

Guide pratique des restructurations



Votre liberté, votre voix



Guide pratique des restructurations

Votre liberté, votre voix



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	7
2. LICENCIEMENT COLLECTIF	9
2.1 L'information et la consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif	9
2.1.1 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif?	10
2.1.2 Que faut-il entendre par travailleur, employeur et entreprise?	11
2.1.3 Qu'est-ce que l'«évasion sociale»?	12
2.1.4 Quelles sont les étapes d'un licenciement collectif?	13
2.1.4.1 Etape 1 : l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif	14
2.1.4.2 Etape 2 : la phase d'information et de consultation s'ouvre	14
2.1.4.3 Etape 3 : le licenciement collectif est notifié	16
2.1.4.4 Etape 4 : La période d'attente	17
2.1.4.5 Etape 5 : L'employeur procède aux licenciements	19
2.1.5 Qu'en est-il du plan social?	22
2.1.5.1 Qu'est-ce qu'un plan social?	22
2.1.5.2 Qui le négocie?	23
2.1.5.3 Quand est-il négocié?	23
2.1.5.4 Que faire si les discussions s'enlisent?	24
2.1.5.5 Que contient le plan social?	24
2.2 L'indemnité de licenciement collectif	25
2.2.1 Qu'est-ce que c'est?	25
2.2.2 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif?	25
2.2.3 Que faut-il entendre par travailleur, employeur et entreprise?	25
2.2.4 Quel est son montant?	26
2.2.5 Pendant combien de temps doit-elle être payée?	28
2.3 Les cellules pour l'emploi dans le cadre de la «gestion active des restructurations»	29
2.3.1 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif?	29
2.3.2 Que faut-il entendre par employeur, travailleur, entreprise et période de restructuration?	30
2.3.3 Quelles sont les tâches de la cellule pour l'emploi?	31
2.3.4 Comment est composée la cellule pour l'emploi?	32
2.3.5 Quand doit être mise en place la cellule pour l'emploi?	32
2.3.6 Comment se passe l'inscription du travailleur à la cellule pour l'emploi?	32
2.3.6.1 Pour un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée?	33
2.3.6.2 Pour un travailleur engagé sous contrat à durée déterminée ou intérimaire?	35
2.3.7 Qu'est-ce que l'indemnité de reclassement?	36

2.3.8	Quelles sont les obligations du travailleur dans le cadre de la cellule pour l'emploi ?	37
2.3.9	En quoi consiste l'offre d'outplacement ?	38
2.3.9.1	Qu'est-ce que c'est ?	38
2.3.9.2	Que contient-elle ?	38
2.3.9.3	Comment l'offre d'outplacement est-elle approuvée ?	39
2.3.10	À quoi sert la carte de réduction « restructurations » ?	39
2.3.10.1	Qu'est-ce que c'est ?	39
2.3.10.2	Quand et par qui est-elle délivrée ?	39
2.3.10.3	Quelle est sa durée de validité ?	40
2.3.11	Existe-t-il des alternatives aux cellules pour l'emploi ?	40
2.3.12	Aperçu schématique des 5 grandes étapes en matière de cellule pour l'emploi	40
2.4	Le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration (RCC – ex-prépension)	41
2.4.1	Qu'est-ce qu'une entreprise en difficulté ou en restructuration ?	41
2.4.2	Comment une entreprise est-elle reconnue en difficulté ou en restructuration ?	42
2.4.3	Quels sont les conséquences d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration en termes de RCC ?	43
2.4.4	À quelles conditions le travailleur peut-il bénéficier de ce type de RCC ?	44
2.4.5	Combien de temps dure la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ?	46
2.4.6	Et si l'employeur ne verse pas le complément d'entreprise ?	46
2.4.7	Plus d'infos ?	46
2.5	Les initiatives sectorielles et en entreprise en matière de licenciement collectif	46
3.	FERMETURE D'ENTREPRISE	49
3.1	Qu'est-ce qu'une fermeture d'entreprise ?	49
3.1.1	Que faut-il entendre par « fermeture » ?	49
3.1.2	Que faut-il entendre par « entreprise » ?	49
3.2	Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de fermeture d'entreprise ?	50
3.2.1	En quoi consiste l'obligation d'information de l'employeur ?	50
3.2.2	Qu'est-ce que l'indemnité de fermeture ?	51

4. TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE	53
4.1 Qu'est-ce qu'un transfert conventionnel d'entreprise?	53
4.2 Que faut-il entendre par employeur et travailleur?	53
4.3 En quoi consiste l'obligation d'information et de consultation préalables?	54
4.4 Quels sont les droits des travailleurs?	55
4.4.1 Qu'advient-il des contrats de travail des travailleurs?	55
4.4.2 Qu'advient-il des conditions de travail après le transfert?	55
4.4.2.1 Quid des conditions individuelles de travail?	55
4.4.2.2 Quid des conditions collectives de travail?	56
4.4.2.3 Le travailleur peut-il refuser d'être transféré?	56
4.4.2.4 Les travailleurs bénéficient-ils d'une protection contre le licenciement?	56
4.4.3 Qu'est-ce que la solidarité du cédant et du cessionnaire?	57
5. LE TRANSFERT SOUS AUTORITÉ DE JUSTICE	59
5.1 Quid des conditions de travail et de salaire?	59
5.1.1 Sur le plan individuel	59
5.1.2 Sur le plan collectif	59
5.2 Est-ce que tous les travailleurs doivent être repris?	59
5.3 Quelles sont les obligations d'information et de consultation?	60
6. FAILLITE	63
6.1 Que faire en cas de faillite?	63

1. Introduction

Les entreprises sont tantôt florissantes, tantôt en difficultés. De nombreux facteurs peuvent être à l'origine de ces difficultés : contexte économique défavorable, mauvaise gestion de l'entreprise, concurrence accrue, etc. Plus récemment, la crise sanitaire causée par le coronavirus a forcé de nombreuses entreprises à cesser ou ralentir temporairement leur activité afin de lutter contre la propagation de la maladie, mettant en péril leur pérennité et impactant fortement la vie des travailleurs, tant sur le plan professionnel (chômage temporaire, ...) que personnel (absences de contacts sociaux, ...).

Lorsque les difficultés rencontrées deviennent trop importantes, les entreprises sont souvent contraintes de procéder à des restructurations, qui ont un impact très important sur les travailleurs (perte d'emploi, réorganisation du travail au sein de l'entreprise, ...).

La réglementation nationale et européenne impose toutefois aux entreprises qui procèdent à des restructurations de respecter un certain nombre de règles. Les travailleurs concernés par de telles restructurations bénéficient par conséquent de mesures de protection.

La notion de « restructuration » peut être définie plus ou moins largement. C'est pourquoi cette brochure aborde les restructurations au moyen de quelques autres notions qui y sont liées : le licenciement collectif, la fermeture d'entreprise, le transfert conventionnel d'entreprise, le transfert sous autorité de justice et les faillites. Lors de l'étude de ces notions, une attention particulière sera portée aux droits et obligations des employeurs et des travailleurs. En ce qui concerne la matière de la faillite, nous renvoyons déjà à notre brochure **Vos droits en cas de faillite**.

De cette manière, le lecteur pourra, dans les pages qui suivent, trouver des éléments de réponses aux questions qu'il se pose concernant les restructurations.

