2 Une autre solution industrielle pour l'usine de Vilvorde au sein de Renault

Dans l'immédiat, les programmes de Renault ne prévoient pas la production de petites séries spécifiques. Vu le succès de ce concept, c'est-à-dire des plates-formes communes pour plusieurs types de voitures, une voiture de ce type sera produite à l'avenir dans un grand site. L'implantation de Vilvorde, en raison de son environnement urbain, ne peut être suffisamment agrandie.

4.2.3 La réduction de la durée du travail peut-elle « sauver » Vilvorde ?

Telle était la question que se sont immédiatement posés les responsables syndicaux et les responsables politiques. L'examen de la réduction de la durée de travail non seulement à Vilvorde, mais également et surtout, à Renault SA (60 000 personnes), ne permet pas de conclure qu'il s'agit là d'une solution rationnelle.

A Réduire le temps de travail à Vilvorde

En Belgique, il existe la « loi Vande Lanotte », qui permet de « sauver des emplois » en autorisant la réduction de la durée de travail moyennant la réduction des cotisations de sécurité sociale.

Le passage à une durée de travail de 32 heures à Vilvorde correspond à une réduction de 9 %, ce qui aboutirait à des semaines de 4 jours, déjà pratiquées dans le cadre de l'accord de flexibilité existant depuis 1994. L'usine fonctionne actuellement sur la base de 9 heures de travail par jour en deux équipes, avec des semaines de 3, 4 ou 5 jours. En cas de compensation salariale totale, l'effet serait une augmentation du coût du travail de 3,8 % les deux premières années, 5,8 et 7,9 % les deux années suivantes et enfin 9,8 % en sortie de dispositif.

L'augmentation des coûts salariaux pourrait être réduite par le biais de la négociation sociale de manière à ce que la masse salariale reste inchangée. La réduction de la durée du travail à Vilvorde ne résoudra pas le différentiel salarial avec les sites français et espagnols. Elle entraîne également une baisse de rentabilité en matière de capacité de production. La réduction du temps de travail ne peut être conçue que comme une solution transitoire.

Appliquer cette mesure sur le seul site de Vilvorde ne permet pas de répondre aux problèmes posés. Les organisations syndicales belges et les syndicats français ont élaboré une réponse plus large: utilisation du dispositif Vande Lanotte d'une part et du dispositif Robien de l'autre.

B Réduire le temps de travail en France

La CFDT, organisation syndicale française, a élaboré une proposition:

- la productivité évolue à un rythme de 5 % les 5 premières années, puis marque une pause les années 6 et 7, pour ensuite augmenter à nouveau de 3 % à partir de la 8e année;
- forte augmentation de la production durant les 4e et 5e années, conduisant à une utilisation optimale des installations;
- progression de la masse salariale annuelle de 3,5 % par an et de 1 % par an pour les jeunes;
- réduction de la durée de travail de 15 %, autorisant des semaines de 4 jours.

Il ressort de plusieurs scénarios qu'une forte réduction de la durée de travail a un effet sur l'emploi, mais qu'elle ne permet pas d'éviter la fermeture d'un site, car elle doit s'accompagner d'une meilleure utilisation des capacités..

4.2.4 La réduction de la durée du travail peut « sauver » des emplois chez Renault

Renault doit mettre en œuvre une politique d'emploi ouverte en matière d'embauche des jeunes et de réduction de la durée du travail.

De manière différenciée selon les sites, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de souplesse et d'une meilleure utilisation des capacités. Si la réduction de la durée de travail ne peut constituer une alternative à la fermeture de Vilvorde, il est essentiel que Renault SA s'engage dans la recherche d'un compromis qui souligne tant la dimension « emploi » que la dimension « rémunération ». L'accord de 1989, qui déjà avait marqué l'entreprise, portait sur les compétences et la modernisation de l'organisation du travail. Aujourd'hui, ce sont l'emploi et une réduction du temps de travail adaptée qui doivent être au cœur d'une nouvelle démarche, à la fois globale et décentralisée.

4.3 Les conclusions de Madame Kaisergruber, experte

- On observe un problème de nature structurelle, en ce sens que l'appareil de production de l'industrie automobile européenne et de Renault en particulier présente des capacités excédentaires.
- La réduction de la durée du travail à Vilvorde et/ou dans les autres sites ne représente pas une alternative. Une forte réduction de la durée de travail doit s'accompagner d'une hausse de la productivité:
 - Une meilleure utilisation des équipements;
 - Une flexibilité accrue;
 - Une politique salariale qui se traduit en un compromis social, articulant réduction de la durée de travail, flexibilité et contreparties salariales;
 - Une réduction massive de la durée de travail sur l'ensemble des sites, sans de profondes réorganisations, n'aboutirait qu'à abaisser le degré d'utilisation des équipements et, sans forte réduction des rémunérations, ne résoudrait en rien le problème économique posé;
- Il est nécessaire pour Renault de rechercher un compromis social nouveau. La réduction de la durée du travail, la flexibilité et l'aspect relatif à la rémunération pourraient permettre à Renault de sauver des emplois dans les années à venir.

Propositions:

La brutalité de la décision concernant Vilvorde a imposé à Renault des devoirs particuliers : le devoir de reconversion, le devoir de prévoir un plan social exceptionnel et un vrai dédommagement. Pendant deux ans, Renault doit offrir un accompagnement aux travailleurs qui ne sont pas reclassés rapidement ; il faut un plan social exceptionnel pour Vilvorde et un engagement de réindustrialisation du site.

- Prépension pour environ 700 personnes;
- Reclassement;
- Formation;
- Cellule pour l'emploi;
- Indemnité correspondant à un dédommagement légitime.

En particulier, l'experte propose, afin de préparer, négocier et engager ces mesures exceptionnelles, un report de la date d'arrêt de la production pouvant aller jusqu'à la fin de l'année 1997.

Renault et la procédure de licenciement collectif

Le fait que la société mère de Renault en France ait décidé l'arrêt de la production chez sa filiale belge à Vilvoorde et l'ait annoncé à l'hôtel Hilton à Bruxelles, a donné à cette affaire une dimension économique et juridique non seulement nationale mais également européenne.

Les infractions aux CCT conclues au sein du Conseil national du Travail ont même abouti à ce qui est communément désigné comme la « loi Renault » en matière de procédure de licenciement collectif.

5.1 Procédure en vigueur pendant le conflit Renault

Afin de ne pas se perdre dans les données juridiques du conflit et les décisions prononcées par les tribunaux, il est indispensable de d'abord citer les dispositions des CCT cruciales n° 9 et n° 24 du Conseil national du Travail, ainsi que la procédure à suivre par un employeur en cas de licenciement collectif.

- CCT n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail;
- CCT n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

5.1.1 CCT n° 24 du 2 octobre 1975

La CCT n° 24 s'applique aux entreprises occupant en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement.

Est considéré comme licenciement collectif, au sens de la CCT n° 24, tout licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs qui affecte au cours d'une période de soixante jours un nombre de travailleurs:

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travail-

- leurs 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.

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif, il est tenu d'informer et de consulter au préalable les représentants des travailleurs; cette information et consultation se fait au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, de la délégation syndicale. Les informations portent sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine de la fermeture et qui la justifient, et sur leurs conséquences économiques, financières et sociales.

Les consultations portent, entre autres, sur les moyens qui doivent être utilisés pour indemniser les licenciements, sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que 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.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et leur communiquer en tout cas, par une communication écrite, les informations suivantes:

- les raisons des licenciements projetés;
- les critères envisagés qui seront utilisés pour la sélection des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le licenciement;
- le nombre et les catégories des travailleurs concernés;
- le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés;
- la méthode de calcul pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui n'est pas due en vertu de la loi ou d'une CCT;
- la période pendant laquelle les licenciements seront effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.

5.1.2 CCT du 9 mars 1972

La consultation des travailleurs doit se dérouler conformément aux dispositions de la CCT n° 9, en appliquant les principes suivants:

- la consultation doit être préalable à la décision de l'entreprise de procéder à des licenciements collectifs;
- les membres du conseil d'entreprise doivent pouvoir formuler leurs avis, suggestions ou objections en connaissance de cause, et ceci sur base des informations fournies;
- le chef d'entreprise indiquera, soit immédiatement, soit au cours de la réunion suivante, la suite qu'il entend donner ou qu'il a donnée aux avis, suggestions ou objections formulés;
- il doit s'agir d'une consultation effective, préalable, portant, entre autres, sur les répercussions sur les perspectives en matière d'emploi, d'organisation du travail et de la politique d'emploi en général;
- les critères généraux à suivre en matière de licenciement ou de réengagement seront déterminés par le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

L'employeur a, en outre, l'obligation, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif, de porter son intention de procéder à un licenciement collectif, par lettre recommandée, à la connaissance du directeur du bureau subrégional de l'emploi du lieu où l'entreprise est établie.

La période pendant laquelle l'employeur ne peut notifier de licenciement aux travailleurs qui entrent en ligne de compte pour un licenciement collectif, est en principe de 30 jours et prend cours à la date de la notification de cette intention. C'est seulement dans le cas de la fermeture d'une entreprise suite à une décision judiciaire que l'employeur ne doit pas respecter ce délai. Hormis les quelques exceptions où un raccourcissement est possible, ce délai peut être prolongé jusqu'à maximum 60 jours après la notification. L'employeur doit être informé de la prolongation et des motifs de celle-ci au moins une semaine avant l'expiration du délai initial de 30 jours.

5.2 Le Conseil national du Travail

Suite aux événements Renault, la Ministre de l'Emploi et du Travail Miet Smet a demandé, par lettre du 4 mars 1997, l'avis du CNT concernant quelques points relatifs aux procédures d'information et de consultation en cas de fermeture d'entreprises et de licenciement collectif. Ces procédures sont reprises dans les CCT n° 9 et n° 24 décrites ci-dessus.

Dans sa demande d'avis, la Ministre attire l'attention sur le fait que lesdites procédures ont été fortement mises en lumière par les événements récents, ce qui l'a amenée à soumettre deux questions au Conseil à ce sujet.

La question se pose tout d'abord de savoir si les dispositions en question offrent les garanties suffisantes pour une information et une consultation complète et en temps opportun, c'est-à-dire à un moment où la consultation peut encore influencer la décision à prendre. Ou est-il par contre nécessaire de préciser sur quoi doivent porter l'information et la consultation et dans quelle période elles doivent avoir lieu ?

Ensuite, selon la Ministre, les sanctions ne sont manifestement pas proportionnelles à la gravité des faits commis et elles n'offrent aucune garantie quant à l'efficacité des garanties qui doivent être données.

Enfin, la Ministre demande au Conseil de se pencher aussi rapidement que possible sur ces deux questions, qui, selon elle, nuisent à la confiance que les travailleurs et les employeurs peuvent avoir en ce qui concerne l'application des accords conclus.

Dans son avis n° 1183 du 30 mai 1997, le Conseil national du Travail s'est prononcé à l'unanimité sur deux points qui constituent le fondement du projet de loi (voir 5.4):

- les procédures d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif et de fermeture d'entreprises sont satisfaisantes et ne doivent donc pas être modifiées;
- il n'existe actuellement aucun lien entre les procédures d'information et de consultation et les licenciements dont peuvent être victimes les travailleurs à l'occasion d'une restructuration ou d'une fermeture ; un tel lien devrait être établi, de sorte qu'un employeur qui ne respecte pas ces procédures ne se voit pas traiter d'une meilleure façon que celui qui respecte les obligations qui lui incombent.

Le Conseil estime, après avoir examiné la question, que les procédures d'information et de consultation, prévues par les conventions collectives de travail précitées n° 9 et n° 24, comprennent suffisamment de garanties et qu'il ne faut donc pas toucher à ces procédures mais qu'il importe qu'elles soient correctement suivies.

Le Conseil attire l'attention sur le fait qu'un problème surgit toutefois par rapport au droit de licenciement individuel. Afin de remédier à ce problème, le Conseil propose la mise en place d'une disposition légale particulière en vertu de laquelle le contrat de travail reste en vigueur et le salaire dû tant que les procédures ne sont pas respectées.

Le respect de ces procédures doit, selon le Conseil, répondre aux critères suivants:

- avoir introduit un dossier conformément à l'arrêté royal précité du 24 mai 1976, dont il ressort que l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif, associé ou non à une fermeture éventuelle;
- démontrer qu'il y a eu des réunions du conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale ou avec les (représentants des) travailleurs;
- démontrer que les contre-propositions éventuelles sont examinées ; examiner sérieusement et répondre aux réponses éventuelles des travailleurs.

Le Conseil se propose d'élaborer, en même temps que l'examen du projet de loi, une réglementation visant à ce que les procédures se terminent dans un délai raisonnable. Le Conseil estime que ce souci ne doit pas seulement concerner les procédures d'information et de consultation en tant que telles, mais également les conséquences et les sanctions qui peuvent résulter du non-respect de ces procédures. Dans ce contexte, le Conseil insiste pour qu'un règlement soit pris au niveau européen afin de garantir une application égale de cette législation dans les différents pays, également en ce qui concerne les conséquences et les sanctions.

En outre, le Conseil propose que le gouvernement entreprenne des démarches afin de prendre, au niveau européen, des sanctions qui sont proportionnelles à la gravité des faits commis et qui offrent des garanties pour l'effectivité des garanties qui doivent être données.

5.3 Initiatives parlementaires

L'affaire Renault a également suscité de nombreuses initiatives parlementaires:

- 12 mars 1997 : proposition de résolution concernant la délocalisation et la perte d'emplois au sein de l'Union européenne et en particulier la fermeture du site Renault à Vilvoorde. Introduite par Annemie Van de Casteele et consorts à la Chambre des Représentants.

Cette résolution condamne les événements chez Renault, demande au gouvernement de tout mettre en œuvre pour annuler la décision et demande à la Commission européenne d'élaborer un projet de directive avec des normes minima, en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales.

- 28 mai 1997 : proposition de loi visant à prévoir des sanctions complémentaires en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation en cas de licenciement, introduite par Hans Bonte, Chambre des Représentants.

La proposition prévoit en premier lieu que les licenciements collectifs annoncés au mépris des procédures d'information et de consultation prescrites sont nuls de plein droit.

Afin de dissuader l'employeur d'annoncer un licenciement collectif, moyennant une notification préalable, une sanction supplémentaire est en outre requise.

Dans de nombreux cas, l'entreprise en question a reçu l'aide des autorités belges ou régionales sous la forme d'interventions dans les coûts de formation, d'appui à l'expansion économique, d'exemption du précompte immobilier ou des charges fiscales ou parafiscales. Ceci implique que l'autorité concernée a consenti des efforts budgétaires réels pour rendre ou maintenir l'entreprise économiquement viable, ce qui favorise l'emploi. Lorsqu'une telle entreprise met fin totalement ou partiellement à ses activités sans aucun respect pour les procédures démocratiques de concertation sociale, il est clair qu'elle rompt avec son environnement social et avec l'autorité qui l'a soutenue dans le développement de ses activités. Il est par conséquent logique que cette autorité puisse réclamer le remboursement de l'aide consentie.

Cette proposition vise dès lors le remboursement de l'aide que l'autorité fédérale a octroyée à des entreprises, lorsque celles-ci foulent aux pieds sans vergogne les procédures d'information et de consultation prévues par la loi. Le produit du remboursement est versé au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et peut donc être utilisé afin de réinsérer dans le processus du travail les travailleurs touchés par le licenciement collectif.

- 9 juillet 1997 : proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif afin d'améliorer la protection des travailleurs, introduite par Detienne et Wauters, Chambre des Représentants.

Trois mesures sont prévues:

- une prolongation des délais avant que le préavis ne puisse commencer à courir;
- nullité des licenciements collectifs lorsque les réglementations existantes sont foulées aux pieds;
- remboursement de toutes les réductions de cotisations sociales dont l'entreprise a bénéficié au cours des cinq années précédant le licenciement collectif.

5.4 Loi du 5 novembre 1997 « Loi Renault »

Enfin, le 5 novembre 1997 le projet de loi portant des dispositions en faveur de l'emploi est déposé à la Chambre. Le chapitre VII de ce projet contient les mesures visant à améliorer l'effectivité de la législation en matière de licenciement collectif.

Dans l'exposé des motifs relatif au chapitre licenciements collectifs, il est énoncé que les dispositions du présent chapitre ont pour objectif d'améliorer l'efficacité des dispositions qui garantissent le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et de leurs représentants en cas de licenciement collectif et de fermeture d'entreprises. L'annonce brutale de la fermeture de la filiale belge d'un grand constructeur automobile européen sans avoir respecté les règles qui prévoient une information et une consultation préalables des travailleurs et de leurs représentants, a occasionné de nombreuses et vives réactions, tant dans le monde politique et social que dans l'ensemble de la population. En réaction à cette situation, le gouvernement a pris des initiatives tant au niveau international qu'au niveau national.

Compte tenu de l'attitude inacceptable de la société-mère de la filiale belge, le gouvernement a saisi les instances garantes du respect de codes de bonne conduite applicables aux entreprises multinationales, à savoir l'OCDE d'une part et le Bureau international du Travail d'autre part.

Par ailleurs, le Ministre de l'Emploi et du Travail a évoqué la problématique de l'information et de la consultation des travailleurs dans les instruments européens sur les licenciements collectifs et sur les comités d'entreprise européens au cours de la réunion des Ministres européens des Affaires sociales à Rotterdam en mars 1997.

Cette intervention a permis à la présidence du Conseil de tirer des conclusions soulignant l'importance des procédures d'information et de consultation des travailleurs dans les processus de restructuration des entreprises et d'inviter la Commission européenne à examiner, avec les partenaires sociaux européens, les moyens de préciser à quel moment devaient utilement intervenir ces processus d'information et de consultation.

En outre, le Conseil national du Travail a été saisi d'une demande d'avis sur l'évaluation de l'effectivité des dispositions nationales sur l'information et la consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif et de fermeture d'entreprises. Cette demande portait à la fois sur le contenu des normes et sur les mesures prises pour assurer leur application correcte.

Dans son exposé introductif au projet de loi, la Ministre Miet Smet l'a formulé comme suit:

« Le Chapitre VII comporte plusieurs modifications relatives à la réglementation sur le licenciement collectif. Les dispositions de ce chapitre ont pour objectif d'améliorer l'efficacité des dispositions qui garantissent le droit à l'information et à la consultation des travailleurs et de leurs représentants en cas de licenciement collectif et de fermeture d'entreprises.

L'annonce brutale début 1997 de la fermeture de la filiale belge d'un grand constructeur automobile européen sans avoir respecté les règles qui prévoient une information et une consultation préalables des travailleurs et de leurs représentants, a occasionné de nombreuses et vives réactions tant dans le monde politique et social que dans l'ensemble de la population.

L'une des actions entreprises par le gouvernement belge à l'époque concernait la demande adressée au Conseil national du Travail quant à l'efficacité des dispositions nationales existantes en matière d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif et de fermeture.

L'objectif de ce chapitre est la mise en oeuvre de l'avis unanime rendu en la matière par le Conseil national du Travail le 30 mai 1997. La principale nouveauté proposée ici concerne la sanction infligée à un employeur qui ne respecte pas les procédures en matière d'information et de consultation, procédures qui existent depuis de nombreuses années.

L'employeur doit prouver à cet égard qu'il a rempli quatre conditions:

- 1. Il doit avoir procuré aux travailleurs ou à leurs représentants un rapport écrit sur son intention de procéder au licenciement collectif et sur le contexte dans lequel ces licenciements auront lieu.*
- 2. L'employeur doit avoir tenu plusieurs réunions avec les organes compétents (conseil d'entreprise et autres) ou avec les travailleurs à ce sujet.*
- 3. Les membres des organes qui ont été informés ou les travailleurs eux-mêmes si ces organes n'existent pas dans l'entreprise doivent avoir eu la possibilité de poser des questions sur les licenciements, leurs motifs et leurs conséquences; ils doivent également avoir eu la possibilité de faire valoir leurs arguments en vue d'éviter ou de limiter les conséquences de leur licenciement et avoir eu la possibilité de proposer des solutions alternatives.*
- 4. L'employeur doit avoir étudié ou avoir répondu à ces questions, arguments ou contre-propositions de manière sérieuse.*

L'employeur devra en outre, dans une communication au directeur du service subrégional de l'emploi, préciser la manière dont il a rempli ces quatre conditions.