Cette brochure ne constitue bien entendu qu'un aperçu de la matière. C'est pourquoi la CGSLB reste à votre disposition pour répondre à vos questions et vous assister si vous êtes confronté à une restructuration. Nous veillerons à ce que vos droits, en tant que travailleurs, soient respectés. N'hésitez donc pas à contacter un **secrétariat CGSLB.**

2. Licenciement collectif

Dans le cadre d'une **restructuration**, il est possible qu'un employeur soit contraint de licencier un nombre important de travailleurs. Selon le nombre de licenciements prévus, il pourra s'agir d'un **licenciement collectif**. L'employeur souhaitant procéder à un licenciement collectif doit respecter un certain nombre de règles, fixées dans différentes législations : information et consultation des représentants des travailleurs, paiement d'une indemnité de licenciement collectif, mise en place d'une cellule pour l'emploi.

Toutefois, la **définition de « licenciement collectif »** n'est pas la même d'une législation à l'autre (on dénombre 3 définitions légales différentes). La grande différence entre ces 3 définitions se situe généralement dans le nombre de travailleurs devant être licenciés pour considérer qu'il y a licenciement collectif. C'est pourquoi l'employeur qui procède au licenciement de plusieurs travailleurs ne sera pas toujours obligé, par exemple, de mettre en place une cellule pour l'emploi ou de payer une indemnité de licenciement collectif alors qu'il devra respecter la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Il existe en outre au sein de certaines **commissions paritaires** et de **certaines entreprises** des conventions collectives de travail qui imposent des obligations supplémentaires aux employeurs qui procèdent à un licenciement collectif, et qui donnent également parfois leur propre définition de cette notion.

Le **défi** est donc de réussir à **jongler** avec ces **différentes sources juridiques**.

N'hésitez pas à contacter un **secrétariat CGSLB** qui se fera un plaisir de vous aider et de répondre à vos questions.

2.1 L'information et la consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciement collectif

Lorsqu'il procède à un licenciement collectif, l'employeur a l'obligation de **procéder à l'information et à la consultation** des représentants des travailleurs.

Remarque : Il faut entendre par « **représentants des travailleurs** », le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs. Les secrétaires syndicaux (dénommés secrétaires permanents à la CGSLB) peuvent également être considérés comme représentants des travailleurs.

2.1.1 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?

Un licenciement est considéré comme un licenciement collectif si :

- Il s'agit d'un licenciement qui survient pour des **motifs économiques ou techniques** au sens large. Dès lors, les licenciements dont les motifs sont inhérents à la personne du travailleur (par exemple un motif grave) ne seront pas pris en considération ;
- Le licenciement concerne **un certain nombre de travailleurs** sur une **période de 60 jours**. Ce nombre dépend de la taille de l'entreprise :

Le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant le licenciement	Le nombre minimum requis de travailleurs licenciés au cours d'une période de 60 jours
Moins de 20 travailleurs	–
20 – 99 travailleurs	10 travailleurs
100 – 299 travailleurs	10 %
300 travailleurs et plus	30 travailleurs

La législation en matière de licenciement collectif, en ce qui concerne l'obligation d'information et de consultation, est donc uniquement applicable aux entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs.

Remarque : Les travailleurs occupés dans l'entreprise comme **intérimaires ou travailleurs détachés** n'entrent pas en ligne de compte pour le **calcul du nombre de travailleurs occupés**. Toutefois, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement définis sont pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs occupés.

EXEMPLE

Une entreprise décide de procéder au licenciement de 10 travailleurs. L'année civile précédent ce licenciement, elle occupait 17 travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, 2 travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée et 1 travailleur intérimaire. Les travailleurs intérimaires n'étant pas pris en compte dans le calcul du nombre moyen de travailleurs occupés, l'entreprise est réputée n'avoir occupé que 19 travailleurs l'année précédente. Ce nombre étant inférieur au seuil minimum de 20 travailleurs occupés, il ne s'agira pas d'un licenciement collectif.

Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement définis ne sont pris en compte dans le **calcul du nombre de licenciements** que si leur contrat est rompu avant le terme convenu ou l'achèvement du travail défini.