La sanction proposée consiste, tant que la procédure d'information et de consultation n'est pas terminée, à rendre nulles de fait les cessations de contrat de travail des travailleurs concernés par le licenciement collectif ou la fermeture. Le délai de préavis en cours est en effet suspendu jusqu'à ce que toutes les obligations soient respectées. Un travailleur déjà licencié peut demander sa réintégration et, en cas de refus de cette réintégration par l'employeur, a au moins droit au salaire de remplacement pour une même période. Le but de cette sanction est de ne pas avantager l'employeur qui ne respecte pas ces obligations par rapport à l'employeur qui les respecte. »

Lors de la discussion, l'amendement n° 30 de madame D'Hondt et de monsieur Bonte et consorts a été accepté ; il donne au Roi la possibilité d'imposer le remboursement de l'aide octroyée par l'autorité fédérale lorsque ces employeurs procèdent à un licenciement collectif sans avoir respecté les conditions prévues par la présente loi.

Enfin, la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi est approuvée (MB 19 février 1998). Le chapitre VII – licenciements collectifs, contient, dans les articles 62 jusqu'à 70 inclus, les dispositions relatives à une procédure plus stricte, une meilleure protection individuelle et la possibilité de remboursement de l'aide publique accordée aux employeurs par le Gouvernement fédéral.

5.5 Après cinq ans, la loi Renault reste actuelle et source de discussions

Il me semble utile de mentionner, dans le cadre de ce rapport, l'un des aspects de la critique émise par des juristes concernant cette législation. Là où le Tribunal et la Cour du Travail de Bruxelles soulignent que la réglementation belge brille par la quantité des procédures d'information et de consultation, les juristes F. Dorsemont et G. Stessens déclarent également que « *l'espoir que l'affaire Renault aurait stimulé le législateur à une codification systématique des obligations d'information et de consultation extrêmement disparates s'est avéré vain.* »

Le droit belge en matière de licenciements collectifs et la « Loi Renault » sont redevenus un point sensible début avril 2001 avec la fermeture des établissements Marks & Spencer en Belgique. Avec l'annonce inattendue de la fermeture de ces filiales où travaillaient environ 350 personnes, le traumatisme Renault est revenu à la surface.

Les avis divergent toutefois sur la loi Renault et sur ce qui doit se passer. Nous citons à cet effet deux points de vue opposés publiés dans la presse.

L'ancien secrétaire général adjoint de la LBC-NVK, M. Weyns, déclare dans le Financieel Economische Tijd que la presse souligne surtout le fait qu'elle était informée de la fermeture de Marks & Spencer avant les travailleurs concernés et leurs représentants. « *Le plus grave est toutefois le fait que les travailleurs n'ont pas du tout eu voix au chapitre en ce qui concerne la décision de fermeture elle-même ou le licenciement collectif. En Belgique, une entreprise peut décider unilatéralement de mettre fin au contrat de travail de n'importe quel travailleur, à n'importe quel moment et sans devoir donner aucun motif. Il suffit que l'entreprise respecte le délai de préavis ou paye l'indemnité de préavis.*

Non seulement chez Marks & Spencer, mais également chez Jansen Pharmaceutica, Danone et Union Carbide, l'on ne

peut que constater que la décision de licenciement collectif ou de réduction drastique du personnel était de facto déjà prise définitivement et que la concertation sociale qui a suivi – en ce qui concerne le fond de l'affaire – a été réduite à un numéro formellement obligatoire. La loi dite loi Renault n'y a pratiquement rien changé. Il ressort également de la discussion de cette loi au parlement que l'objectif ne consistait pas du tout à modifier quelque chose aux principes fondamentaux : la loi n'avait pour but que de mieux pouvoir contraindre au respect des accords déjà existants.

La réglementation européenne et belge partent du principe qu'une entreprise ne peut prendre une décision de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise avant d'avoir examiné toutes les possibilités visant à éviter une décision aussi drastique. En concertation avec les représentants des travailleurs, l'entreprise qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif doit examiner comment le licenciement peut encore être évité.

Toutefois, la réalité est en général tellement contraignante, que la concertation sociale se limite au plan social visant à compenser les conséquences des licenciements. La législation belge échoue lorsqu'il s'agit de la concertation visant à forcer la décision elle-même. Le grand patron Vandeveld de Marks & Spencer l'a illustré clairement : Si nous avons commis une faute de procédure, nous parlerons pour la rectifier. Mais cela ne remettra pas en cause la décision en soi. »

Rappelez vous la quasi même réaction de la direction de Renault aux divers jugements, dont la direction a chaque fois pris acte, mais n'a pas voulu revoir la décision de fermeture.

« Il est nécessaire – et urgent – de revoir le droit belge en matière de licenciements. Comme cela est le cas dans de nombreux autres pays européens, la législation devra prévoir des sanctions de nullité. Les licenciements eux-mêmes doivent pouvoir être annulés si les règles essentielles n'ont pas été respectées ou s'il n'existe pas de motif suffisamment valable de licenciement. A cet égard, la loi Renault n'était pas plus qu'un premier pas.

Le motif du licenciement doit également revenir sur le tapis. De nombreuses entreprises ont récemment pris des décisions visant à garantir les gains futurs et très élevés des actionnaires. Ceci a encore davantage faussé les rapports entre travail et capital. On ne peut en effet tolérer que des travailleurs perdent leur emploi, pour pouvoir procurer aux actionnaires des profits disproportionnés.»

Avocat et spécialiste en matière de restructurations, H. Craeninckx estime, dans De Standaard et dans Le Soir que la loi Renault manque son but. Il trouve la loi trop technique et difficilement applicable. *« Il s'agit d'une procédure assez hypocrite. Une restructuration s'inscrit le plus souvent dans le cadre d'une stratégie bien réfléchie. Il est assez naïf de penser que la concertation au sein du conseil d'entreprise peut aboutir à un plan complètement modifié et empêcher la décision. La discussion au conseil d'entreprise sur le projet de restructuration risque par conséquent de devenir assez surréaliste. La loi ne prévoit pas de limite dans le temps pour cette concertation, que les syndicats peuvent facilement prolonger artificiellement et faire traîner pendant des mois. L'employeur n'y trouvera pas son compte, parce qu'entre temps il ne peut commencer la restructuration. Les travailleurs non plus, parce qu'ils demeurent plus longtemps dans l'incertitude. L'annonce du licenciement est un choc psychologique pour eux. Mais une fois qu'ils l'ont assimilée, ils veulent la clarté le plus rapidement possible. Mais les discussions concernant le plan social ne peuvent commencer que lorsque la procédure d'information et de consultation est terminée.*

Le conseil d'entreprise a un droit fondamental à l'information. Le conseil d'entreprise doit être le premier informé concernant les décisions prises par les organes de gestion de l'entreprise, avant toutes les autres parties. Je ne mets pas cela en question. Mais la période d'information et de consultation devrait être limitée dans le temps. Ou la loi devrait au moins autoriser qu'entre temps le plan social puisse déjà être discuté. C'est cela la concertation véritable. Cela peut également susciter de nouvelles idées.

Le volet social est important, mais ce n'est pas le seul. Il y a également un volet économique. L'on a tort de compliquer la restructuration en imposant des procédures complexes. Cela n'empêche pas les licenciements. »

Cet avocat est partisan d'une révision de la loi Renault, afin de mieux l'adapter à la réalité économique. Il estime qu'en cas de restructuration, les entreprises devraient mieux communiquer avec leurs travailleurs.

Enfin, il déclare encore: « *Je ne suis pas contre le fait que des entreprises bénéficiaires qui décident de procéder à des licenciements collectifs, soient obligées par la loi à payer de fortes indemnités aux travailleurs touchés ou à les aider à trouver un nouvel emploi. Mais entamer une guerre de procédure n'a pas beaucoup de sens.* »

5.6 La loi Renault 10 ans plus tard et après le pacte entre les générations

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre les générations a rencontré de vives critiques dans les milieux syndicaux. La loi contient toutefois les mesures qui redéfinissent les dispositions et les procédures en cas de licenciements collectifs et de fermeture d'entreprises.

Suite à l'importante restructuration avec licenciement collectif pour plus de 3000 membres du personnel chez VW Forest, annoncée en décembre 2006, la problématique se retrouve au centre des préoccupations des partenaires sociaux.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu du scénario sur base de la loi du 23 décembre 2005, particulièrement la procédure d'information et de consultation.

5.6.1 Procédure de reconnaissance d'entreprise en restructuration

L'entreprise peut procéder au licenciement collectif, qui doit intervenir dans les six mois à dater de la reconnaissance comme entreprise en restructuration, et en respectant les données suivantes:

Nombre de travailleurs occupés	Nombre minimum de travailleurs à licencier
Au moins 100	Minimum 10%
Plus de 20 – moins de 100	Minimum 10%
Au moins 12 – maximum 200	Minimum 6 travailleurs
Moins de 12	Minimum 50%

L'employeur doit introduire une demande motivée auprès du Ministre du Travail. Cette demande contient:

- les documents prouvant que l'entreprise satisfait aux conditions pour être reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration (suffisamment de licenciements);
- une CCT réglant l'instauration de la prépension;
- Par comparaison à la réglementation précédente, le plan de restructuration est assez étendu et doit contenir les éléments suivants:
 - o Un plan d'actions positives pour les travailleuses;
 - o Des documents par lesquels cette entreprise prouve qu'en cas de faillite, elle payera l'indemnité complémentaire de prépension entre l'âge de 50 et 55 ans. Le bénéficiaire de cette garantie est le

- fonds de fermeture d'entreprises;
- Un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, comme le crédit-temps et le travail à temps partiel volontaire, d'autres possibilités ne sont pas exclues. Il faut examiner de combien d'unités, exprimées en équivalents temps plein, le volume de travail baisse en appliquant ces mesures de redistribution du travail;
- Une CCT reprenant les règles et modalités en matière de primes de départs pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise;
- Une CCT reprenant les mesures d'accompagnement pour les travailleurs menacés de licenciement.

Pour les plus de 45 ans, les mesures suivantes doivent être prises:

- la création d'une cellule pour l'emploi ; cette obligation peut être remplacée par la collaboration de l'entreprise à une cellule pour l'emploi faîtière;
- une offre d'outplacement à charge de l'employeur.

Cette offre satisfait au moins aux normes de la CCT n° 82 (entre autres, minimum vingt heures pendant deux mois);

- Une liste nominative des candidats prépensionnés;
- Une attestation du Ministre régional de l'Emploi. Celui-ci doit approuver les mesures d'accompagnement prévues dans le plan de restructuration.

5.6.2 Début de la procédure

L'employeur convoque les membres du conseil d'entreprise (CE) – ou, à défaut de celui-ci, les membres de la délégation syndicale, ou, à défaut de celle-ci, les travailleurs – pour leur faire part de son intention de procéder à un licenciement collectif. Il est à souligner que tant que la procédure d'information et de consultation ne sont pas terminées, l'employeur ne peut parler que d'une intention de procéder à un licenciement collectif.

5.6.3 Procédure d'information

L'employeur remet un rapport écrit contenant, entre autres, les informations suivantes:

- les raisons du licenciement collectif projeté;
- le nombre total et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que le nombre et les catégories des travailleurs concernés;
- la période sur laquelle les licenciements seront effectués;
- la méthode de calcul pour les indemnités de licenciement autres que celles qui sont dues en vertu de la loi ou de la CCT.

Un procès-verbal de chaque réunion doit être rédigé.

5.6.4 Procédure de consultation

Celle-ci comprend:

- les possibilités d'éviter le licenciement collectif;
- les possibilités d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales (plus particulièrement, re-classement et reconversion des travailleurs licenciés).

L'employeur est tenu d'examiner toutes les questions, remarques, arguments et contre-propositions et de donner une réponse motivée. La conclusion de cette procédure est un thème délicat. L'employeur décide lui-même quand la procédure est terminée. Toutefois, si les représentants des travailleurs refusent de signer un accord attestant qu'ils ont été suffisamment informés et consultés, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

5.6.5 Décision de licenciement collectif

Lorsque la procédure d'information et de consultation est terminée, l'employeur peut, le cas échéant, convertir son intention de licenciement collectif en une décision effective de licenciement.

La décision de licenciement collectif doit être notifiée, par pli recommandé à la poste, au directeur du service subrégional de l'emploi (VDAB/FOREM/ORBEM) et doit contenir les données suivantes:

- nom et adresse de l'entreprise;
- nature de l'activité de l'entreprise;
- numéro et dénomination de la Commission paritaire;
- nombre de travailleurs;
- motifs du licenciement collectif;
- nombre de travailleurs concernés, ventilés par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division;
- période pendant laquelle le licenciement interviendra;
- preuve du respect de la procédure d'information et de consultation, entre autres par un rapport écrit et les procès-verbaux.

Le jour de l'envoi de la décision de licenciement collectif au VDAB/FOREM/ORBEM, une copie de cette notification doit être envoyée aux membres du CE, de la délégation syndicale ou des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire compétente.

En outre, une copie de la notification est envoyée, le jour de l'affichage, par lettre recommandée à la poste, aux travailleurs qui font l'objet du licenciement collectif et à ceux dont le contrat de travail avait déjà pris fin le jour de l'affichage et dont le licenciement a le caractère de licenciement collectif. La procédure en matière d'annulation de la protection contre le licenciement des travailleurs protégés ne peut certes pas être oubliée.

5.6.6 Réglementation en matière de prépension conventionnelle en cas de licenciement collectif

L'A.R. du 9 mars 2006 insérant une section 3 bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle était et est toujours pour les organisations syndicales la source de scandale dans le pacte de solidarité entre les générations.

Suite à la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le Ministre de l'Emploi peut consentir à abaisser l'âge de la prépension. La limite d'âge absolue en-dessous de laquelle aucune prépension n'est possible est de 50 ans. Le Ministre peut abaisser l'âge pour autant que le préavis ou la période couverte par le délai de préavis prenne fin pendant la période au cours de laquelle la CCT prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration sont applicables.

L'important est que le travailleur doit avoir atteint cet âge au plus tard au moment où l'employeur annonce son intention de procéder à un licenciement collectif.

Le Ministre de l'Emploi ne peut octroyer seul le statut d'entreprise en difficulté ou en restructuration. Il doit recueillir l'avis d'une commission « Prépension » créée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le travailleur visé par un licenciement collectif comme défini dans le pacte de solidarité entre les générations doit s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi. S'il ne le fait pas, il ne peut prendre sa prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension. Pour pouvoir prendre sa prépension, il devra satisfaire à la condition d'âge normale, qui est de soixante ans à partir du 1er janvier 2008.

Hormis le fait que l'âge minimum doit être atteint au moment de l'intention de procéder à un licenciement collectif, le pacte de solidarité entre les générations n'a pas modifié grand-chose aux conditions. L'employeur doit toutefois fournir davantage d'efforts pour maintenir ses travailleurs en service.

Le prépensionné doit être inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi et, contrairement aux travailleurs prépensionnés ordinaires, il ne peut refuser un emploi convenable. Il doit en outre rester disponible pour le marché du travail.

La bataille juridique

Dans toutes les procédures intentées contre elle, la RIB a eu le dessous. Pourtant, toutes ces procédures et la jurisprudence n'ont pas permis d'éviter la fermeture de Renault Vilvorde. C'est à peine si le jugement rendu au tribunal correctionnel contre L. Schweitzer et B. Gasmour a troublé l'opinion publique.

Le Tribunal du travail et la Cour du travail de Bruxelles ont considéré que la façon dont la RIB a réglé le licenciement collectif accompagnant la fermeture constituait un déni des obligations d'information et de consultation qui existaient en droit belge.

En France, le Tribunal de grande instance de Nanterre et la Cour d'appel de Versailles ont condamné l'attitude de la maison mère française pour non-consultation du « Comité de groupe européen » existant au sein de la multinationale préalablement à la décision de fermeture.

Ce serait sans nul doute une lacune de ne pas dire un mot de cette bataille juridique. Mais en tant que non juriste, je m'abstiendrai de tout commentaire. J'attirerai simplement l'attention sur quelques passages intéressants. Les textes cités ci-après proviennent des divers jugements et arrêts rendus et constituent une sélection personnelle de passages qui me semblent intéressants.

6.1 Le tribunal du travail de Bruxelles en référé le 3 avril 1997 n°18/97 monsieur Sterpin contre la SA RIB et en présence de la CSC et de la FGTB

6.1.1 De la convocation du conseil d'entreprise

- *En date du 27 février 1997 à 11 heures, l'administrateur-directeur général de la défenderesse, monsieur B. Gasmour, a convoqué un conseil d'entreprise extraordinaire à 17 heures.*
- *En date du 27 février 1997, à partir de 15 heures, Renault France a invité la presse économique par voie téléphonique en vue d'une conférence de presse à l'hôtel Hilton à Bruxelles à 17 heures.*
- *Lors de la réunion du conseil d'entreprise, dont les parties ne peuvent pas se mettre d'accord sur le début effectif, à sa-*

voir quelques minutes après 17 heures ou 15 minutes après 17 heures, monsieur B. Gasmeyr fait une communication au conseil d'entreprise avec le contenu suivant : « ... »

On peut déduire du libellé de ce passage que le juge accorde une grande importance à la contestation au sujet de l'heure de la communication : 17 heures ou 17heures 15.

6.1.2 De la signification de la décision au directeur du service subrégional de l'emploi

Par courrier recommandé du 27 février 1997, dont une copie est transmise aux représentants des salariés, la défenderesse (Renault) porte notamment à la connaissance du directeur du Service subrégional de l'emploi de Vilvorde:

- 1. la cessation des activités de la défenderesse*
- 2. la décision prise par la défenderesse d'entamer la procédure de fermeture d'entreprises*
- 3. la société entendra le conseil d'entreprise sur le volet social ainsi que sur les mesures d'accompagnement*
- 4. la notification des mentions en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 20 septembre 1967*
- 5. la date de fermeture : le 31 juillet 1997 : « Il sera vraisemblablement mis fin à l'activité principale de la société le 31 juillet 1997 ».*
- 6. la date de licenciement: « Les licenciements proprement dits prendront cours à l'issue du délai d'attente légal »*
- 7. les consultations: la communication au personnel et au conseil d'entreprise de notre décision de fermeture et de notre intention de licencier tous les membres du personnel a eu lieu le 27 février 1997.*

« Les discussions et les consultations avec le conseil d'entreprise se poursuivront dans un avenir très proche ».

« Par courrier du 20 mars 1997, le directeur du 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding' de Vilvorde signale:

- qu'il n'a pas reçu de réaction écrite à son courrier du 14 mars 1997;*
- qu'il n'a pas été mis clairement au courant de la mesure dans laquelle les consultations avec les représentants des travailleurs ont débuté, conformément à l'article 7, §8 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 ;*
- que la période avant que les préavis ne puissent prendre cours est portée de 30 à 60 jours.*

La défenderesse (Renault) n'a pas l'intention d'introduire un recours contre la décision de prolongation du délai d'attente de 30 à 60 jours. »

Ceci signifie que le délai avant que les licenciements ne puissent tomber est porté de 30 à 60 jours.

6.1.3 De la compétence de l'intervenante volontaire d'ester en justice

« Par requête du 18 mars 1997, les parties intervenantes (FGTB et CSC) ont demandé de donner acte de leur intervention, compte tenu de l'article 4 de la loi sur les CCT du 5 décembre 1968 et de l'article 24 de la loi portant organisation de l'économie du 20 septembre 1948, lesquels leur attribuent une personnalité juridique fonctionnelle.

Attendu que l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 stipule explicitement que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs visées à l'article 3 peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles.

Que l'action des intervenantes volontaires en application de l'article 4 de la loi sur les CCT est double:

- les organisations syndicales peuvent agir à titre personnel, indépendamment de l'intérêt que l'instance présente pour leurs membres;*

- les organisations syndicales peuvent se substituer à leurs membres pour faire respecter au profit de ceux-ci les droits qu'ils tiennent de la convention collective.

Ceci, sans préjudice du droit des membres d'agir directement à titre personnel.

Que, par conséquent, les intervenantes volontaires peuvent ester en justice dans tous les litiges qui trouvent leur origine dans l'application des conventions collectives de travail. »

6.1.4 L'examen prima facie d'une violation des droits apparemment subjectifs des parties permet certainement de mettre en exergue la considération suivante:

« Considérant qu'il ressort de ce qui précède que la réglementation belge brille par une diversité de procédures d'information et de consultation. Que des dispositions font toutefois défaut quant à la coïncidence chronologique du licenciement collectif et de la fermeture, quant aux sanctions en cas de transgressions des limitations en matière de licenciement (délai d'attente).»