EXEMPLE

Une entreprise occupe 30 travailleurs. Elle doit donc procéder au licenciement de 10 travailleurs pour qu'il y ait licenciement collectif. Elle décide de licencier, entre le 1.09.20 et le 30.10.20, 9 travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et de rompre avant terme le contrat à durée déterminée d'un dixième travailleur, lequel devait normalement se terminer le 10.11.20. Dans ce cas, il s'agira d'un licenciement collectif, 10 travailleurs étant licenciés. Toutefois, si le contrat à durée déterminée du dixième travailleur arrivait à terme, par exemple, le 10.09.20 et que l'entreprise décidait simplement de ne pas le renouveler, il ne s'agirait pas d'un licenciement collectif, car seuls 9 travailleurs seraient licenciés.

2.1.2 Que faut-il entendre par travailleur, employeur et entreprise ?

Le travailleur est la personne occupée dans les liens d'un **contrat de travail** ou d'un **contrat d'apprentissage**, et qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

L'employeur est la personne qui occupe les travailleurs. Il s'agit uniquement des employeurs **du secteur privé**. La finalité (but lucratif ou non) de l'entreprise n'a pas d'importance (par exemple, les ASBL sont également visées).

L'entreprise doit être **entendue**, dans le cadre d'un licenciement collectif, d'une **manière particulière**. Une division d'une société pourrait en effet très bien être considérée comme une entreprise à part entière, si elle dispose d'une **certaine autonomie et indépendance** par rapport à la société. Pour le déterminer, il faut prêter attention à la manière dont fonctionne la division et notamment à la présence d'organes de concertation en son sein. Il s'agit donc essentiellement d'une **notion de fait**.

EXEMPLE

La société « Rapid'fiets », active dans la production de vélos de course, emploie 300 travailleurs répartis dans 3 usines présentes en Belgique. 60 travailleurs sont occupés dans la première usine située à Liège, 110 dans la seconde située à Bruxelles et 130 dans la troisième située à Herentals. Chaque usine fonctionne de manière relativement autonome et indépendante : chacune dispose d'un directeur, d'une politique du personnel et d'organes de concertation propres. Suite à une baisse de la demande dans la région liégeoise, Rapid'fiets décide de licencier 10 des 60 travailleurs de l'usine liégeoise. La société occupant 300 travailleurs en tout, on pourrait penser qu'il doit être procédé au licenciement d'au moins 30 travailleurs pour qu'il y ait licenciement collectif. Or, vu la manière dont l'usine liégeoise est organisée (organes de concertation, politique du personnel, ...), on peut la considérer comme une entreprise à part entière au sens de la législation sur les licenciements collectifs. Vu le nombre de travailleurs occupés dans cette usine et le nombre de travailleurs licenciés, il s'agira d'un licenciement collectif et l'employeur devra procéder à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs.

2.1.3 Qu'est-ce que l'«évasion sociale» ?

Certains employeurs pourraient être tentés de contourner l'application de la législation en recourant à certaines techniques. En voici 3 exemples.