6.1.5 Voici ce que l'on peut lire au sujet du droit du chef d'entreprise:

« Il est évident et indiscutable que le chef d'entreprise a la responsabilité de la gestion et le droit de décider en ce qui concerne son entreprise. Ainsi, le conseil d'entreprise doit-il respecter ces prérogatives du chef d'entreprise (article 2, convention collective n°9). Il est par conséquent évident que le chef d'entreprise a le droit de décider d'une fermeture de son entreprise et du licenciement de ses travailleurs, même si des restrictions s'appliquent en ce qui concerne le licenciement. Les mesures prises en référé ne touchent pas à ce droit de décider de l'entreprise. Une suspension des procédures de fermeture ou de licenciement collectif ne change rien aux prérogatives du chef d'entreprise. Il s'agit simplement de refaire les procédures imposées sans toucher à un quelconque droit de la défenderesse.

Même si le chef d'entreprise en relançant une nouvelle procédure voit son droit au licenciement limité, cette limitation n'est que temporaire et n'est par conséquent pas définitive. »

6.1.6 Citons les passages suivants du jugement, en particulier au sujet du non-respect de la convention collective de travail n°9 et de la convention collective de travail n°24

« Dire que la défenderesse, la SA RENAULT INDUSTRIE BELGIQUE, a commis une voie de fait, notamment en ne respectant pas les articles 7 et 11 de la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972 du CNT, l'article 6 de la CCT n°24 du 2 octobre 1975 du CNT et l'article 6 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs en n'ayant pas, préalablement à la décision et à la communication de la décision de fermeture et préalablement à la décision de licenciement collectif ou à l'intention de procéder à ce licenciement collectif, organisé une information et des consultations réelles au sujet des perspectives en matière d'emploi, d'organisation du travail, d'évitement ou de réduction du licenciement collectif. »

« Dire qu'il convient de mettre fin à cette voie de fait en prenant des mesures qui ne portent pas atteinte de façon définitive et irrévocable aux droits des parties.

Que recommencer les procédures en matière de fermeture d'entreprise et de licenciement collectif ne porte pas atteinte de façon définitive et irrévocable aux droits des parties.

Dire que la mesure actuelle ne porte pas atteinte aux droits de la SA RIB et que la décision de fermeture et de licenciement collectif appartient uniquement au chef d'entreprise, la RIB.

Dire par conséquent que les notifications effectuées en date du 27 février 1997 par la RIB en application des articles 4 et 5 de l'arrêté royal du 20 septembre 1967 doivent être considérées comme non valides.

Dire que la notification effectuée le 27 février 1997 par la RIB en application de l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 au directeur du Service subrégional pour l'emploi doit être considérée comme non valide.

Ordonner à la RIB en application des articles 7 et 11 de la convention collective de travail n°9 et de l'article 6 de la convention collective de travail n°24 et de ses divers arrêtés d'exécution de démarrer sans délai les consultations effectives sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général, de fournir les informations nécessaires à cet égard afin de permettre aux membres du conseil d'entreprise de formuler leur avis et leurs suggestions ou objections, en vue de pouvoir éviter ou réduire un éventuel licenciement collectif, de même qu'en vue d'en atténuer les répercussions éventuelles par le recours à des mesures d'accompagnement social, visant notamment le reclassement ou la reconversion des travailleurs licenciés. »

6.2 Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles (1ère chambre) rendu le 16 mai 1997 à la suite de l'appel de la SA Renault Industrie Belgique contre monsieur Sterpin, la FGTB et la CSC

6.2.1 Voici en résumé ce que dit l'arrêt rendu:

« Les juridictions du travail sont compétentes pour connaître d'une telle demande: il ne s'agit en effet pas d'un conflit collectif, même si l'intérêt à agir est partagé par l'ensemble des travailleurs et des organisations syndicales, la contestation ne porte pas sur la création de droits nouveaux mais sur le respect de droits individuels puisés dans la convention collective de travail.

Les procédures doivent, en cas de fermeture entraînant le licenciement collectif des travailleurs, être appliquées de façon cumulative. Le conseil d'entreprise doit, en vertu de l'article 11 de la convention collective de travail n°9, être consulté avant la prise de la décision de fermeture. L'information et la consultation du conseil d'entreprise doivent également avoir lieu avant les notifications prévues par la réglementation en matière de fermeture d'entreprise. L'omission de ces formalités constitue une voie de fait.

Il y a lieu d'ordonner à l'employeur de recommencer les procédures qu'il n'a pas respectées et d'invalider les notifications déjà faites en exécution de la réglementation relative aux fermetures d'entreprises. Il n'y a cependant pas lieu d'assortir cette ordonnance d'une astreinte, l'employeur n'apparaissant pas récalcitrant à exécuter la décision de justice. »

6.2.2 Dans la conclusion de la Cour, nous attirons l'attention sur la citation singulière suivante:

« Outre le volet juridique de ce litige, et bien que la Cour puisse en rester là, la considération supplémentaire suivante ne semble pas superflue, aussi exceptionnelle soit-elle:

Pas d'ingérence dans l'approbation ou le refus des raisons économiques invoquées par la partie appelante (Renault) pour étayer sa décision, pas plus qu'un encouragement ou un rejet des différentes actions et réactions dans le chef des travailleurs.

Le prononcé dans le présent litige ne désigne aucun vainqueur ; la partie appelante qui souhaite fermer son entreprise à Vilvorde ne déborde certainement pas de joie, les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi ont certainement des raisons de se plaindre.

C'est seulement en faisant preuve de compréhension pour le point de vue de l'autre, en faisant preuve de bon sens et en abandonnant toute attitude obstinée que l'on pourra trouver une solution non pas inespérée mais du moins acceptable par tous ; il en va finalement de l'intérêt de chacun.

*Dans l'espoir que cet appel pour le moins très inhabituel soit entendu.
Pour ces raisons,
la Cour du travail
confirme l'ordonnance contestée . »*

6.2.3 La considération de la Cour relative à la violation des conventions collectives de travail n°9 et n°24, où il est fait référence à la directive européenne 75/1 29

« L'article 1er de la convention collective de travail n°24 exécute la directive 75/129/CEE des Communautés européennes du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs telle que modifiée par la Directive 92/56/CEE des Communautés européennes du 24 juin 1992 ; la Belgique a été obligée d'exécuter complètement les dispositions de cette directive après l'arrêt de la Cour de justice du 28 mars 1985.»

La condamnation encourue par la Belgique à cette époque était principalement due au fait que la législation belge ne prévoyait pas une protection des travailleurs telle que définie par cette directive.

Commentant l'arrêt en question de la Cour de justice, voici ce que monsieur T. Balthazar écrit dans « Collectief Ontslag » (A.T.O. – 0301-1750):

“Outre l'obligation d'information imposée par la loi sur les fermetures de 1966, les procédures d'information et de notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif doivent être appliquées. »

Selon la Cour européenne de Justice, un tel cumul est nécessaire.

L'obligation d'information imposée par la loi sur les fermetures de 1966 ne donne pas, selon la Cour, une sécurité juridique suffisante aux travailleurs et ne répond dès lors pas à l'objectif de la directive 75/129.

La partie appelante (Renault) pense par ailleurs trouver un argument dans le fait qu'une obligation légale primerait sur une disposition d'une convention collective de travail, puisque cette dernière impose une obligation supplémentaire à l'employeur.

En arguant de la sorte, l'appelante confond deux obligations, d'une part la notification sans délai de la décision de fermeture (article 4, arrêté royal du 27 septembre 1967), d'autre part l'information et la consultation effective avant toute communication (article 11, convention collective n°9).

L'une obligation ne découle pas de l'autre; elles sont de même valeur et doivent être appliquées toutes les deux dans leur intégralité. De plus, les deux dispositions visent un objectif différent: la loi sur les fermetures traite de la notification à certaines instances qui doit se faire à l'occasion d'une décision juridique de fermeture. Les conventions collectives de travail règlent notamment l'information préalable du conseil d'entreprise et la consultation effective. Autre point également établi: l'accent qui est mis dans les différentes conventions collectives de travail sur le caractère préalable de l'information et la consultation; le texte des conventions collectives de travail ne laisse aucun doute à ce sujet, la doctrine le confirme (cf. notamment: Dubois et Van Eeckhoutte, « Het collectief ontslag » dans C.A.D. II, 5D-35, n°43 et le prof. Rigaux dans « Werknemersinspraak in ontslagaangelegenheden: een beperking van de individuele ontslagmogelijkheid in hoofde van de werkgever ? » dans Actuele problemen van het arbeidsrecht, Deel II, 182-183).

Suivre la partie appelante dans son raisonnement reviendrait à ramener la procédure d'information et surtout la procédure de consultation à une question formelle, tandis que l'article 3 de la convention collective de travail n°9 fixe concrètement les modalités d'information et de consultation du conseil d'entreprise afin de permettre à ce dernier de procéder, en toute connaissance de cause, à un échange de vues pendant lequel les membres pourront formuler leurs avis, suggestion ou objections. Tandis que l'article 6 ajoute que la consultation doit avoir trait aux possibilités d'éviter le licenciement collectif.

Enfin, la directive européenne 75/129 dit la même chose, elle dispose en effet en son article 2:

« Lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord. »

Un peu plus loin, la directive précise que la consultation doit au moins porter sur la possibilité de faire des propositions collectives, tandis qu'à nouveau, on insiste sur le fait que la consultation effective doit permettre aux représentants de faire des propositions constructives.

En bref, l'application simultanée de la législation en matière de fermeture et des dispositions des conventions collectives de travail relatives au licenciement collectif implique donc que, préalablement à la notification qui doit avoir lieu dans le cadre de la législation sur les fermetures, il convient d'organiser une information et une consultation du conseil d'entreprise. La partie appelante s'est uniquement concentrée sur la législation en matière de fermetures et a négligé la procédure préalable à cette décision de fermeture et de licenciement collectif prévue par les conventions collectives de travail n°9 et n°24 et a ainsi commis une erreur.

6.3 La condamnation des chefs d'entreprise par le tribunal correctionnel (44ème chambre) de Bruxelles le 20 mars 1998

Le tribunal correctionnel a repris in extenso les considérations du président du tribunal du travail.

Même si les prononcés du tribunal du travail et de la cour du travail étaient uniquement dirigés contre la société belge, au niveau correctionnel, outre le directeur général, B. Garsmeur, le président-directeur général L. Schweitzer a également été cité à comparaître. Donc tant le chef de la filiale belge que le chef de l'entreprise mère française se sont retrouvés au banc des accusés.

La défense avait pourtant objecté que L. Schweitzer n'était ni employeur ni préposé ni mandataire.

L'absence de la qualité requise dans le chef de Louis Schweitzer n'a pas empêché en l'espèce qu'il soit condamné parce que Louis Schweitzer a été condamné en tant que coauteur. Pour la participation, il suffit en principe que soit commis un seul des actes de participation énumérés de façon limitative dans les articles 66 et 67 du Code pénal. Ceci et le fait qu'un participant « emprunte » si l'on peut dire sa culpabilité au délit commis par l'auteur (criminalité d'emprunt) fait qu'un participant peut être punissable pour un fait qu'il n'aurait pas pu commettre en tant qu'auteur parce que n'ayant pas la qualité requise. Bien que les dispositions relatives à la participation (chap.VII, Livre I, Code pénal) ne s'appliquent normalement pas en droit pénal spécial, ces dispositions sont déclarées applicables par l'article 60 de la loi sur les conventions collectives de travail.

Il a été établi - et cela n'a visiblement pas été contesté - que c'est Louis Schweitzer en sa qualité de président-directeur général de Renault France qui a pris la décision de fermeture du siège de Vilvorde. Le tribunal fait en outre remarquer que sans ces actes, les délits imputés ne se seraient pas produits. Le tribunal veut sans doute indiquer par là qu'il est coauteur et non complice. C'est seulement pour la première forme de participation qu'il est requis que le délit n'aurait pas été commis sans les actes de participation, tandis qu'en cas de complicité, l'assistance n'est que de nature complémentaire. Cette distinction se reflète également dans le taux de la peine fixé par la loi : les coauteurs sont punis de la même façon que les auteurs proprement dits, tandis que les complices sont punis moins lourdement (article 69 CP).

Le tribunal a condamné L. Schweitzer et B. Garsmeur à payer la somme de 1 BEF à titre de dommage moral.

Dans un article « De veroordeling van de ondernemingshoofden als correctionele cauda op de zaak renault /La condamnation des chefs d'entreprise, aboutissement correctionnel de l'affaire Renault» (Ced Samson – Soc. Kron. 1998), les juristes Dorssemont en Stessens indiquent que quand l'article 59 de la loi sur les CCT parle d'employeur, en principe, cela peut uniquement se rapporter à un employeur belge qui est lié par une CCT belge ou encore à quelqu'un qui occupe des travailleurs dans le cadre d'une CCT belge. Le jugement rend civilement responsable non seulement la RIB mais aussi la société mère française. Aux yeux de ces juristes, c'est aller trop loin.

6.4 Les tribunaux français

Le « Comité de groupe européen », qui se base sur l'article 13 de la directive relative au comité d'entreprise européen et qui est un comité d'entreprise européen créé au niveau du groupe Renault, a intenté une action auprès du Tribunal de grande instance à Nanterre. Le défendeur n'était pas la filiale belge mais bien la société mère française.

La demande ne concerne pas seulement la suspension de l'exécution de la décision de fermeture mais également une suspension de la procédure belge en matière d'information et de consultation jusqu'à ce que le Comité de groupe européen ait été informé et consulté.

Dans le jugement qu'il a prononcé le 4 avril 1997, ce tribunal a, en accueillant cette demande, donné une injonction qui était incompatible avec le prononcé du tribunal du travail belge. Une série d'obligations ont été imposées à la société mère française qui touchent au moins partiellement la filiale belge.

Le 7 mai 1997, la Cour d'appel de Versailles a confirmé dans les grandes lignes l'arrêt de Nanterre.

Les décisions des juges français indiquent que la fermeture d'une seule entreprise dans un groupe peut bel et bien avoir une dimension transnationale et concerne une matière qui peut toucher l'ensemble du groupe.

La Cour partage également la vision du tribunal qui estimait, dans le cas concerné, qu'il existait une obligation de consultation préalable du comité d'entreprise européen.

Dans leurs décisions, les deux juges ont interdit à la société mère française de mettre en oeuvre la fermeture du siège de Vilvorde que ce soit personnellement ou à travers ses filiales.

La mesure était réclamée par le Comité d'entreprise européen qui motivait cette demande en arguant que seule une telle interdiction rétablirait complètement les parties dans leur situation d'origine.

Il est évident que la poursuite au niveau national des procédures d'information et de consultation prévues auraient pu déboucher sur la réalisation du licenciement collectif et de la fermeture, l'information et la consultation organisées au niveau européen ayant été alors pour ainsi dire sans objet. La décision rendue par le tribunal de Nanterre revient en outre à sanctionner effectivement le droit fondamental à l'information et à la consultation.

La Cour d'appel de Versailles déclare que si le groupe Renault entendait apporter ou faire apporter par sa filiale RIB une suite quelconque à l'annonce faite par son président-directeur général le 22 février 1997 d'une fermeture de l'unité de production à Vilvorde, il aurait dû auparavant réunir le Comité de groupe européen Renault en session plénière avec transmission aux membres de ce comité, huit jours au moins avant la session, des documents utiles à une connaissance des motifs et des répercussions d'une telle fermeture. *« Interdit en conséquence qu'il soit donné suite à la même annonce sans la réunion préalable susmentionnée ».*

Le bureau de conciliation et le rôle du conciliateur social

7.1 Cadre institutionnel

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires stipule qu'une des missions principales des commissions paritaires est «*de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs*».

Bien que cela ne soit nullement obligatoire, dans la pratique, presque toutes les commissions paritaires ont mis sur pied un bureau de conciliation. Celui-ci se compose d'un président, d'un secrétaire et d'un nombre égal de membres représentant les organisations des employeurs et des travailleurs. Ces membres sont désignés sur la base du règlement d'ordre intérieur de la commission.

Le terme de « conciliateurs sociaux » désigne les fonctionnaires du Service public fédéral Travail, Emploi et Concertation sociale formant le corps des conciliateurs sociaux. Le conciliateur social doit prêter son concours à la prévention des litiges éventuels, effectuer des missions de concertation sociale et faire rapport au Ministre de l'Emploi sur les relations sociales au sein d'un secteur industriel ou d'une entreprise bien précise.

Les missions des conciliateurs sociaux sont régies par l'arrêté royal du 23 juillet 1969, où elles sont définies comme suit:

- la prévention des conflits sociaux et, lorsqu'ils éclatent quand même, le suivi et, si possible, l'accélération de leur déroulement et de leur conclusion;
- l'exercice de toute mission de concertation sociale;
- le maintien d'un contact permanent avec les employeurs, les travailleurs et les membres de l'inspection des lois sociales;
- l'établissement de tout rapport concernant les relations sociales dans un secteur industriel ou une entreprise déterminée.
- les conciliateurs sociaux peuvent en outre être chargés de la présidence de commissions ou de sous-commissions paritaires

Le plus souvent, le président d'une commission paritaire préside également le bureau de conciliation créé par cet organe. Qu'une même personne cumule les deux fonctions favorise la continuité entre les

phases de négociations des CCT, surtout en cas de conciliation de conflits qui pourraient naître entre les parties durant cette période.

Le système étant financé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avoir recours à la concertation sociale n'entraîne aucun frais pour les parties.

7.2 Fonctionnement

Lorsqu'aucune solution n'a pu être trouvée à un conflit de travail au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le président du bureau de conciliation de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise. Le bureau de conciliation est composé et fonctionne selon des règles déterminées par la commission paritaire compétente. Il est en principe constitué d'au moins un délégué de chaque organisation représentée au sein de la commission paritaire. Dans certains cas, la présence d'un délégué de chaque organisation représentative au niveau de l'entreprise suffit.

Une composition paritaire stricte au niveau du bureau de conciliation n'est pas nécessaire. Ceci est lié au mode de prise de décision: les délégations des employeurs et des travailleurs sont équivalentes et l'unanimité est requise pour adresser une recommandation aux parties. À défaut de disposition particulière dans le règlement d'ordre intérieur, le président doit convoquer l'assemblée dans les sept jours à dater de la demande.

Le bureau de conciliation débute ses travaux par une séance plénière lors de laquelle les intéressés peuvent exposer leur point de vue. La partie ayant sollicité la conciliation s'exprimera la première. Le président et les membres du bureau de conciliation entendent toutes les parties et peuvent poser des questions. À ce stade, ils doivent s'abstenir de manifester leur opinion.

Ensuite, le président suspendra l'audition et se retirera avec les membres du bureau de conciliation afin de délibérer sur l'affaire. Il arrive régulièrement que les membres du bureau de conciliation se concertent de manière informelle avec la partie qu'ils représentent. Cette méthode permet de clarifier les points de vue et d'évaluer au préalable la faisabilité des éventuelles solutions.

Si le bureau de conciliation parvient à adopter une position unanime, celle-ci est communiquée aux parties sous la forme d'une recommandation unanime lors de la poursuite de la séance plénière.

Cette recommandation ne revêt pas le caractère d'une sentence arbitrale. En d'autres termes, le bureau de conciliation n'a pas le pouvoir d'obliger les parties à suivre les recommandations. Toutefois, dans la pratique, elles le font presque toujours, puisque la recommandation n'a pu être formulée qu'après concertation avec les parties concernées.

Cependant, si le bureau de conciliation ne parvient pas à adopter une position unanime, il arrive régulièrement que le président du bureau de conciliation formule une recommandation. En l'occurrence, il s'agit de cas dans lesquels, pour des raisons de technique de négociation, la recommandation n'est pas officiellement acceptable pour chacune des organisations, mais où le bureau de conciliation se range derrière une recommandation à laquelle personne ne s'oppose explicitement, car la survie de l'entreprise est en jeu, par exemple. Dans ce cas, il arrive régulièrement que les syndicats organisent une consultation de leurs membres.

S'il s'avère impossible de formuler une recommandation, la réunion est clôturée en séance plénière par un procès-verbal de carence. Le plus souvent, le président appelle ensuite les parties à maintenir le contact et reste à leur disposition.

Quels que soient les trésors d'inventivité ou de persuasion déployés par le conciliateur social pour mettre un terme à un conflit collectif de travail, il ne peut jamais imposer une solution.

À l'époque de la fermeture de Renault, le bureau de conciliation de la Section paritaire régionale des ouvriers du métal du Brabant du nord était généralement composé du président R. Van den Heule, du secrétaire J.P. Van Austrève, des représentants des employeurs S. Vanhaverbeke et F. Tempels (Fabrimetal) et des représentants des travailleurs K. Gacoms (CMB), G. Celen (CCMB) et J. Rom (CGSLB). Attendu que les membres d'un bureau de conciliation ne peuvent être directement impliqués dans le conflit, K. Gacoms, qui animait les actions de son organisation au sein et à l'extérieur de l'entreprise, s'est fait remplacer dans le cadre de l'affaire Renault.

Pour les employés, la composition du bureau de conciliation était la suivante : R. Van den Heule, président, J.P. Van Austrève, secrétaire, S. Vanhaverbeke et F. Tempels (Fabrimetal), C. Pollenus (SETCa) et T. Verschaeren (LBC).

Ici également, il convient d'insister sur le fait que chaque bureau de conciliation dispose de son propre mode de fonctionnement. Ainsi, le bureau de conciliation peut également adopter des procédures totalement différentes selon la nature du conflit. À cet égard, le fonctionnement du bureau de conciliation de la SA Sabena (SCP 315.01) constitue un exemple frappant. De 1995 jusqu'à la faillite en 2001, ce ne fut qu'une succession de conflits dans lesquels les membres du bureau de conciliation durent adopter une attitude très flexible afin de pouvoir gérer les problèmes dans toute leur complexité.

7.3 Quelques caractéristiques de l'intervention du conciliateur social

Le conciliateur social doit toujours garder à l'esprit que le bureau de conciliation prime sur son intervention personnelle. Si, dans un cas particulier, les parties ont inséré dans une convention collective de travail des règles spécifiques en matière de conciliation ou de médiation, ces dispositions seront prioritaires par rapport à l'intervention personnelle du conciliateur social.

Dans une situation de négociation, le conciliateur social ne s'adressera pas directement aux travailleurs, sauf s'il en a été convenu ainsi avec les partenaires sociaux. Le conciliateur social ne peut pas davantage organiser de référendum de sa propre initiative. Il peut uniquement le faire s'il est préalablement parvenu à un accord à ce sujet avec les intéressés ou s'il a été mandaté par eux en la matière.

Dans le cadre d'un conflit de travail, le conciliateur social veillera assurément à ne pas se poser en « partie tierce ». Le conciliateur social ne disposant d'aucune compétence arbitrale, beaucoup dépend de sa personnalité, de ses relations avec les partenaires sociaux et, surtout, de la confiance qu'ils ont en lui. Comme le conciliateur social rencontre fréquemment les représentants des employeurs et des travailleurs dans le cadre de la commission paritaire ou en bureau de conciliation, un certain climat de confiance et de coopération s'installe souvent.

Dans une situation conflictuelle, le conciliateur social s'abstiendra de toute déclaration publique re-

lative au conflit proprement dit, sauf si ces déclarations sont faites à la demande ou avec l'accord des partenaires sociaux ou du Ministre de l'Emploi. Dans les autres cas, il porte l'entière responsabilité de ses déclarations ; en effet, en émettant ses propres opinions ou en adoptant des positions personnelles, il risque d'influencer l'évolution du conflit. En outre, le conciliateur social doit se prémunir contre tout ce qui pourrait entamer son autorité morale, bâtie sur la connaissance et la confiance. Nonobstant ce qui précède, le conciliateur social pourra, en tant que fonctionnaire et dans le cadre des règles de la fonction publique, faire usage de son droit de parole.

Pendant ou après le conflit, le conciliateur social s'abstiendra de rendre publics des éléments de la situation conflictuelle d'une manière qui risquerait d'offenser certains acteurs du conflit. Il évitera également de trop insister sur son intervention personnelle. Il est également inacceptable, sauf si des parties concernées les ont elles-mêmes communiqués, que la publication de certains éléments d'un dossier jette le discrédit sur des personnes, des entreprises et des organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs. Par conséquent, j'observerai bien évidemment la plus grande discrétion dans le chapitre suivant, qui sera consacré à la conciliation sociale chez Renault.

La discrétion a parfois pour conséquence de compliquer les rapports entre le conciliateur social et les médias. Je suis favorable à ce que la presse puisse faire son travail, également quand il s'agit de conflits sociaux de grande ampleur. Si l'on se souvient de plusieurs conflits médiatisés dans lesquels des conciliateurs sociaux sont intervenus (VW, Renault, Sabena, les transporteurs de fonds, la colère blanche, Carrefour, etc.), l'on constate que les porte-parole des organisations syndicales sont suffisamment à même de s'imposer et qu'à n'en pas douter, ils font preuve d'assez d'empressement pour communiquer leurs points de vue aux médias. Il est par contre plus malaisé d'amener les employeurs et leurs représentants à faire des déclarations, peut-être parce qu'ils se tiennent généralement sur la défensive lors d'un conflit social.

7.4 Le Ministre et le conciliateur social

Les présidents des commissions paritaires sont placés sous l'autorité du Ministre en charge du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, aujourd'hui appelé SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Ministre exerce un contrôle sur le fonctionnement des commissions.

Il relève de la compétence exclusive du Ministre de désigner un conciliateur social et de le charger d'une mission particulière. À cet égard, l'on peut se référer à l'arrêt de la Cour de cassation du 29 novembre 2004 dans lequel la Cour conclut que: *« le juge d'appel, en décidant que le président du tribunal statuant en référé peut confier à un conciliateur social une mission de conciliation conformément à l'arrêté royal relatif au Service des Relations collectives de travail et lui enjoindre de dresser un rapport de son intervention à déposer au greffe de la juridiction, a reconnu à ce juge des pouvoirs qui sont attribués au Ministre de l'Emploi et du Travail et a, partant, méconnu le principe général du droit relatif à la séparation des pouvoirs et violé l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire. »*

Par cet arrêt, la Cour établit clairement que les conciliateurs sociaux, membres du personnel du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, relèvent de l'autorité du Ministre de l'Emploi. De plus, le conciliateur social est placé sous l'autorité exclusive du Ministre, qu'il agisse sur l'instruction expresse de ce dernier, à la requête d'une partie bien précise au conflit ou même de sa propre initiative.

L'on peut implicitement en déduire que la conciliation sociale, telle qu'elle est organisée dans le cadre de la Loi sur les CCT, relève de la compétence du Ministre de l'Emploi et que le juge ne peut adresser aucune injonction en la matière.

La règle générale veut donc que le président en exercice d'une commission ou d'une sous-commission paritaire soit personnellement tenu d'informer le Ministre du fonctionnement de la commission: les conciliateurs sociaux, dans l'exercice de leurs missions, sont d'ailleurs placés directement sous l'autorité du Ministre.

La disposition précitée implique que les conciliateurs sociaux (et ce, par dérogation aux règles administratives ordinaires) ont l'obligation d'informer directement le Ministre de l'état de leurs travaux, pour tout ce qui regarde leurs missions de conciliation.

Le Ministre, ultime garant de la paix sociale en Belgique, se tient toujours à l'écart des négociations directes. Dans la pratique, le Ministre est informé en permanence de l'évolution de conflits importants. Il s'agit là d'une attitude réaliste car le Ministre peut être interpellé au Parlement, être interrogé par des journalistes et doit être en mesure de fournir des explications à ses collègues, ce qui exige donc de maîtriser le dossier. Le conciliateur a besoin du Ministre pour les mesures requérant une décision ministérielle comme l'âge auquel la prépension peut être accordée en cas de fermeture d'une entreprise, de restructuration ou de licenciement collectif ou la durée de l'instauration d'une période de chômage partiel.

L'expérience montre d'ailleurs que, si les Ministres n'interviennent pas directement dans les négociations, ils suivent de près tous les développements des différentes affaires. Dans le cadre des dossiers importants pour lesquels une mission de conciliation m'a été confiée (Volkswagen, Sabena, Hover-speed, SABCA, T.E.C.), j'ai toujours essayé de collaborer correctement avec les Ministres en exercice. Pendant les négociations relatives à Renault, également sensibles sur le plan politique, j'ai pu coopérer de façon très loyale et confidentielle avec la Ministre, Madame Miet Smet, et son cabinet.

7.5 Un système unique

Tant qu'existe une relation employeurs – travailleurs, nous pouvons nous trouver confrontés à un conflit social pouvant conduire à une infinité de rebondissements en tous genres: grèves, grèves perlées, actions collectives, etc. Pour les dirigeants d'entreprise comme pour les organisations syndicales, la négociation reste la meilleure méthode pour fixer les conditions de rémunération et de travail en commission paritaire et pour trancher les conflits éventuels dans un bureau de conciliation.

Le système belge ne permet pas au conciliateur social d'imposer une solution aux parties. Il ne dispose en effet d'aucune compétence arbitrale. En tant qu'intervenant indépendant et neutre, il doit essentiellement entendre comme il sied toutes les parties, faire redémarrer le dialogue, essayer d'emprunter de nouvelles voies et surtout, restaurer un climat de confiance. Il travaillera donc activement au rapprochement des différentes positions, sans imposer sa volonté, mais en soumettant des suggestions. Il est donc de la plus haute importance qu'il soit considéré par toutes les parties comme une personne fiable et qu'il soit suffisamment inventif pour imaginer des propositions raisonnables. Pour utiliser une image, la tâche dévolue au conciliateur social se situe à mi-chemin entre celle d'un habile clerc de notaire et celle d'un juge.

Malgré l'existence de ce système de concertation sociale estimé de tous les acteurs, certaines entreprises ont tendance à s'adresser au juge. La requête unilatérale auprès du juge civil a ainsi connu un vif succès et ce, pour demander la prise de mesures à l'encontre des grévistes et des actions de grève (cf. Delacre). Les juges ont ainsi prononcé des décisions assorties d'astreintes s'élevant à plusieurs dizaines de milliers de francs par jour pendant une certaine période, si les non-grévistes étaient empêchés de travailler.

Lorsque la partie requérante s'adresse à un tribunal, cela signifie qu'elle demande à une instance extérieure au conflit de prendre une décision contraignante. Le juge ne peut se prononcer que sur la légitimité d'une action. Il ne pourra en revanche pas indiquer comment sortir les négociations de l'impasse. Inutile de préciser que cette méthode est fort peu appréciée des organisations syndicales.

Le conciliateur social doit faire en sorte que, une fois le conflit tranché, toutes les parties y trouvent leur compte. À défaut, le risque n'est pas négligeable que la partie s'estimant lésée trouve rapidement matière à conflit pour à nouveau faire appel dans les délais les plus brefs au bureau de conciliation.

La conciliation

Comme nous l'avons clairement indiqué au chapitre 7 « Le bureau de conciliation et le rôle du conciliateur social », la discrétion constitue l'un des traits essentiels du conciliateur social.

Un conflit dans lequel les sensibilités peuvent être exacerbées, où la tension est palpable et où la pression des médias vient encore aggraver ces phénomènes, comme ce fut le cas pour la fermeture de Renault, ne présage naturellement pas de négociations faciles.

Le bureau de conciliation a également connu sa part de moments de tension extrême. Toutefois, à ceux qui escompteraient découvrir dans ce chapitre des révélations fracassantes, je conseillerais de s'en épargner la lecture. Je n'entends pas davantage dans ce récit me départir de mon rôle de conciliateur, ni violer les accords imposant notamment une totale discrétion quant aux positions défendues au sein du bureau de conciliation et quant aux divers apartés. Ce que le lecteur trouvera par contre ci-après est un compte rendu objectif des différentes réunions. Les points de vue exposés sont ceux sur lesquels ne pèse aucun devoir de discrétion, car ces opinions ont été exprimées en séance plénière ou communiquées à la presse par les intéressés eux-mêmes.

8.1 Réunions préalables

Dès le mois de mars 1997, des appels sont lancés en faveur de la tenue d'une réunion de conciliation.

Dans son courrier, G. Celen, secrétaire provincial de la CCMB-Brabant, fait ainsi référence à la CCT de la Commission paritaire de la construction métallique où figure, à l'article 3.1, une clause de sécurité d'emploi. Il réclame la convocation du bureau de conciliation régional afin d'examiner les mesures de préservation d'emploi pouvant être appliquées avant que la direction ne puisse procéder à des licenciements.

K. Gacoms, secrétaire provincial de la CMB, demande de toute urgence la tenue d'une réunion à propos des problèmes pratiques découlant des actions menées au sein de l'entreprise, ainsi que de leurs conséquences en droit social.

Ainsi, on ne sait pas clairement si les ouvriers peuvent prétendre à des allocations de chômage pour force majeure, comme le souhaiteraient les syndicats. Selon l'administration centrale de l'ONEM, les sous-traitants peuvent bénéficier de ce régime, mais il convient de vérifier si, en elle-même, la grève chez Renault peut « être considérée comme un événement imprévisible et inévitable ».

Le 21 mars 1997, la Ministre, Miet Smet, indique que le conciliateur social doit instaurer un dialogue constructif entre les parties concernées.

Le porte-parole de la direction, M. Baert, confirme que la RIB (Renault Industrie Belgique) Vilvorde a été mandatée par Paris pour entamer les négociations. Cependant, aucune directive n'a été donnée en matière de mesures d'accompagnement social. M. Baert déclare ainsi: « Il n'existe aucune enveloppe. Les deux parties vont devoir s'accorder chemin faisant ».

Les secrétaires syndicaux souscrivent à ma désignation en tant que conciliateur social. Le fait qu'ils acceptent un conciliateur social ne signifie absolument pas qu'ils renoncent à leurs objectifs, parmi lesquels le combat pour l'annulation de la fermeture et la relance de l'usine. Georges Jacquemijn déclare ne pas avoir d'objection contre l'intervention d'un conciliateur social « Nous devons saisir chaque opportunité, je n'opposerai donc pas mon veto ».

Le 28 mars 1997, la section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant tient une réunion à laquelle participent les délégués et les secrétaires de la CMB, de la CCMB et de la CGSLB, ainsi que la direction et des délégués de Fabrimetal.

L'objectif de cette réunion est d'aborder un certain nombre de problèmes urgents : la situation sociale dans laquelle se trouvent les travailleurs, la détermination des jours couverts par des allocations de chômage et de ceux payés par la direction, la possibilité d'introduire des jours de repos compensatoire, l'éventualité d'une reconnaissance de la situation comme cas de force majeure, etc. Les syndicats s'interrogent également sur la compétence de la direction belge et se demandent, en particulier, s'il ne faut pas en l'occurrence négocier directement avec la partie disposant du réel pouvoir de décision, à savoir la maison mère française. Les syndicats exigent la mise à disposition immédiate d'un dossier étayé par des données chiffrées et comprenant les informations sur lesquelles s'est basée la direction pour prendre la décision de fermer l'usine. La direction promet de fournir le dossier pour le conseil d'entreprise du 2 avril 1997. Elle déclare en outre jouir de la plénitude de compétence pour négocier au nom du PDG, Louis Schweitzer. Elle demande la reprise du travail le 2 avril 1997 et promet de s'entretenir avec les syndicats.

La voie est dégagée au terme de six heures de négociations et les parties peuvent entamer les discussions au niveau de l'entreprise.

Les syndicats envoient à l'agence Belga le communiqué de presse suivant:

« Les syndicats de la RIB:

- prennent connaissance du fait que la direction de la RIB transmettra le dossier économique basé sur des données chiffrées et sur lequel repose la décision de fermer l'usine;
- constatent que la direction de la RIB déclare avoir pleine et entière compétence pour les discussions à venir;
- constatent que la direction propose une relance de l'usine;
- s'informeront lundi sur les éventuelles propositions d'accompagnement social et de reconversion;
- examineront lundi les conditions concrètes d'une relance de l'usine;
- détermineront lundi, après les différents contacts, l'orientation ultérieure de la stratégie syndicale ».

La direction et les syndicats se rencontrent le 31 mars 1997. Les syndicats souhaiteraient obtenir des informations concrètes à propos du plan social et des propositions relatives à la reprise de la production. Karel Gacoms, déçu par les rares propositions concrètes du management, déclare: « *Il est évident que Renault souhaiterait que la production reprenne cette semaine encore. Si nous n'obtenons pas davantage de détails, la FGTB ne sera pas disposée à lever l'occupation de l'usine* ».

Les syndicats s'entendent dire que la direction souhaite aborder les thèmes de la prépension et de la reconversion individuelle des travailleurs.

De leur côté, les syndicats proposent à la direction de ne pas arrêter les activités de l'usine le 31 juillet 1997, mais de garder tout le monde en poste jusqu'au 28 février 2002. Pendant cette période, il faudrait accorder la prépension à toute personne susceptible d'y prétendre, prévoir une prime de départ pour les personnes quittant l'entreprise au cours de ces cinq ans et rechercher un régime adapté pour ceux qui n'auraient pas retrouvé d'emploi au terme de cette période.

De plus, les syndicats ignorent s'il existe un candidat repreneur pour la RIB. Sur le principe, Karel Gacoms n'est pas opposé à l'idée de convertir Vilvorde en une usine de sous-traitance pour l'industrie automobile. Toutefois, voici ce qu'il déclare: « *Pour nous, toutes les options restent ouvertes, mais la proposition de sous-traitance n'a aucune chance de s'imposer au sein du groupe Renault. Je n'ai pas encore rencontré un seul investisseur qui croie en ce scénario. Nous ne pouvons pas nous permettre de donner de faux espoirs à nos affiliés* ».

À la demande de la direction, une réunion de conciliation a lieu le 3 avril 1997. Au cours de la séance plénière précédant la réunion du bureau de conciliation, le directeur général, Monsieur Garsmeur, insiste à nouveau sur la compétence de négociation de la RIB. Il confirme que la « date finale » est irrévocablement fixée au 31 juillet 1997 et dévoile quelques-unes des orientations d'un plan social.

Karel Gacoms ne veut pas d'un accord conclu à la hussarde. La revendication principale reste de maintenir en place jusqu'au 28 février 2002 tout travailleur qui le souhaite (cf. les cinq années sur lesquelles s'étala la fermeture du site français de Billancourt). Georges Jacquemijn insiste pour que les activités soient relancées au plus vite afin de faciliter une reprise éventuelle. C'est également l'avis de H. Engelen (CGSLB).

Pendant la réunion du bureau de conciliation, on apprend que le tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement, suite à quoi le bureau de conciliation conclut ses travaux comme suit:

« Vu le jugement daté du 3 avril 1997 du tribunal du travail de Bruxelles, le bureau de conciliation se voit dans l'obligation de mettre un terme à ses travaux.

Le bureau de conciliation exhorte les parties à faire le point à court terme sur la situation actuelle et future de la RIB et des travailleurs qu'elle emploie ».

Les discussions au niveau de l'entreprise se poursuivent au cours des semaines suivantes.

Il convient également de rappeler le résultat de deux référendums. Le référendum du 10 avril 1997, dont le taux de participation s'élève à 90 %, voit 68,7 % des travailleurs se prononcer en faveur d'une relance de l'usine le 14 avril 1997. Il ressort des résultats du référendum du 26 mai 1997 que 86,7 % des travailleurs optent pour des négociations sur un plan social, 75,2 % d'entre eux choisissent de continuer la production le plus longtemps possible et 24,8 % souhaitent continuer la grève au finish. Les 400 employés de Renault soutiennent les négociations relatives à un plan social mais souhaitent, en même temps, garder une porte ouverte au sauvetage de l'usine.

Sur ces entrefaites, le directeur des Ressources humaines, R. Breyne, demande formellement le 27 mai 1997 que débutent les discussions préparatoires relatives au plan social de Renault SA.

D'importantes discussions devant avoir lieu lors du Conseil d'entreprise européen de Renault le 3 juin 1997, la plupart des parties estiment peu judicieux d'entamer des négociations officielles avant cette date.

Afin d'avoir une vue d'ensemble des différentes opinions, j'ai mené des entretiens exploratoires à l'occasion des réunions de contact, le 2 juin 1997, avec les syndicats des ouvriers et le 3 juin 1997, avec les syndicats des employés.

Voici un aperçu des positions les plus connues.

Pour la direction, il est de la plus extrême urgence d'entamer les négociations. Elle redoute qu'au final, le résultat des élections en France ne modifie en rien le sort de la RIB-Vilvorde et rappelle les grandes lignes d'un éventuel plan social.

La CMB craint que la direction ne souhaite pas prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la poursuite du fonctionnement de l'usine jusqu'au 28 février 2002 avec une équipe de jour. Si les activités de l'usine se poursuivent, il sera possible d'organiser des formations, de procéder à de l'« outsourcing » et de trouver un repreneur potentiel. En créant une cellule pour l'emploi, l'objectif poursuivi est d'accompagner les travailleurs dans leur recherche d'un nouvel emploi intéressant. La direction doit faire connaître son plan de licenciement. Des montants globaux équilibrés doivent être fixés pour les ouvriers et les employés.

La CCMB appréhende quant à elle qu'une perte de 45 millions de BEF par jour, en raison d'une perte de production, n'ait des retombées sur le budget réservé à un plan social. Elle fait également référence à la fermeture de Billancourt et à l'éventuelle poursuite de la production pendant cinq années encore. Elle réclame également l'obtention immédiate d'un plan social global et fixera des exigences financières élevées.

La CGSLB pose des questions sur le mandat de la direction de la RIB. Elle souhaite également qu'une équipe reste en service jusqu'au 28 février 2002 et demande que le budget soit réparti de manière équitable entre les ouvriers et les employés.

Vu la triste réalité de la fermeture, le SETCa souhaite passer immédiatement à des négociations relatives à un plan social global qui correspondrait, au niveau du timing, à celui des ouvriers. Il formulera de fermes exigences financières.

La LBC ne souhaite pas participer aux réunions et justifie son absence comme suit: « *La LBC-NVK juge inopportun de permettre la tenue de la rencontre mentionnée sous rubrique en raison des arrêts relatifs à la procédure à suivre prononcés en France et en Belgique. En outre, il souhaite laisser la porte ouverte à toutes les possibilités de préservation de la RIB-Vilvorde. Si des négociations doivent avoir lieu à propos d'un plan social au sein de la RIB, elles devront avant tout se dérouler au niveau de l'entreprise. En outre, si les parties concernées le souhaitent, une réunion de conciliation pourra être demandée selon les dispositions des CCT nationales* ».

Ces divers points de vue donnent une indication de l'orientation que prendront les discussions. Les organisations des ouvriers insistent lourdement sur le fait qu'une entreprise qui peut se permettre de laisser tomber de la sorte les récents investissements se comptant en milliards, détient suffisamment de ressources financières pour financer un plan social onéreux. Les ouvriers souhaitent que l'équipe de jour puisse continuer à assurer la production jusqu'au 28 février 2002 et qu'une cellule pour l'emploi soit mise sur pied. Les employés se posent de nombreuses questions à propos des enveloppes et souhaitent entamer les négociations au niveau de l'entreprise. Ils souhaitent également un maintien de la production et demandent la création d'une cellule pour l'emploi. Toutefois, la difficulté réside dans le fait que le statut d'employé ne permet pas l'application du système de chômage économique, régime

sur lequel se fondent partiellement les activités préconisées pour les ouvriers. La prépension est exigée pour tous les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Le 6 juin 1997, un groupe de travail technique composé paritairement se réunit dans la matinée avec les syndicats des ouvriers et l'après-midi avec les employés. La direction y donne un aperçu des orientations qu'elle prévoit et de l'importance des enveloppes budgétaires qui seront nécessaires. Les organisations syndicales posent naturellement toute une série de questions.

Le vendredi 7 juin 1997, des négociations avec les ouvriers ont lieu en séance plénière et en réunion de conciliation. À cette occasion, on débat de toutes les données issues de négociations techniques antérieures et, surtout, des orientations que la direction prévoit de donner à un plan social.

Le 13 juin 1997, les cahiers de revendications sont communiqués au cours d'une séance plénière cruciale. Karel Gacoms demande explicitement si l'experte, D. Kaisergruber, va donner une autre orientation au dossier et si la direction est disposée à continuer à plancher sur un plan social.

Le directeur général, R. Breyne, est disposé à poursuivre les discussions, sans préjuger des conclusions de l'experte, et souhaite continuer les négociations relatives au plan social. Il confirme que Renault désire développer une nouvelle activité industrielle.

Pour Karel Gacoms, la poursuite des activités le plus longtemps possible et le développement d'une nouvelle activité industrielle constituent la pierre angulaire d'un plan social. Il réclame également:

- la prépension;
- une prime de départ volontaire;
- qu'il ne soit pas procédé à des licenciements forcés, ce qui implique de maintenir en poste chez Renault tout travailleur qui le souhaite jusqu'au 28 février 2002, de conserver l'outil de production et le fonctionnement avec une équipe de jour;
- l'instauration du régime de chômage partiel jusqu'au lancement de la nouvelle activité industrielle.

Il est d'avis que Renault-Vilvorde ne doit pas fermer et que les mesures d'encadrement social proposées par la direction sont insuffisantes.

Georges Jacquemijn adhère à l'analyse de Karel Gacoms. Il souhaite toutefois aboutir rapidement à un plan social complet et énumère à ce sujet des mesures relatives aux départs volontaires, au dédommagement moral en cas de licenciement forcé et à la garantie de revenus. Il exige également la prépension, assortie de conditions particulières.

Après une suspension sollicitée par R. Breyne, le bureau de conciliation diffuse le communiqué suivant:

« Aujourd'hui, 13 juin 1997, les cahiers de revendications des organisations syndicales ont été transmis à la direction de la SA Renault-Vilvorde.

Les négociations relatives à un plan social global et à l'évolution du dossier Renault SA débiteront en bureau de conciliation le mardi 24 juin 1997. Le bureau de conciliation donne ainsi à la direction le temps nécessaire pour examiner ces revendications et pour élaborer des propositions. D'ici là, les organisations syndicales appellent les ouvriers à poursuivre la grève. La réunion du personnel prévue le lundi 19 juin 1997 est annulée. »

8.2 Plan social en faveur des ouvriers

Voici le texte intégral des cahiers de revendications soumis le 13 juin 1997 à la directions.

« POINT DE VUE DE LA FGTB CONCERNANT LE PLAN SOCIAL

La FGTB maintient son opposition à la fermeture de Renault-Vilvorde. Toute opportunité, aussi infime soit-elle, de nature à annuler cette fermeture sera mise à profit.

Un vrai plan social = travail

- Poursuite maximale de la production actuelle (éventuellement en une équipe);
- Concrétisation de la promesse relative à une nouvelle activité industrielle;
- Tous les travailleurs restent sous contrat RIB, au moins jusqu'au 28 février 2002;
 - o Poursuite du paiement de l'assurance groupe;
 - o Poursuite du paiement de la caisse auxiliaire;
- La période située entre la production actuelle et la nouvelle activité industrielle peut être comblée par de longues périodes de chômage économique (art. 51);
 - o Les indemnités de chômage sont perçues (première période) + Fonds de sécurité d'existence;
 - o Le droit au pécule de vacances est conservé;
 - o La RIB doit compenser les pertes de revenus;
- Si la nouvelle activité industrielle ne permet pas d'employer tout le monde, il faudra opter pour des occupations alternatives:
 - o cellule pour l'emploi - formation;
 - o dans le cadre de l'accompagnement vers un nouveau travail moins bien rémunéré, la RIB doit prévoir une compensation pour la perte de revenus jusqu'en 2002;
 - o doublement du préavis en cas de départ;
- Si des ouvriers doivent quand même être licenciés d'ici 2002:
 - o double préavis (d'ici là, l'ancienneté aura augmenté de 1 à 5 ans);

Ancienneté	Salaire brut
5-10 ans	2,5 mois x 90 000 BEF = 225 000 BEF
10-20 ans	5 mois x 90 000 BEF = 450 000 BEF
20-25 ans	11 mois x 90 000 BEF = 990 000 BEF
+ de 25 ans	14 mois x 90 000 BEF = 1 260 000 BEF

- o obligation de payer pendant 5 ans un supplément en cas de chômage ou de nouvel emploi moins bien rémunéré (jusqu'en 2007);
- o paiement de l'assurance groupe pendant 5 ans (jusqu'en 2007).

Départ volontaire

- Prime légale de fermeture: 4250 BEF par année d'ancienneté
4250 BEF par an > 45 ans
- Double préavis soumis à un régime fiscal avantageux

Ancienneté	Salaire brut
- de 5 ans	2 mois x 90 000 BEF = 180 000 BEF
5-10 ans	2,5 mois x 90 000 BEF = 225 000 BEF
10-20 ans	5 mois x 90 000 BEF = 450 000 BEF
20-25 ans	11 mois x 90 000 BEF = 990 000 BEF
+ de 25 ans	14 mois x 90 000 BEF = 1 260 000 BEF

Prépension

- Sur base volontaire;
- 50 ans, CCT d'une durée de deux ans, prolongation éventuelle d'une année;
- Nouvelle CCT à 50 ans en 2000-2001 si nécessaire.

Temporaires-stagiaires

Les contrats seront convertis en contrats à durée indéterminée, en tenant compte de l'ancienneté acquise. »

« PROPOSITION DE PLAN SOCIAL ÉMANANT DE LA CSC

1. Départ volontaire

- Réintégration des travailleurs ayant quitté l'entreprise depuis le 27 février 1997;
- Prime légale de fermeture + indemnité de rupture (double préavis) versée à titre de dédommagement moral.

2. Licenciements forcés

- 500 000 BEF de prime de fermeture + 25 000 BEF/année de service;
- Indemnité de rupture (double préavis);
- Catégorie complémentaire: 15 —20 ans de service: 112 jours;
- Garantie de revenus: - 18 - 29 ans: 5 000 BEF/mois/année de service;
30 - 39 ans: 7500 BEF/2 mois/année de service;
40 - 47 ans: 9000 BEF/3 mois/année de service;
- Possibilité de réintégration pendant 10 ans en cas de perte du nouvel emploi ou reprise du capital restant au moment du nouvel engagement.

3. Prépension

- Système prenant effet au...;
- 50 ans, CCT d'une durée de deux ans + prolongation d'une année;
- Choix entre la prépension ou le départ;
- 90 % au lieu de 50 % de la différence par rapport au salaire net de référence et déplafonnement;
- Calcul: prise en compte du pécule de vacances;
- Pour les 47—50 ans: transition: garantie de revenus au prorata de 90 % du salaire net.

4. Cellule pour l'emploi

- Avec garantie de revenus (voir point 2);
- Dans l'attente de la nouvelle activité industrielle;

- Les personnes qui ne peuvent être employées dans le cadre de la nouvelle activité industrielle: assimilées au point 2.

5. Cellule de reprise

- Garantie de salaire à négociier

6. Généralités

licenciement forcé + prépension

1. Avantages Renault accordés à vie;
2. Assurance groupe;
 - a) prépension: 1) prime unique AG ou
2) poursuite du paiement de 2 primes jusqu'à 65 ou 60 ans;
 - b) licenciements forcés: 1) - de 35 ans: paiement des deux primes pendant 5 ans;
2) + de 35 ans: paiement des deux primes pendant 10 ans;
3. Assurance hospitalisation: a) prépension: jusqu'à la pension légale;
b) licenciements forcés: 1) - de 35 ans: pendant 5 ans;
2) + de 35 ans: pendant 10 ans;
4. Versement de la prime trimestrielle en septembre;
5. Équilibre de l'enveloppe ouvriers/employés."

« Ajouts de la CGSLB, qui adhère au cahier de revendications de la CSC

- Ne pas attendre pour élaborer un plan social;
- Plan complet et global;
- Ne pas perdre de vue tous les contrats temporaires possibles. »

Lors de la réunion suivante, le 24 juin 1997, Karel Gacoms insiste une fois encore sur ses positions et renvoie au cahier de revendications de son organisation: « *Nous ne tolérerons aucun licenciement et exigeons le maintien d'une activité de production maximale.* » Georges Jacquemijn renvoie également au cahier de revendications de son organisation, auquel adhère la CGSLB, et le propose sous réserve des conclusions de l'étude de l'experte, D. Kaisergruber. Il souhaiterait obtenir davantage de précisions quant aux nouvelles activités. La direction espère que les organisations syndicales lui feront parvenir un cahier de revendications commun et fait également référence au rapport de Madame Kaisergruber, dont la publication est prévue quelques jours plus tard.

Le calendrier des travaux est fixé comme suit:

Samedi 28 juin 1997: D. Kaisergruber remet son rapport au conseil d'administration de Renault à Paris. Soulignons que c'est en vain que les syndicats ont demandé à prendre connaissance du rapport Kaisergruber avant que celui-ci ne soit abordé lors du conseil d'administration de Renault.

Dimanche 29 juin 1997: réunion du conseil d'entreprise de la RIB-Vilvorde.

Lundi 30 juin 1997: réunion de conciliation au cours de laquelle la direction s'engage à présenter un plan social global.

Au cours de cette période, une délégation syndicale franco-belge et trois parlementaires belges s'entre-tiennent durant une heure avec le secrétaire d'État français à l'industrie. Ils plaident pour l'adoption d'une attitude positive de la part des représentants des autorités françaises au conseil d'administration en faveur de l'emploi. La délégation n'obtient toutefois aucune garantie réelle de la poursuite des activités de Renault.

Le 30 juin 1997, lors de la séance plénière du bureau de conciliation, le directeur général, R. Breyne, s'exprimant au nom de la RIB, lit le texte suivant:

« La semaine dernière, alors que nous étions tous ici rassemblés, il est apparu que nous allions difficilement pouvoir entamer de réelles négociations tant que planerait l'incertitude quant à l'étude de Madame D. Kaisergruber et à la décision que prendrait le conseil d'administration sur la base des conclusions de son rapport.

Monsieur le président et messieurs les membres du bureau de conciliation, permettez-moi de citer les points essentiels qui sont ressortis des délibérations et des décisions du conseil d'administration. Ils sont au nombre de cinq.

- 1. L'activité principale de la RIB, à savoir le montage de voitures automobiles, sera définitivement arrêtée avant la fin de l'année 1997.*
- 2. Renault s'engage à créer de nouveaux emplois sur son site pour environ 400 personnes.*
- 3. Une cellule « reconversion, formation et emploi » sera mise sur pied. Elle aura pour mission d'aider le personnel à rechercher et trouver un nouvel emploi (dans le groupe ou en dehors).*
- 4. Renault poursuit les travaux relatifs à la mise en place d'une cellule de reprise, dont la mission consiste à attirer des industriels potentiellement intéressés par la RIB et susceptibles de créer de nouveaux emplois.*
- 5. Il est urgent de progresser dans les négociations relatives à un plan social sérieux.*

Ces points ont été largement commentés et discutés hier au sein de notre conseil d'entreprise, où chacun s'est prononcé en faveur de la poursuite des négociations.

Vous nous aviez d'ailleurs demandé la semaine dernière, Monsieur le président, d'élaborer pour aujourd'hui une proposition en la matière, qui pourrait servir de base pour toutes les parties.

C'est ce que nous avons fait et nous voudrions à présent vous soumettre une proposition globale, s'appuyant sur les principes fondamentaux suivants:

- 1. VPour tout ce qui n'est pas régi ou prescrit par la loi, nous appliquons le principe de l'égalité de traitement pour toutes les catégories de travailleurs.*
- 2. Comme nous l'avons déjà mentionné lors de la première réunion, nous ne voulons pas de « négociations de marchands de tapis » et considérons cette proposition comme un tout au sein duquel des aménagements éventuels sont possibles, mais pas des ajouts en nombre illimité.*
- 3. Quand nous avançons des chiffres dans notre proposition, c'est dans l'optique que tous les aspects relatifs à des propositions financières peuvent être optimisés, du moins dans la mesure où la législation nous le permet.*
- 4. Dans notre proposition, nous ne parlerons pas de départs volontaires ou forcés, mais bien de personnes qui quittent l'entreprise entre le 27 février 1997 et la date à laquelle nous aurons signé ce plan social, d'une part, et de personnes qui partiront après cette date, d'autre part.*
- 5. Enfin, et je sais combien ce sujet est sensible à l'entame de ces négociations, la direction centrale ne nous délivrera aucun mandat pour signer un éventuel plan social tant que l'incertitude planera sur la manière et les conditions auxquelles nous récupérerons les voitures qui sont actuellement bloquées indûment.*

Compte tenu de ces principes, nous vous communiquons la proposition suivante:

Pour toutes les personnes ayant quitté la RIB depuis le 27 février 1997 ou qui quitteront la RIB avant la date à laquelle cet accord sera approuvé et signé, ainsi que pour toutes les personnes liées par un contrat à durée déterminée encore en service à la même date, nous prévoyons le versement d'un dédommagement moral brut, dont le montant est fixé selon le nombre d'années d'ancienneté:

I. Pour les personnes comptant:

- entre 0 et 9 années de service, l'indemnité s'élève à 150 000 BEF;
- entre 10 et 19 années de service, l'indemnité s'élève à 250 000 BEF;
- à partir de 20 années de service, l'indemnité s'élève à 350 000 BEF.

Les travailleurs qui auraient l'infortune de perdre leur emploi durant leur période d'essai auprès de leur nouvel employeur auront la possibilité de s'inscrire et de recourir aux services de la cellule pour l'emploi.

II. Pour toutes les personnes qui quitteront la RIB après l'approbation du plan social, nous prévoyons le régime suivant:

Pour ce groupe de personnes, nous prévoyons le système suivant, qui varie en durée en fonction de l'âge, et qui comprend trois périodes clairement distinctes:

1. Une première période de 12 mois, pour laquelle nous partons du principe que tout le monde peut rester sur la liste du personnel rémunéré, à condition toutefois que les instances appropriées et la Ministre donnent leur approbation à un système de chômage économique en alternance. Outre les allocations de chômage et l'intervention du Fonds de sécurité d'existence, une intervention mensuelle de 7 200 BEF est octroyée.
2. La situation devrait se clarifier après ces 12 mois. Pour tous ceux qui, à ce moment, n'auront pas encore retrouvé d'emploi (interne ou externe), nous prévoyons une rupture de contrat, en respectant les indemnités de rupture légales en vigueur. Voilà en quoi consiste notre deuxième période.
3. Nous prévoyons ensuite une troisième période durant laquelle la RIB continuera à payer un complément financier mensuel de 7 200 BEF, soit comme complément aux allocations de chômage et à l'intervention du Fonds de sécurité d'existence, soit comme compensation d'une éventuelle perte de revenus.

La durée totale de l'ensemble de ces trois périodes sera de:

- 36 mois pour les personnes âgées de moins de 30 ans;
- 48 mois pour les personnes âgées de 30 à 39 ans compris;
- 60 mois pour les personnes âgées de 40 à 49 ans compris.

Au moment de la rupture du contrat, nous paierons naturellement la prime de fermeture prévue par la loi: 4520 BEF par année d'ancienneté + 4520 BEF par année au-delà de 45 ans.

Enfin, en cas de rupture de contrat, nous prévoyons le versement d'un dédommagement moral, s'élevant, pour les personnes ayant accumulé une ancienneté de:

- 0 à 9 ans, à 150 000 BEF;
- 10 à 19 ans, à 250 000 BEF;
- 20 ans et plus, à 350 000 BEF;

tous ces montants étant majorés de 10 000 BEF par année d'ancienneté.

III. De nombreux membres du personnel seront concernés par la prépension. Ces personnes auront naturellement le choix entre le régime précité et la prépension. En cas d'approbation du dossier par la Ministre, nous sommes disposés à faire passer de 50 à 60 % l'intervention dans la différence entre les allocations de chômage et le salaire net de référence.

IV. . Avantages Renault

L'effet des procédures actuelles en matière d'avantages accordés au personnel lors de l'achat d'une voiture et/ou de pièces de voiture Renault est prolongé:

- à vie pour les prépensionnés;
- pendant 10 ans pour les autres.

V. Cellule pour l'emploi

Cette cellule sera mise sur pied et débutera ses activités immédiatement après la signature de l'accord et ce, pour une période minimale d'une année. La cellule pour l'emploi aura notamment pour mission d'assister chaque travailleur dans la résolution de son reclassement interne et externe.

VI. Cellule de reprise

La direction s'engage à tout mettre en œuvre pour attirer vers le site des activités industrielles susceptibles d'atténuer le problème de la perte d'emplois chez la RIB.

VII. Nouveaux emplois

Renault s'engage à créer environ 400 emplois sur le site de Vilvorde, éventuellement pour le compte d'usines ou d'autres partenaires de Renault. Le statut et le traitement des travailleurs qui seront choisis pour ces nouvelles fonctions seront déterminés lors des négociations, sur la base de critères fixés paritairement. »

À l'issue de cet exposé détaillé, j'étais quelque peu abasourdi d'entendre la direction émettre des propositions déjà si avancées à ce stade précoce des négociations. Peut-être la RIB a-t-elle voulu placer la barre très haut afin d'empêcher les organisations syndicales de quitter immédiatement les négociations sous le prétexte que les propositions sont insuffisantes et afin d'adresser à l'opinion publique un signe de bonne volonté en matière sociale.

Les organisations syndicales réagissent d'abord en déclarant que les propositions ne répondent pas à leurs attentes. Elles estiment les primes insuffisantes et déplorent le fait qu'aucune nouvelle activité industrielle ne soit réellement mentionnée. En début de soirée, les syndicats remettent un questionnaire à la délégation patronale.

La direction doit, plus particulièrement, répondre à des questions portant sur les emplois garantis par la nouvelle activité industrielle et leur nature, sur les primes qui seront accordées aux travailleurs qui choisissent de partir volontairement et sur le sort réservé au personnel qui n'opte pas pour le départ volontaire ou la prépension.

C'est surtout l'exigence de poursuivre la production après le 31 décembre 1997 qui continue à susciter un grand émoi. Des réponses qui seront fournies à toutes ces remarques dépendra la poursuite des négociations.

En marge de ces pourparlers, la réponse de Lionel Jospin à des interventions de son propre groupe PS à l'Assemblée nationale française suscite de nombreuses discussions. À cette occasion, il a déclaré que la compétence du gouvernement français pour empêcher la fermeture d'une usine est plus que limitée.

Les 1er et 2 juillet 1997, les discussions au sein du bureau de conciliation se poursuivent sans relâche, pratiquement jour et nuit. La nervosité entre les différents interlocuteurs croissant, mon rôle de médiateur, de go-between, revêt de plus en plus d'importance.

Le porte-parole de la direction, M. Baert, affirme à la presse que le climat est serein et que les discussions progressent. « *La direction de la RIB a été mandatée par la direction du groupe français pour négocier. Le directeur général Garsmeur mène les négociations pour Renault; il est le seul à connaître le montant que Renault est prêt à déboursier pour le plan social.* »

Le banc syndical n'affiche pas le même enthousiasme. Il est vrai que les points de vue de la direction et des syndicats se sont rapprochés en ce qui concerne le montant et les modalités des primes, la prépension et les emplois garantis. Toutefois, le point de dissension principal reste l'exigence de maintenir le personnel sous contrat pendant cinq ans, en appliquant éventuellement le système du chômage économique. Le maintien préconisé de la production de la Mégane Coupé pendant deux ans a été écarté par la direction.

Les contours du plan social commencent enfin à se dessiner. Une avancée considérable est obtenue quand la direction consent à maintenir en service pendant deux années au lieu d'une le personnel qui n'a pas quitté l'entreprise. Ce personnel sera intégré dans un système de chômage économique, alternant le pointage pendant treize semaines et le travail, la formation ou la réadaptation professionnelle pendant une semaine. Dans l'intervalle, une cellule pour l'emploi tentera de l'aider à retrouver un emploi : personne n'est poussé au départ. Outre leurs allocations, les intéressés peuvent compter sur un supplément mensuel de 7 200 BEF.

Une amélioration est également enregistrée au niveau du dédommagement moral. Le dédommagement de base s'élève à 150 000 BEF et peut atteindre jusqu'à 400 000 BEF au maximum pour le personnel comptabilisant plus de 25 ans de service. À cela s'ajoutent l'indemnité de licenciement, le préavis et 10 000 BEF par année d'ancienneté. Les personnes qui retrouvent du travail dans les 60 mois reçoivent quand même le reste de la somme. Le montant par ouvrier atteint donc en moyenne 900 000 BEF, somme jugée acceptable par les syndicats. La proposition de prépension à 50 ans, également lorsque cet âge est atteint pendant la durée de la CCT, répond à leurs exigences.

La cellule pour l'emploi continuera à être gérée paritairement ; 65 travailleurs de la RIB pourront y collaborer.

Au terme de cette nouvelle réunion marathon, qui se poursuivra jusqu'au 3 juillet 1997, à 6 heures du matin, le bureau de conciliation parvient à un résultat : les « lignes directrices provisoires d'un plan social pour la RIB ».

Le communiqué suivant est envoyé à l'agence Belga:

« Au terme d'une séance marathon, le bureau de conciliation de la Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant est parvenu à formuler une proposition relative aux lignes directrices d'un plan social pour Renault SA à Vilvorde. Les organisations syndicales présenteront ces lignes directrices lors de la réunion du personnel du vendredi 4 juillet 1997. »

Une réunion du bureau de conciliation est également prévue le 7 juillet 1997. L'objectif de cette réunion est de traduire ces lignes directrices en un plan social global.

Certains aspects relevant de la compétence et de la responsabilité ministérielles, j'ai bien évidemment maintenu un contact permanent avec le Cabinet de la Ministre et avec Madame Smet, elle-même. À aucun moment, je n'ai fait l'objet d'une quelconque pression à l'occasion de ces différents contacts. J'ai toujours eu le sentiment que la Ministre et ses collègues du gouvernement ont toujours été favorables à un plan social exemplaire et ont soutenu son élaboration, mais qu'ils n'ont certainement pas voulu influencer les discussions.

A posteriori, ce sont précisément les mesures relatives aux systèmes de chômage économique de longue durée et de prépension qui donneront matière à controverse, comme en témoignent les avis opposés de deux observateurs extérieurs:

Pour Hans Bonte, socialiste de Vilvorde, qui a suivi de près le dossier Renault-Vilvorde durant les 4 derniers mois, les lignes directrices du plan social proposé aux ouvriers sont positives. Le parlementaire déclare ainsi dans le quotidien De Morge: « *Les propositions attestent d'une réelle créativité et vont dans le bon sens. Des efforts maximaux ont été consentis pour offrir aux travailleurs de l'usine une solution sociale sérieuse. Il récuse l'idée qu'il soit fait un usage inapproprié du système de chômage économique: « Les exemples d'entreprises ou de secteurs ayant eu recours pendant des mois ou des années au chômage économique sont légion. Songez donc aux gravières et aux sablières, à certaines entreprises ou au secteur du mobilier de jardin. »*

Le chroniqueur du quotidien De Standaard s'exprime quant à lui en ces termes: « *Le projet d'accord soumis à l'appréciation des ouvriers de Renault n'est pas le plus mauvais du genre. Sur d'autres points, cet avant-projet est aussi mauvais que d'autres. Tout comme ce fut le cas pour Boelwerf et les Forges de Clabecq, les travailleurs sont mis à la prépension à partir de 48 ans. Cela signifie que la communauté s'est résignée à l'idée qu'il ne reste plus rien à leur offrir. »*

Les milieux syndicaux réagissent de manière positive, mais tempérée, aux propositions qui seront soumises aux ouvriers, sans consignes de vote. Les secrétaires syndicaux discutent d'abord des propositions avec leurs militants avant de les exposer aux ouvriers.

Selon Georges Jacquemijn et Guy Beckers (CGSLB), l'idée qui prédomine chez les militants est que si le groupe Renault souhaite à nouveau faire du bénéfice en fermant le site de Vilvorde, il devra alors se résoudre à déboursier une somme plus élevée.

Les représentants syndicaux au bureau de conciliation de Renault-Vilvorde se voient dès lors confier par leur base la mission d'exiger de la direction des concessions supplémentaires en matière d'emploi alternatif, de compensations financières et de prépension. « *Les travailleurs ne rejettent pas résolument ces propositions, mais ils les estiment insuffisantes* », déclare Karel Gacoms. « *Un nouveau cycle de négociations figure à l'ordre du jour de lundi. La direction peut difficilement nous mettre au pied du mur. Elle doit simplement poursuivre les négociations avec nous.* »

Lors de la réunion du personnel du 4 juillet, il apparaît clairement que le Premier ministre français, Lionel Jospin, est la tête de Turc. La critique de Karel Gacoms est sévère : « *Par ses récentes déclarations à la télévision française, Jospin a continué à s'enliser ; certains de ses propos sont tout bonnement erronés* ». Le chef du gouvernement français avait répété le jeudi soir sur France 2 qu'il n'y aurait « aucun licenciement » à Vilvorde et avait qualifié d'« exceptionnel » le plan social en cours d'élaboration. Il avait également fait état d'une réindustrialisation du site.

« *Après deux ans, des licenciements peuvent bel et bien tomber.* », indique K. Gacoms. « *Jospin raconte des histoires. Les propositions d'accompagnement de Renault ne sont dès lors pas si uniques. Les quelque 400 postes offerts me paraissent plutôt relever d'une sorte de « thérapie occupationnelle » pour travailleurs plus âgés, qui ne mérite pas la dénomination d'activité industrielle.* »

Renault a l'intention de créer 302 emplois en 1997 et 1998 et prévoit encore 100 emplois « non pourvus » pour 1999. Si la direction accède aux demandes des syndicats, le nombre d'emplois passera de 400 à 500 grâce à l'introduction d'une semaine de travail de quatre jours. Les travailleurs les plus âgés, avec le plus d'années d'ancienneté, se situant juste en deçà de l'âge de la prépension, seraient prioritaires lors de la répartition des emplois. Renault veut offrir à 263 Belges l'opportunité de travailler sur des sites français et entend payer les frais de déménagement. À ce sujet, Karel Gacoms déclare : « *Die optie moet alleszins kunnen voor zij die interesse zouden hebben* », verklaart Karel Gacoms. « *En tout état de cause, cette option doit pouvoir être accessible à toutes les personnes intéressées. Il est déjà apparu précédemment que la direction n'était pas favorable à une reprise de la production pendant un certain temps. Par conséquent, les résultats que peuvent obtenir les travailleurs par le biais d'actions de grève s'amenuisent. Les milliers de voitures Renault « prises en otage » sur le parking de l'usine et dont la valeur est estimée à 3,5 milliards de BEF représentent un atout important.* »

Gacoms se rend compte qu'implémenter de réelles activités industrielles requiert du temps. À Vilvorde, Renault pourrait se lancer dans une activité liée aux voitures tout terrain ou électriques. Le site de Vilvorde pourrait également abriter la production de séries spéciales ou de pièces de rechange pour Renault et d'autres clients. Au demeurant, Renault n'a, au cours des derniers mois, jamais accueilli positivement les idées orientées vers la sous-traitance réelle.

Les présentes propositions mentionnent une cellule de reprise, que Renault préfère confier à ses propres cadres. On peut s'attendre à ce que Bernard Garsmeur, administrateur délégué de Renault-Vilvorde, joue un rôle de premier plan au sein de cette cellule. *« On recourra peut-être aux services d'un bureau spécialisé mais, comme ces personnes ne travaillent pas non plus pour rien, cette idée n'enthousiasme pas réellement les syndicats. »*

Une cellule pour l'emploi prendra en charge les travailleurs n'optant pas pour un départ volontaire. Ils souhaitent figurer pendant deux ans encore sur la liste des salariés de Renault et bénéficier du régime de chômage économique. Karel Gacoms espère que le Ministère de l'Emploi et du Travail se montrera disposé, dans quelques années, à approuver le dossier de prépension des personnes aujourd'hui âgées de 46 ou 47 ans.

Des primes spéciales sont prévues pour les personnes qui quittent volontairement l'entreprise. Par exemple, un ouvrier de 45 ans comptant 25 années d'ancienneté pourrait ainsi percevoir la somme brute de 2 millions de BEF. Les syndicats examinent les possibilités offertes par la loi afin que les ouvriers aient un minimum de taxes à payer sur les primes de départ.

L'entretien accordé au quotidien Het Belang van Limburg par G. Ignoul, secrétaire provincial de la CCMB, au sujet du projet de plan social reflète bien le sentiment présent dans l'opinion publique.

« L'accord social démontre que Renault dispose, de toute évidence, de fonds importants pour fermer cette usine. Je pense que les syndicats n'ont encore jamais obtenu autant. Quatorze milliards pour détruire des emplois représentent en effet une fameuse somme. L'aspect le plus important de l'accord est la conclusion de conventions concrètes, afin que le personnel ne se trouve pas immédiatement en difficulté. Les personnes ayant cinq ans d'ancienneté perçoivent 700 000 BEF et, pour celles qui sont en service depuis vingt ans, le montant de la prime s'élève rapidement pour atteindre entre 1,5 et 2 millions de BEF. C'est plus que ce qu'ont reçu les mineurs du Limbourg lors de la fermeture de la mine. »

L'interview se poursuit en ces termes:

Ne remettre que 400 personnes au travail représente naturellement un résultat pitoyable

Cela reste dramatique. 600 personnes peuvent partir en prépension, 400 peuvent travailler à nouveau et 2000 personnes restent sur le carreau. Certes, certains travailleurs peuvent retrouver une occupation en France, mais cela reste naturellement un fameux pas à franchir.

Les travailleurs de Nova sont très déçus de ne rien recevoir.

C'est effectivement un problème. Nova est en faillite et, généralement, les entreprises en faillite se trouvent à court de ressources financières. L'accord conclu chez Renault donne déjà le signal suivant : les multinationales étrangères qui veulent fermer une usine en Belgique feraient mieux de tenir compte du fait qu'une fermeture de ce type pourrait bien leur coûter beaucoup d'argent.

En cas de fermeture, on recourt de plus en plus à la prépension, qui est également accordée de plus en plus tôt. La société peut-elle se le permettre ?

Si ces 600 personnes ne se voient pas accorder la prépension, elles se retrouveront quand même à charge de la société par le biais du chômage. Dans le cas présent, le groupe intervient encore : Renault s'engage en effet à payer un supplément.

Des voitures seront-elles encore produites un jour sur le site de Vilvorde ?

Il est fort probable que l'usine fermera définitivement ses portes après les congés. Douai se prépare d'ailleurs activement à accueillir la troisième équipe. Il ne restera plus qu'à prêcher la solidarité internationale. »

Ces prises de position expriment clairement la manière dont un syndicaliste n'étant pas directement concerné envisage l'affaire.

Dans la foulée de la réunion du personnel du 4 juillet 1997 et des diverses opinions exprimées dans la presse, la réunion débute le 7 juillet 1997 dans une atmosphère de tension extrême. La fatigue commence également à peser et tous les participants, soumis à une forte pression, ont les nerfs à fleur de peau.

Lors de la réunion, les secrétaires syndicaux abordent bien évidemment les revendications auxquelles ils estiment qu'il n'a pas été répondu (ou alors de manière insuffisante). Les problèmes majeurs sont :

- le calcul de la prépension;
- une solution pour les temporaires;
- les possibilités d'emploi en France;
- une double indemnité de préavis;
- le nombre, très insuffisant, de 400 emplois;
- la poursuite de la production de la Mégane Coupé par une équipe et pendant deux ans au moins ou jusqu'à la fin de la série;
- l'avenir des terrains et des bâtiments;
- la possibilité de connaître le coût du plan social;
- des précisions quant à la cellule pour l'emploi, qui doit en tout cas pouvoir poursuivre ses activités pendant 24 mois au minimum.

Lors des discussions qui s'ensuivent, la direction fait un certain nombre de concessions:

- Les prépensionnés ont le choix entre deux options : soit 60 %, mais à calculer sur un plafond de calcul majoré, soit 60 % du plafond légal (99 425 BEF) et le versement d'une prime unique de 240 000 BEF à l'assureur;
- Les temporaires en service depuis au moins deux ans reçoivent une prime complémentaire de 10 000 BEF par année d'ancienneté;
- Outre les 400 emplois pour la RIB, la cellule de reprise garantira également « quelques centaines » d'emplois.

Les négociations se poursuivent le 8 juillet 1997 dans une ambiance très tendue. On tente également d'affiner et de définir avec précision les concessions faites par la direction. On s'achemine peu à peu vers un consensus. Toutefois, l'atmosphère électrique ne facilite pas la recherche d'une solution pour les derniers points litigieux.

On travaille au scénario suivant :

Un accord cadre intervient dans la journée et la direction élabore ensuite un premier projet de CCT. La date de lecture, celle de la présentation aux ouvriers et la date du référendum seront fixées par la suite.

Malgré ce progrès, le climat dans lequel se poursuivent les négociations est de plus en plus fébrile. La tension atteint son paroxysme aux environs de 18 h 30 : il n'est pas dans les intentions de la direction de « conditionner » le consensus, toutefois, elle demande explicitement aux parties si elles sont prêtes à atteindre « aujourd'hui » un consensus quant au sort des ouvriers, étant entendu que cet accord précisera que les employés ne seront pas avantagés par rapport aux ouvriers sur le volet extralégal.

La nervosité ne cesse de croître.

Les représentants de Fabrimetal laissent entendre que l'on se rapproche d'un « scénario Delacre ».

En présence du secrétaire Van Autreve, B. Garsmeur me fait part, d'un ton décidé, de sa ferme intention de sauter dans le premier TGV pour Paris à la prochaine obstruction, en étant parfaitement conscient de toutes les conséquences sociales que cela impliquerait. Je demande aussitôt aux organisations syndicales de prendre clairement position.

Après avoir consulté leurs délégations, les trois représentants syndicaux annoncent à 20 h 45 au bureau de conciliation qu'ils continueront à négocier.

La direction avance des propositions poussées et élaborées. Plusieurs rounds de discussions se succèdent encore. La direction met finalement sur la table ce qu'elle considère comme sa proposition ultime, qui est à prendre ou à laisser : on ne négocie plus. Si cette proposition est balayée, la menace d'une fermeture pure et simple risque de se concrétiser. Au matin du 9 juillet 1997, après 16 heures de pourparlers et après avoir consulté leurs délégations, les syndicats donnent la réponse suivante:

« Les syndicats prennent acte de cette proposition ultime et proposent de la soumettre au personnel le jeudi de la semaine prochaine. D'ici là

- 1. les textes doivent être complètement et intégralement mis par écrit ;*
- 2. des précisions devront être apportées quant au fonctionnement de la cellule de reprise et de la cellule pour l'emploi et ce, avant la réunion du personnel au niveau de l'entreprise;*
- 3. la direction établira un calcul individuel pour chaque ouvrier concerné;*
- 4. la délégation syndicale reste disponible au niveau de l'entreprise, pour discuter de la pension extralégale, par exemple, et pour répondre à toute question éventuelle. »*

La presse rapporte les diverses réactions suscitées. La CMB, syndicat socialiste, dénonce « une forme de chantage dont le style rappelle l'annonce brutale de la fermeture le 27 février 1997 ». La CCMB, syndicat chrétien, refuse désormais toute manœuvre dilatoire et exige le plan social. Quant à la CGSLB, syndicat libéral, elle qualifie à nouveau les propositions de « très valables ».

Les syndicats discuteront de la proposition ultime avec leurs militants. Ensuite, les textes de la direction feront l'objet d'un examen minutieux. Les syndicats attendent pour le lundi suivant un complément d'information à propos de la cellule de reconversion et de la cellule pour l'emploi. Dans le courant de la semaine suivante, un calcul individuel sera effectué pour chaque ouvrier, précisant le montant qu'il percevra dans le cadre du plan social. Pour terminer, une assemblée générale du personnel doit se prononcer sur cet accord le jeudi de la semaine suivante.

Renault se dit prêt à garantir 400 emplois alternatifs pendant cinq ans. Les syndicats estiment toutefois insuffisantes les garanties offertes aux travailleurs qui pourraient être licenciés durant cette période. La future cellule de reconversion devrait partir en quête d'un investisseur industriel susceptible de créer 200 emplois de plus à Vilvorde. Pour ce qui est des primes, les travailleurs peuvent tabler sur une moyenne de 900 000 BEF. Le plan social promet d'accorder aux ouvriers les mêmes avantages extralégaux qu'aux employés.

Karel Gacoms, secrétaire de la FGTB, déplore le fait que la direction veuille clôturer le dossier aussi rapidement et ce, précisément à un moment où des solutions aux différents points litigieux se dégagent. *« J'ignore la raison pour laquelle tout doit être réglé aussi promptement. J'imagine que le Premier ministre français, Lionel Jospin, est pressé de se débarrasser au plus vite du cancer de Vilvorde. Il serait d'ailleurs gênant pour la France qu'à l'occasion de sa visite dans notre pays la semaine prochaine, le Président Chirac se trouve nez à nez avec des ouvriers de Renault en colère. »*

Karel Gacoms confirme que Renault est à la recherche d'« entreprises industrielles » susceptibles de créer 200 emplois au moins, tout en ajoutant que les salaires payés par ces entreprises n'égalent fort probablement pas ceux de Renault. Il déplore également le manque total d'informations quant aux futures cellule de reconversion et cellule pour l'emploi. D'une manière générale, il estime que la proposition ultime de la direction présente autant d'aspects positifs que négatifs : *« Nos collègues de la CSC ne sont pas plus satisfaits que nous, mais ils semblent davantage redouter un scénario catastrophe comme ce fut le cas pour la biscuiterie Delacre. »*

Georges Jacquemijn se réjouit du progrès enregistré sur le volet de l'emploi. *« Un autre point positif est que les travailleurs temporaires reçoivent quand même une prime de 150 000 BEF, à laquelle s'ajoute la somme de 10 000 BEF par année de service. Ils passent toutefois à côté de la période de garantie de revenus. En matière de prépension également, nous pouvons nous montrer satisfaits des résultats obtenus. »* Georges Jacquemijn regrette le fait que la direction joue sur les mots lorsqu'elle emploie l'expression de « dédommagement moral ». *« On pourrait s'attendre, pour la plupart des sommes présentées, à un taux d'imposition réduit. Toutefois, cela ne transparait pas des exemples chiffrés donnés par la direction. Plutôt que de parler de dédommagement moral, la direction aurait mieux fait d'évoquer une indemnité de préavis majorée. »*

Martin Baert, porte-parole de la RIB, dément le fait que la direction veuille menacer les ouvriers ou exercer un chantage sur eux. Il souligne toutefois qu'*« après plus de 70 heures de discussions au cours des derniers jours, la direction est arrivée au terme de son mandat. »* Selon Baert, Renault proposera les terrains et l'infrastructure de Vilvorde *« à des conditions très attrayantes »* à des investisseurs désireux de créer suffisamment d'emplois et de les offrir en priorité au personnel de Renault. *« La cellule de reconversion est en plein développement et plusieurs personnes se sont déjà montrées intéressées »,* indique Baert, qui ne peut (ou ne veut) citer aucun nom.

Baert balaie d'un revers de main les éventuelles critiques au sujet du traitement fiscal des primes de fermeture, en objectant que la direction ne voit aucun inconvénient à une « optimisation » des possibilités sur le plan fiscal *« pour autant qu'elle n'aille pas à l'encontre des règles légales »*. *« Nous ne pouvons cependant pas en faire accroire aux travailleurs. Par ailleurs, les lois fiscales n'ont pas été faites par Renault. »*

Le vendredi 11 juillet 1997, les textes rédigés sont relus au sein du bureau de conciliation.

Cette réunion ne se déroule pas aussi facilement que prévu. À ce sujet, Karel Gacoms déclare :

« La direction nous a affirmé mardi ne pas pouvoir aller plus loin, en mettant la pression pour qu'un accord soit signé. Le lendemain, cette même direction a pourtant montré qu'elle pouvait aller plus loin avec les employés. C'est pourquoi nous avons demandé de nouvelles discussions. »

La direction s'est engagée à traiter les ouvriers et les employés sur un pied d'égalité, ainsi que le font apparaître les déclarations du directeur des Ressources humaines, R. Breyne, tout en tenant compte de la différence de statut.

Le problème soulevé concerne le régime de prépension. *« La direction a promis aux employés une prépension au prorata de 100 % de leur salaire pendant deux ans »,* précise Karel Gacoms. La discussion s'est poursuivie durant toute l'après-midi. Finalement, une solution est dégagée pour les ouvriers, sous la forme d'une compensation financière. Au cours de cette dernière réunion, certains avantages supplémentaires sont encore octroyés aux ouvriers, de sorte qu'ils se voient accorder les mêmes avantages extralégaux que les employés en matière de prépension et d'assurance groupe, de même qu'une carte essence d'une valeur de 25 000 BEF, ainsi qu'une réduction unique de 30 000 BEF s'ils achètent une nouvelle voiture Renault avant la fin de l'année 2002.

Au terme de la réunion, un communiqué, laconique, est envoyé à l'agence Belga

« Au terme d'une séance marathon, le bureau de conciliation de la Section paritaire régionale des fabrications métalliques

du Brabant est parvenu à formuler une proposition relative aux lignes directrices d'un plan social pour Renault SA à Vilvorde. Les organisations syndicales présenteront ces lignes directrices lors de la réunion du personnel du vendredi 14 juillet 1997. Veuillez diffuser. »

Lors de la réunion générale du jeudi, les points de vue des syndicats divergent. La CMB se borne à une simple présentation du projet d'accord. À ce sujet, Karel Gacoms déclare: *« Nous savions dès le départ qu'il serait très difficile de faire revenir Schweitzer sur sa décision. Le constat, après cinq mois, est que nous n'y sommes pas parvenus. L'accord contient de bonnes et de moins bonnes choses. Si l'accord est rejeté, nous ne repartirons pas à zéro, mais la nouvelle lutte risque d'être très âpre. »*

G. Celen, représentant de la CSC au bureau de conciliation, indique que la CCMB et la CGSLB expliqueront et défendront l'accord auprès de leur base. Georges Jacquemijn précise: *« Nous avons perdu le combat. Néanmoins, je crois que nous sommes parvenus à négocier un plan social plus que complet. Si le secteur privé a jamais connu plan plus avantageux, qu'on me dise en quelle occasion. Considérez le cas de Boelwerf : parmi les moins de 35 ans, quelque 20 % sont encore au chômage. Grâce à la cellule pour l'emploi à Vilvorde, nous espérons que tous auront trouvé une solution à l'horizon 1999. »*

Sur les 2 155 ouvriers, seuls 167 (soit 8 %) votent contre l'accord social. Les résultats du scrutin ne provoquent pas l'euphorie : l'heure est plutôt à la résignation. Le sentiment général est celui du soulagement : les ouvriers ont estimé que *« si ce plan représente notre unique certitude, alors il vaut mieux l'accepter »* La lassitude générée par cinq mois de combat et l'incertitude ont sans aucun doute pesé sur les résultats du vote. Karel Gacoms aurait préféré que le nombre de votes positifs soit moins important : même si le résultat semble indiquer une victoire, la perte d'emplois reste une défaite. Selon Georges Jacquemijn, avec ce plan, on a obtenu le maximum. *« Si l'on avait voulu pousser encore plus loin, cela aurait peut-être provoqué une rupture. La fermeture reste une défaite, mais cet accord, qui prévoit une cellule pour l'emploi du groupe Renault lui-même, constitue une avancée de taille. Dans les autres entreprises, l'outplacement est confié à un bureau. Dans notre cas, le groupe assume cette tâche lui-même. La cellule pour l'emploi est prévue pour fonctionner deux ans. Si au bout de cette période, il ne reste aucun chômeur involontaire, ce sera une victoire sans égale. »*

Habitant à proximité de l'usine Renault, j'ai été confronté constamment aux ouvriers de Renault. Toute cette période durant, j'ai donc eu des informations de première main sur l'évolution de leurs sentiments et leurs points de vue. C'est la raison pour laquelle j'étais persuadé que la proposition serait acceptée. Pour les ouvriers, mon rôle était terminé.

Par la suite, la question suivante me fut encore posée bien souvent : quid de la menace de B. Garsmeur? Était-ce une menace en l'air ou fallait-il la prendre très au sérieux ? Je n'ai pas le don de télépathie, mais un représentant de la fédération des employeurs ainsi que des membres de la direction belge m'ont confirmé leur conviction que B. Garsmeur était sérieux, qu'il aurait effectivement quitté la réunion, laissant se rapprocher réellement le spectre d'un « scénario à la Delacre ».

Durant les mois qui ont suivi la fermeture et jusqu'à la fin des négociations, le « scénario Delacre » m'a poursuivi en permanence et a joué un rôle déterminant dans ma manière d'agir. Pendant toute la durée des négociations, j'ai donc tout mis en œuvre – et plus particulièrement lorsque B. Garsmeur me parla de son départ pour Paris – pour convaincre les parties de poursuivre les négociations.

Il est loisible à chacun de se forger une opinion sur le plan social et chaque travailleur de Renault est libre de penser que l'on a obtenu le maximum ou qu'il aurait été possible d'obtenir davantage.

Mais quel risque à courir si B. Garsmeur avait été sérieux lorsqu'il menaçait de quitter les négociations ! C'est précisément ce risque que j'ai préféré ne pas prendre.

8.3 Plan social – employés

Les négociations sur le plan social pour les employés, entamées au niveau de l'entreprise, prennent fin le 3 juillet 1997. Direction et syndicats ne parviennent pas à dégager un accord, il est donc décidé de faire appel au bureau de conciliation. A en croire les représentants syndicaux H. Vermeersch (SETCa) et A. Kerkhove (LBC), les négociations au niveau de l'entreprise ne se déroulaient pas dans un mauvais climat mais les syndicats n'étaient pas d'accord avec les propositions de la direction.

L'un des principaux obstacles porte sur les conditions de prépension de 118 employés.

La conciliation pour les employés débute le 9 juillet 1997.

C. Polleunis (SETCa) et T. Verschaeren (LBC) déclarent, dès l'entame des discussions, que les employés ont mené des actions durant des mois aux côtés des ouvriers avec, comme but: RIB ouvert ou repris par des tiers. En ordre subordonné, le SETCa et la LBC-NVK ont déposé, en cas de fermeture, un cahier de revendications commun dont voici le texte:

« Proposition de cahier de revendications : fermeture Renault

1. Départ volontaire

Personnes qui ont quitté l'entreprise entre le 27 février 1997 et le 03 juin 1997:

- Prime de fermeture;
 - Indemnité légale en cas de licenciement, c'est-à-dire 3 mois par 5 années d'ancienneté
- Ceci à titre de préjudice moral.

Personnes qui ont quitté l'entreprise après le 03 juin 1997:

- Indemnité de rupture selon la formule Claeys ;
- Prime de fermeture ;
- Sécurité d'existence complémentaire à l'allocation de chômage:

Moins de 35 ans	20 000 BEF durant 18 mois
Entre 35 et 40 ans	20 000 BEF durant 36 mois
Entre 40 et 45 ans	20 000 BEF durant 42 mois
Plus de 45 ans	20 000 BEF durant 54 mois

2. Licenciements secs

Pour les travailleurs licenciés:

- Indemnité de rupture selon la formules Claeys + 6 mois ;
- Préjudice moral:

Entre 0 et 5 ans d'ancienneté	400 000 BEF
Entre 5 et 15 ans d'ancienneté	500 000 BEF
Entre 15 et 20 ans d'ancienneté	600 000 BEF
Entre 20 et 25 ans d'ancienneté	700 000 BEF
Plus de 25 ans d'ancienneté	800 000 BEF

- Chèque-achat pour une voiture Renault, d'une valeur de 30.000 BEF, valable durant une période de 5 ans;
- Assurance groupe

Prime unique à verser dans une assurance groupe, égale à la cotisation patronale et personnel pour 5 ans

- Outplacement ou 150.000 BEF;
- Sécurité d'existence pour l'allocation de chômage (voir ci-dessous);
- Sécurité d'existence pour les travailleurs comme prime de 50% de la sécurité d'existence pour chômeurs

3. Prépension

- Choix : prépension ou départ volontaire;
- Prépension à 50 ans sur 24 mois;
- Appoint à 90% du plafond, soit 120.000 BEF (plafond réel maximum 120.000 x 13,9);
- Délai de préavis réduit à 24 mois;
- Assurance groupe:
 - o Avancer le capital de 65 ans à 60 ans par le biais d'une prime unique à verser;
 - o Prime complémentaire unique de 15.000 BEF par année d'ancienneté à titre de compensation;
- Préjudice moral:
 - o Chèque-achat de 30.000 BEF valable 5 ans.

4. Pour tout le monde:

- Poursuite du paiement de l'assurance hospitalisation durant 10 ans selon les contrats existants;
- Maintien des avantages du personnel à vie, sur l'achat de véhicules Renault et de pièces;
- Salaire de référence janvier 1997 + moyenne en % de la prime trimestrielle; encore à adapter à l'index de mai 1997 (1,93%).

Ces revendications sont élevées mais restent toutefois inférieures à notre réelle exigence: RIB ouvert. Si possible: reprise (totale) par un tiers

A cet effet, nous revendiquons la mise sur pied d'une cellule pour l'emploi. »

Les négociations chez les employés se déroulent dans une toute ambiance très différente de celle qui prévaut chez les ouvriers. On n'irait pas jusqu'à dire que l'ambiance chez les employés s'apparente à un jamboree scout mais elle est en tout cas nettement moins détestable que chez les ouvriers. Pourquoi ? Les éléments suivants ont certainement joué un rôle:

- Ils suivent de très près les négociations chez les ouvriers.
- Ils sont nettement moins convaincus que les ouvriers d'une possible issue favorable au combat pour la poursuite des activités de l'entreprise.

Dès la première réunion, l'objectif des syndicats est clair. Au delà de la déception et de la colère consécutives à la perte de leur emploi, les employés souhaitent obtenir un bon plan social.

Durant les négociations, on ne cesse de souligner qu'il n'est pas possible de conclure des accords distincts pour les cadres.

En ce qui concerne l'emploi restant chez RIB (400 travailleurs), une attention toute particulière est accordée à la part des employés dans la cellule pour l'emploi.

Chaque point du volet financier et de la prépension fait l'objet d'une discussion détaillée. Les discussions pour les 442 employés et cadres portent donc tant sur les emplois de remplacement que sur les accords financiers. En matière d'emploi, les syndicats souhaitent être représentés dans les cellules de reconversion et d'emploi. Sur les 400 emplois Renault alternatifs, environ 60 seraient dévolus à des

employés. Pour ce qui est de l'aspect financier, les syndicats pointent essentiellement du doigt la perte de revenu net que subiraient les prépensionnés.

La réunion se poursuit le 10 juillet 1997, presque sans interruption de séance. La direction et les représentants des employés de Renault Vilvorde finissent par aboutir, le jeudi soir, à une heure avancée, à un préaccord sur le plan social pour les employés.

Sur les 400 emplois que Renault souhaite créer, 15%, soit 60 emplois, seront dévolus aux employés. Par ailleurs, la direction s'engage noir sur blanc à faire le nécessaire pour attirer, hors RIB, 200 emplois supplémentaires à Vilvorde. La direction offre d'ores et déjà 53 emplois d'employés et cadres chez Renault en France. Les membres du personnel intéressés par ces postes peuvent compter sur de nombreuses mesures d'accompagnement et restent, durant leur six premiers mois de travail en France, au service de Renault Industrie Belgique. Tant que la période n'est pas arrivée à expiration, les candidats peuvent décider de ne pas rester en France et conservent le droit de réclamer le solde du régime de licenciement.

Les employés licenciés reçoivent une indemnité de rupture. Ils ont également droit à un montant de 10.000 BEF par mois pour une période de 36 à 60 mois, ainsi qu'à une prime légale de fermeture et une indemnisation morale sur la base de leur ancienneté, allant de 150.000 à 400.000 BEF, plus 10.000 BEF par année d'ancienneté. L'employé individuel peut choisir d'affecter tout ou partie du budget à l'amélioration de son assurance groupe. Après encore quelques discussions portant sur de légères améliorations, un préaccord est dégagé, que l'on peut résumer comme suit.

Les négociateurs conviennent de rechercher le plus rapidement possible, pour chaque employé ou cadre, une « solution individuelle ». Renault entend déployer le plus d'efforts possibles pour faire redémarrer de nouvelles activités à Vilvorde et le constructeur est disposé à mettre les infrastructures à disposition pour un « prix raisonnable ». Renault dressera, toutes les deux semaines, un rapport de la cellule de reprise ou de reconversion à l'attention des syndicats. En ce qui concerne l'emploi, les employés et cadres disposent d'une cellule propre qui les aidera à réorienter leur carrière.

Sur les 400 emplois alternatifs promis par Renault, 60 sont dévolus à des employés. Ce groupe conserve d'ailleurs le statut Renault. Si des problèmes économiques rendent nécessaire une nouvelle réduction d'emplois, Renault aura, en premier lieu, recours à la prépension. L'accord stipule également la volonté de Renault de trouver d'autres investisseurs en vue de créer au moins 200 emplois supplémentaires à Vilvorde.

Le plan social comporte la prépension à 50 ans pour 114 employés et cadres. Tout comme les ouvriers, ils peuvent choisir entre la prépension et le régime de licenciement. Les personnes qui ont quitté volontairement l'entreprise entre le 28 février 1997 et le 10 juillet 1997 reçoivent une prime qui, en fonction de l'ancienneté, atteint entre 150.000 et 350.000 BEF. Les travailleurs sous contrat temporaire encore en service au 10 juillet 1997 perçoivent la même prime, en plus des indemnités légales.

Les employés licenciés obtiennent une indemnité de préavis basée sur la formule Claeys et, après expiration du délai Claeys, ont droit à une garantie de revenu dont le montant et la durée dépendent de l'âge. Ils ont également droit à la « prime légale de fermeture » et à une « indemnisation morale », en fonction de leur ancienneté. Les employés licenciés ou prépensionnés bénéficient d'une carte essence d'une valeur de 25.000 Bf et d'une réduction unique de 30.000 BEF, valable jusqu'au 31 décembre 2002 sur une nouvelle Renault.

Les réactions des délégations sont positives. Elles qualifient le préaccord de « convenable ». Les permanents H. Vermeersch (SETCa) et A. Kerkhove parlent d'une « proposition convenable », qui sera

présentée en toute objectivité à la base. Le permanent syndical Vermeersch se dit « satisfait mais pas euphorique » quant au préaccord et impute essentiellement les résultats à « la tradition de collaboration » qui caractérise depuis longtemps les syndicats employés. *« La rivalité mutuelle est faible et nous avons abordé les négociations de manière très pragmatique. Jusqu'à présent, l'intérêt pour un emploi en France nous paraissait minime mais la proposition en la matière s'avère finalement intéressante. L'accord sur une ristourne à l'achat d'une Renault est étrange car cela encourage les travailleurs à acheter auprès de l'employeur qui a fermé leur usine ».*

Comme nous l'avons vu, Karel Gacoms (FGTB) se plaint d'une discrimination quant à la prépension des employés. *« En cas de prépension, les ouvriers doivent abandonner une partie de leur préavis en ne reçoivent rien en compensation, alors que c'est le cas pour les employés ».*

En séance du 15 juillet 1997, le projet d'accord est coulé en une CCT, soumise le 19 juillet 1997 aux employés. Après approbation, cette CCT est immédiatement signée.

D'un point de vue technique, les discussions ont été plus complexes parce que chaque point a fait l'objet d'un approfondissement rigoureux de la part des parties en matière de répercussions financières. Les permanents syndicaux étaient conscients qu'un accord serait examiné à la loupe par leurs collègues des centrales ouvrières. La direction a également scrupuleusement veillé à ne pas perturber l'équilibre précaire avec le plan social des ouvriers.

Il est évident que deux éléments importants, découlant de la différence de statut entre ouvriers et employés, ont engendré un allongement des discussions. Il s'agit de la différence dans les délais de préavis entre ouvriers et employés et l'absence, chez les employés, d'un régime de chômage partiel pour raisons économiques, à l'instar de ce qui existe chez les ouvriers.

Sur les 442 employés, 400 ont voté et 95% se sont prononcés en faveur de l'accord social.

Bien que l'on tente de ne pas s'impliquer personnellement et de faire abstraction de toute approche sentimentale, ces négociations ont néanmoins hanté mon esprit durant des mois.

9

Les effets du plan social

D'un point de vue macro-économique, l'économie flamande a digéré dans l'année l'épisode Renault. Malgré le licenciement forcé de 3.100 travailleurs, l'emploi en Flandre s'est accru de 15.000 unités.

Mais il y a bien plus important pour les travailleurs concernés que ces chiffres macro-économiques: il y a la mise en œuvre du plan social qui s'articule autour de 4 axes:

1. un plan financier solide et une intervention financière avec possibilité pour tous ceux qui atteignent l'âge de 50 ans avant le 1er octobre 1999 de prendre leur prépension;
2. RIB 400: les activités de production dans lesquelles 400 travailleurs sont occupés avec maintien du statut Renault;
3. Renovil: la prospection active de repreneurs pour l'espace libéré;
4. la cellule pour l'emploi.

9.1 Quelques aspects en marge

Le syndicat français CGT confirme, dans un communiqué de presse faisant suite à la communication du plan social, sa « crainte que ces nouveaux emplois soient en fait un transfert de production d'une fabrique de montage et d'un sous-traitant français. Des dizaines d'emplois dans différentes fabriques françaises seraient menacés. »

On n'en est pas arrivé là mais ce point de vue exprime bien la crainte qui existait à l'époque chez les Français que l'emploi à Vilvorde se réalise aux dépens d'emplois en France.

Lors de l'examen des conséquences de la fermeture, il convient certainement, ne fût-ce qu'en passant, de s'intéresser au sort des travailleurs dans les entreprises sous-traitantes. Habituellement, ces travailleurs en sont pour leurs frais et ne bénéficient pas des mêmes avantages.

Renault avait aussi 20 sous-traitants importants, la plupart ressortissant à la Commission paritaire de l'habillement et de la confection (n°109) et à la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (n°120). Quasiment tous n'avaient qu'un seul client, tout au plus quelques clients. A titre d'exemple, nous allons exposer la fin de deux d'entre eux.

La fabrique de sièges auto JOROCA n'avait qu'un seul client : Renault. Comme c'est le cas, semble-t-il, pour la plupart des entreprises sous-traitantes pour l'industrie automobile, Joroca n'avait pas de contrat clairement mis par écrit avec Renault. L'entreprise créée en 1989 uniquement pour fournir des sièges à Renault Vilvorde était donc condamnée à disparaître avec son seul client. Au départ, l'entreprise avait son siège à Aarschot mais deux ans avant la fermeture, elle avait déménagé à Vilvorde pour faciliter les livraisons à Renault.

Chez Joroca aussi, un accord social a été négocié, comprenant quatre volets:

1. Garantie de revenus: si les travailleurs trouvent un emploi ailleurs pour lequel ils gagnent moins que chez Joroca, l'entreprise paie la différence pendant un an. A noter: cet avantage ne s'applique pas en cas de chômage.
2. Une prime de fermeture de 40.320 BEF par année d'ancienneté, « dix fois le minimum légal ». A noter: personne n'a été contraint à démissionner mais les gens ont été encouragés à chercher un autre boulot (en combinaison avec l'axe 1).
3. Prépension pour six travailleurs de plus de 50 ans. De plus, on collabore avec le VDAB et tous les travailleurs sont accompagnés activement dans leurs démarches pour postuler (notamment en « louant leurs mérites » auprès d'autres entreprises). La combinaison de ces trois mesures a permis à 120 travailleurs de retrouver un emploi cinq mois après la conclusion de l'accord.
4. Pour les 40 restants, il y a le 4ème volet, à savoir la création de l'asbl « Perspectief op werk » qui leur offre à tous un contrat d'un an leur garantissant de conserver leur salaire Joroca. Cette asbl « prête » ensuite les travailleurs à Interlabor Interim qui leur garantit un emploi via le travail intérimaire. Interlabor s'engage à chercher et à offrir des emplois qui correspondent parfaitement au profil des travailleurs.

Pendant 40 ans, la firme de bus 'Damiaanreizen' de Tremelo a assuré le transport des travailleurs du Hageland vers l'usine Renault à l'aide d'une trentaine de cars. Renault faisait l'objet de toute leur attention et avait la priorité. A la suite de la fermeture, l'emploi de 35 travailleurs se trouve menacé. Quelques-uns trouvent un autre boulot, deux entrent en ligne de compte pour la prépension. Mais on ne trouve pas directement une solution adaptée pour une quinzaine d'entre eux qui se retrouvent dès lors au chômage.

9.2 Cellule pour l'emploi, RIB 400, Renovil

La signature de l'accord social a préparé le terrain pour 'l'activation' de la cellule pour l'emploi et de la cellule de reprise chargées d'accompagner la fermeture de l'usine. Luc Deheyder, directeur du personnel de la RIB, qui dirige la toute nouvelle cellule pour l'emploi fait connaître que ces cellules commenceront à travailler le lundi 25 août 1997, juste après la fin officielle des vacances annuelles chez Renault Vilvorde.

Les gens de la cellule pour l'emploi espèrent trouver une solution pour au moins 90% du groupe.

Luc Deheyder estime que son équipe va devoir aider quelque 1000 ouvriers, 100 à 150 employés et cadres dans leur recherche d'un emploi chez un autre employeur. La cellule pour l'emploi s'occupera également de la sélection des 400 « heureux travailleurs » qui vont recevoir un autre job chez Renault. La cellule de reprise placée sous la direction de Bernard Gasmieur doit convaincre d'autres investisseurs de créer au moins 200 emplois.

Renault Vilvorde offrait à son personnel un emploi quasiment à vie, explique Deheyder. *«Nous avons écrit autrefois l'histoire sociale ici, par exemple avec l'accord en matière de flexibilité de 1993. Au cours des 5 mois écoulés, les syndicats ont joué le jeu très correctement et ont organisé des actions ludiques et créatives et qui répondaient bien aux besoins des médias. Je n'ai jamais ressenti une grande hostilité à l'égard de la direction belge; c'est typique de nos travailleurs.»*

Renault fera tourner une cellule de l'emploi pendant deux ans au moins, qui devra aider le plus possible de monde à retrouver du boulot ailleurs. L'idée de la cellule pour l'emploi a germé au départ de l'expérience acquise par Renault lors de la fermeture de son siège français de Billancourt. Il est « important et plutôt exceptionnel » que Renault ne licencie pas les gens de Vilvorde mais les garde pendant deux ans dans ses cadres. En plus de l'allocation de chômage, les travailleurs reçoivent un certain nombre d'appoints. « Vilvorde ne ferme pas au sens strict du terme car l'entreprise Renault crée elle-même à Vilvorde 400 emplois de rechange pour lesquels nous devons sélectionner des candidats. »

D'après les estimations, la cellule pourra compter sur 15 « spécialistes » et 40 personnes qui entrent en ligne de compte pour être prépensionnés. Puisque bon nombre de collaborateurs propres à l'entreprise – à l'inclusion de Deheyder en personne – « disparaîtront » tôt ou tard, la cellule devra faire appel aux experts du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Il estime que 400 à 500 travailleurs ont déjà trouvé de leur propre initiative un autre emploi mais ont attendu l'achèvement de la concertation sociale. *« Je n'ai pas de chiffres précis au sujet de ce groupe mais les premières demandes de primes provenant de ce coin sont en train d'arriver.»*

Finalement, la cellule pour l'emploi fera office d'instrument de sélection pour pourvoir les 400 postes restants (magasin de pièces détachées, entretien du matériel d'emballage, montage de pneus sur jantes, réparations des voitures en leasing, etc.). L'âge et l'ancienneté sont des facteurs prioritaires pour autant que les personnes correspondent au profil de l'emploi. L'objectif est surtout de mettre au travail les travailleurs dans la quarantaine qui se situent juste en-deçà de l'âge de la prépension. On ne dit pas explicitement que les emplois sont en extinction mais il est clair que les emplois sont en partie considérés comme une phase transitoire, ce nombre étant destiné à être démantelé.

Au moment de finaliser ce rapport, j'apprends qu'un nouveau licenciement collectif ramènera cette occupation à une cinquantaine d'emplois à temps plein.

9.3 Résultats

Aperçu de la population totale lors de la signature du plan social fin juillet 1997.

	Ouvriers	Employés	Total
Population totale	2 634	463	3 097
Ayant quitté le service avant la signature du plan social	- 152	- 20	- 172
Total	2 482	443	2 925
Candidats à la prépension	- 537	-117	- 654
Population totale pour le reclassement	1 945	326	2 271

Résultats de la cellule pour l'emploi:

Voici quelle était la situation au 25 août 1999, à la fin des travaux de la cellule pour l'emploi:
Une solution a été trouvée pour 2.396 des 2.482 ouvriers.

Prépension	537
Repreneurs	66
RIB 400	344
Solution hors RIB	1 449
Total	2 396

86 ouvriers n'ont pas trouvé de solution de rechange : 82 d'entre eux ne souhaitaient aucun accompagnement et 4 ont été accompagnés mais sans que l'on trouve de solution.

Voici un aperçu de la situation pour les 445 employés:

Prépension	117
RIB 400	45
Ont opté pour l'accompagnement par ADV-Consult	142
N'ont pas opté pour l'accompagnement	139
Total	443

Les 133 employés et 9 cadres qui ont opté pour l'accompagnement ont tous trouvé un autre emploi.

La cellule de reconversion Renovil a très rapidement sélectionné un certain nombre d'investisseurs. Mais une discussion très vive sur l'assainissement du terrain avait empoisonné les choses au départ.

Les dossiers d'investissement ne pouvaient se réaliser que si une réponse était trouvée à la question de savoir qui allait financer l'assainissement des terrains de Renault. Le dossier était assez compliqué. La majeure partie de la pollution constatée n'était pas causée par Renault mais par des entreprises des environs. Le principal pollueur était une entreprise de recyclage de solvants. Ces solvants se retrouvaient partout dans le sous-sol chez Renault. L'OVAM (société flamande de traitement des déchets) avait estimé les coûts de l'assainissement à 800 millions BEF et menait une guerre d'usure juridique à la firme litigieuse. Le résultat final pour Renault fut qu'en 2001, trois firmes se sont installées sur l'ancien site, qui occupent près de 200 personnes.

Au bout du compte, on ne peut nier que l'objectif fixé dans le plan social a été atteint.

Votre usine n'est pas morte, mais continue à vivre dans d'autres pays

Lorsque j'étais étudiant, les chansons étaient à la mode. Pour terminer ce rapport, je reprends une phrase d'une chanson de Miek et Roel Van Bambost, chanteurs de variétés des années soixante, qui est manifestement toujours d'une actualité brûlante: « *votre usine n'est pas morte, mais continue à vivre dans d'autres pays, mais pour nous se pose la question, de quoi, nous les travailleurs, vivrons nous demain ?* »

Renault n'était en effet pas la première fermeture soudaine et ne sera certainement pas la dernière. Les fermetures, licenciements collectifs ou délocalisations chez Delacre, Michelin, Philips Leuven, Boston Scientific, Volkswagen, etc...sont encore dans toutes les mémoires.

Au printemps de l'année 2001, la loi Renault est redevenue d'une actualité brûlante en raison des événements chez Marks & Spencer et Danone. Depuis lors, des dizaines d'exemples peuvent encore être cités.

Le monde est devenu un village. D'un point de vue économique et surtout pour les décisions des managers, les « autres pays » ne constituent plus un obstacle infranchissable. Les considérations financières et les intérêts des actionnaires pèsent lourdement sur les décisions des managers. C'est ainsi que N. Sobczak, économiste chez Goldman, Sachs & Co à Paris, déclare que les pertes d'emploi dans les entreprises européennes ne résultent pas du ralentissement de la croissance. Elles sont une conséquence d'une modification de la conception de la « corporate governance », la bonne gestion d'une entreprise. Les entreprises sont actuellement contraintes de maintenir le niveau des bénéfices en cas de la moindre modification des prévisions de croissance.

Nonobstant les discussions sur la loi Renault, cette loi a certainement le mérite d'avoir instauré une procédure plus contraignante ainsi que des sanctions en cas de fermeture ou de licenciement collectif. C'est sur base de cette loi que la Ministre L. Onkelinx a fait intervenir l'inspection sociale pour vérifier si les dispositions de la loi Renault étaient respectées chez Marks & Spencer. Si une infraction est constatée, un procès-verbal peut être transmis à l'auditorat du travail. Une procédure peut alors éventuellement être entamée afin de demander des indemnités pour le personnel et d'imposer des amendes administratives à l'entreprise. Il n'était toutefois pas dans l'intention du législateur de déroger au principe selon lequel le chef d'entreprise a le droit de décision en ce qui concerne son entreprise.

Dans le monde des multinationales, ceci n'est d'ailleurs pas tellement évident, non seulement en raison des différentes législations nationales, mais la simple question se pose également de savoir si un tel dirigisme qui exigerait une autorisation administrative pour une fermeture ou un licenciement

collectif est souhaitable, voire praticable.

En marge du sommet social du 13 décembre 2001, la Ministre fédérale de l'Emploi, L. Onkelinx, a annoncé qu'un accord définitif avait été conclu avec le Parlement européen concernant ce qu'on appelle la directive Renault. Cette directive impose aux entreprises nationales d'informer et de consulter au préalable les travailleurs concernant les décisions importantes relatives à l'entreprise. Les partenaires sociaux avaient déjà tenté auparavant d'élaborer une telle législation UE par la concertation sociale, mais sans succès.

L'accord entre les institutions de l'UE date de début décembre 2001 et a été officiellement scellé le 17 décembre 2001.

Suite à cette directive Renault, les entreprises belges de plus de 50 travailleurs doivent dorénavant informer leurs travailleurs en temps opportun si elles veulent procéder à un licenciement collectif. En 1997, cette obligation ne concernait que les entreprises de plus de 100 travailleurs.

La limite de 50 travailleurs crée toutefois un problème pratique. En Belgique l'information était donnée jusqu'alors via le conseil d'entreprise, et celui-ci n'existe que dans les entreprises de plus de 100 travailleurs. Une solution alternative devait donc être trouvée pour les plus petites entreprises. Cette solution a entre temps été trouvée.

Les nouvelles dispositions doivent être transposées en droit national dans les trois ans ; le Royaume-Uni et l'Irlande peuvent attendre jusqu'à 6 ans pour appliquer la directive Renault-Vilvoorde. On peut donc affirmer que la loi Renault peut être multipliée par 15. A l'avenir, ce chiffre pourra peut-être être porté à 27. Comme il a été expliqué au point 6, la problématique est maintenant réglée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Nonobstant tous les efforts fournis par les autorités pour encadrer légalement les fermetures et les licenciements collectifs et en particulier leur assurer un accompagnement social le meilleur possible, le rôle d'un conciliateur social restera une nécessité constante dans notre modèle de concertation sociale.

Des conflits sociaux continueront toujours à se manifester et lorsque les partenaires sociaux peuvent faire appel à un corps de conciliateurs sociaux, leur tâche consistera toujours à aider les partenaires sociaux à trouver une solution lors d'un conflit. De préférence dans une situation win-win, bien que chaque conciliateur doit être conscient du fait que sans collaboration des partenaires sociaux aucun accord ne verra le jour.

Bien que le drame Renault se soit déroulé en 1997, la thématique reste d'une actualité brûlante. Les conciliateurs sociaux doivent encore trop souvent intervenir dans de tels scénarios. C'est ainsi qu'en janvier 2007, j'ai dû intervenir dans le transfert de VW à Audi, une opération qui s'est également soldée par la perte de milliers d'emplois. A l'avenir, mes collègues devront continuer à jouer en permanence le rôle de casques bleus en cas de conflits sociaux graves, comme récemment encore chez Carrefour.

Renault reste, sous d'autres formes et dénominations, une histoire sans fin.

Je crains dès lors que plus d'un conciliateur social soupirera encore, après une telle négociation « *such a bad experience, never again.* »

Roger Van den Heule
Conciliateur social
Brussel, 25 januari 2009

Bibliographie

- DEKEYZER Miel, “Stuur maar een manager-werknemer als een noodzakelijk kwaad”, Standaarduitgeverij Antwerpen, 1996
- ROMBOUTS Jan, administrateur général de l’Administration des relations collectives de travail, “Collective agreements and representativeness in selected EU member States: the case of Belgium”, I.L.O. tripartite conference, Budapest, septembre 20-21, 2001
- ROMBOUTS Jan, “De rol van een sociaal bemiddelaar bij arbeidsconflicten”, Oriëntatie, 11 novembre 1993
- DE ROO Annie en JAGTENBERG Rob, “Settling labour disputes in Europe”, Rotterdam, Kluwer, 1993
- COX Guy, Colloque 20 mars 1998, UIA, Vereniging voor Arbeidsrecht, “De nieuwe procedure collectief ontslag”
- DORSSEMONT Filip et RIGAUX Marc, “De afdwingbaarheid van het grondrecht op informatie en raadpleging. Enkele beschouwingen in de marge van de zaak Renault”(L’effectivité du droit fondamental à l’information et à la consultation. Quelques considérations en marge de l’affaire Renault), Ced. Samsom/Chr. D.S. — Soc. Kron. 1997-7
- DORSSEMONT Filip et STESENS Guy, “De veroordeling van ondernemingshoofden, als correctionele cauda op de zaak Renault. In cauda venenum?”(La condamnation des chefs d’entreprise, aboutissement correctionnel de l’affaire Renault. In cauda venenum ?), Ced. Samsom/Chr. D.S. - Soc. Kron., 1998-8
- DORSSEMONT Filip en A. Ph. C. M. JASPERS, “De “Affaire Renault”: Een les voor later of een storm in de Europese vijver”, Nederlands tijdschrift voor sociaal recht, 1996-6
- KAISERGRUBER Daniëlle, “Rapport au conseil d’administration de Renault sur les mesures envisageables pour compenser les surcoûts liés aux structures de production de Renault”, Bernard Brunhes Consultants. 27 juni 1997
- GARSMEUR Bernard, “Avis au personnel”, RIB SA, 27 février 1997

- Renault Industrie Belgique SA, “Rapport tewerkstellingscel”(Rapport cellule pour l’emploi), février 2001
- Conseil national du Travail, Avis n° 1.183, 30 mai 1997
- Doc. Chambre, 1996-1997, n° 95611 (12 mars 1997 — proposition de résolution, madame A. Van de Castele et consorts)
- Doc. Chambre, 1996-1997, n° 1025/1 (6 mai 1997 — Deleuze, Wouters et Detienne)
- Doc. Chambre, 1996-1997, n° 1052/1 (28 mai 1997 — Bonte)
- Doc. Chambre, 1996-1997, n° 1269/1 — 1270/1 (5 novembre 1997 — Projet de loi portant des dispositions en faveur de l’emploi)
- Doc. Chambre, 1997-1998, n° 1269/3 (Amendement madame D’Hondt et monsieur Bonte et consorts)
- Doc. Chambre, 1997-1998, n° 1269/4 (8 janvier 1998 — Rapport madame D’Hondt)
- Tribunal du travail de Bruxelles, n° 18/97 du rôle des référés, 3 avril 1997
- Cour du travail de Bruxelles (1ère chambre), 16 mai 1997
- Corr. Bruxelles (44ème ch.), 20 mars 1998
- Tribunal de Grande Instance de Nanterre, 4 avril 1997
- Cour d’appel de Versailles (14ème ch.), 7 mai 1997
- Quotidiens:
 - De Standaard
 - Financieel Economische Tijd
 - De Morgen
 - Het Laatste Nieuws
 - Belang van Limburg
 - Het Nieuwsblad
 - Het Volk
 - Gazet van Antwerpen
 - Le Soir
 - La Libre Belgique
 - Le Monde
 - Libération
 - Le Figaro
- Hebdomadaires:
 - Knack
 - Trends

Aperçu chronologique

- 27 février 1997:
 - Renault annonce la fermeture définitive de R.I.B. à l'occasion d'une conférence de presse à l'hôtel Hilton
 - La direction de R.I.B. informe officiellement le Conseil d'entreprise et le personnel
 - 5000 voitures sont bloquées
- 28 février 1997:
 - La Commission européenne déclare que Renault n'a pas respecté la réglementation européenne en matière de consultation préalable des travailleurs
- 4 mars 1997:
 - La Ministre M. Smet demande l'avis du C.N.T. sur les CCT n° 9 et 24
- 11 mars 1997:
 - Première manifestation européenne avec 8000 participants à Paris
- 16 mars 1997:
 - 70 000 manifestants à Bruxelles pour une Europe plus sociale
- 19 mars 1997:
 - Rencontre entre les organisations syndicales belges et françaises et L. Schweitzer qui déclare que sa décision est irrévocable
- 21 mars 1997:
 - La Ministre M. Smet désigne un conciliateur
- 3 avril 1997:
 - Jugement du Tribunal du travail de Bruxelles
- 4 avril 1997:
 - Jugement du Tribunal de Grande Instance de Nanterre (France))
- 10 avril 1997:
 - Référendum sur la reprise du travail chez R.I.B
- mai 1997:
 - Le PS remporte les élections législatives en France

- 7 mai 1997:
 - Jugement de la Cour d'Appel de Versailles (France)
- 16 mai 1997:
 - Jugement de la Cour du travail de Bruxelles
- 26 mai 1997:
 - Jugement de la Cour du travail de Bruxelles
- 10 juin 1997:
 - Le Conseil d'administration charge la consultante Danielle Kaisergruber d'étudier les alternatives à la fermeture
- 13 juin 1997:
 - Les organisations syndicales des ouvriers remettent leur cahier de revendications au bureau de conciliation
- 24 juin 1997:
 - Début des négociations sur un plan social global au bureau de conciliation
- 27 juin 1997:
 - Rapport de la consultante
- 28 juin 1997:
 - Le Conseil d'administration de Renault confirme la fermeture définitive
- 3 juillet 1997:
 - Signature du préaccord social pour les ouvriers
- 9 juillet 1997:
 - Remise du cahier de revendications et début des négociations sur un plan social pour les employés au bureau de conciliation
- 14 juillet 1997:
 - Assemblée du personnel et approbation du plan social pour les ouvriers
- 15 juillet 1997:
 - Signature du préaccord social pour les employés
- 19 juillet 1997:
 - Les employés approuvent le plan social
- 5 novembre 1997:
 - Dépôt à la Chambre du projet de loi portant des dispositions en faveur de l'emploi
- 13 février 1998:
 - Adoption de la Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi (M.B. 19 février 1998))
- 25 août 1999:
 - Fin des travaux de la cellule pour l'emploi
- 23 décembre 2005:
 - Loi relative au pacte de solidarité entre les générations

Liste des fournisseurs les plus importants

C.P.	Nom	Commune
120	Annabel	Mariakerke
109	BTR Fatati	Herentals
120	Cabrita	Zele
120	De Witte Lietaer Industries	Wervik
109	Eca	Assenede
120	Emfisint	Overpelt
120	Guilford-Textla	St.-Niklaas
142.2	HP-Pelzer	Genk
120	Ieperband	Ieper
109	Ieper Industries	Ieper
109	Johnsons Controls	Geel
109	Jorooca	Vilvoorde
120	Kast	Gijzegem
120	Milliken	Gent
120	Belfoam	Turnhout
120	Rictex	Quevaucamps
109	Rieter Automotive	Genk
109	Syncro Partners	Brussel
120	Tawica	Erpe-Mere
109	Tisco	Hamme