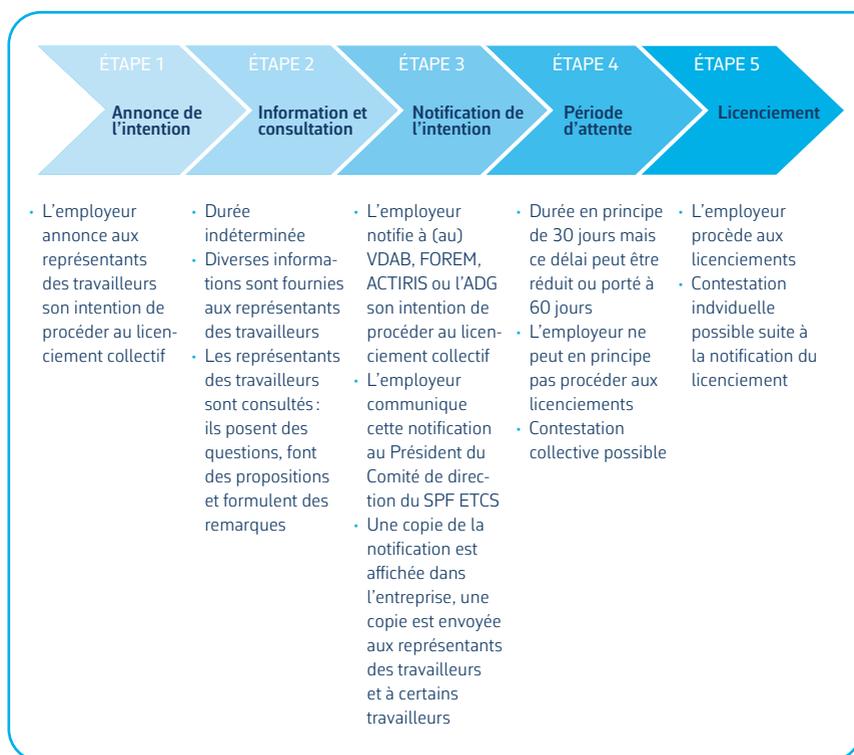
- **Les licenciements perlés.** Il s'agit pour l'employeur de **répartir les licenciements sur une période suffisamment longue** pour éviter qu'ils ne soient considérés comme un licenciement collectif. Par exemple, imaginons qu'une entreprise emploie 75 travailleurs et décide de procéder au licenciement de 10 d'entre eux. Il s'agirait d'un licenciement collectif si les licenciements s'étendaient sur une période de 60 jours. Toutefois, l'employeur peut se permettre d'étendre cette période, eu égard à ses finances. Il procède alors à 9 licenciements entre le 1.04.2020 et le 30.05.2020. Le dernier licenciement a lieu le 1.06.2020. Comme les dix licenciements n'ont pas eu lieu sur une période de 60 jours, la législation relative aux licenciements collectifs ne s'appliquera pas. **En tant que représentants des travailleurs, il faut donc toujours essayer d'éviter que l'employeur ne se soustraie à ses obligations de cette façon.**
- **Les motifs du licenciement.** Comme écrit plus haut, le licenciement doit survenir pour des raisons économiques ou techniques. L'employeur pourrait alors être tenté de justifier un ou plusieurs licenciement par des motifs inhérents à la personne des

travailleurs, et ainsi éviter l'application de la loi. **Il est très important pour les représentants des travailleurs de vérifier la véracité de ces motifs invoqués par l'employeur !**

- Les **licenciements antérieurs à l'annonce d'une restructuration**. Imaginons qu'un travailleur est licencié le 01.05.2020. Le 17.05.2020, l'employeur annonce son intention de procéder à un licenciement collectif. Malheureusement, dans ce cas, il ne sera pas possible d'intégrer le licenciement antérieur dans la procédure de licenciement collectif.

2.1.4 Quelles sont les étapes d'un licenciement collectif ?

Schématiquement, le licenciement collectif se divise en **5 grandes étapes** qui s'articulent autour de l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs.



2.1.4.1 Etape 1 : l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif

Lors de cette première étape, l'employeur va faire part aux représentants des travailleurs de son **intention** de procéder à un licenciement collectif. Cette annonce sera généralement faite au cours d'un conseil d'entreprise extraordinaire.

Remarque : A défaut d'autres représentants des travailleurs, l'annonce est faite aux travailleurs eux-mêmes. Pour le bon déroulement de la procédure, il est utile de désigner une **représentation ad hoc de travailleurs**. Les **secrétaires syndicaux (appelés secrétaires permanents à la CGSLB)** ont un grand rôle à jouer et seront généralement **présents** et **assisteront** les travailleurs tout au long de la procédure.

2.1.4.2 Etape 2 : la phase d'information et de consultation s'ouvre

Suite à l'annonce par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, la **phase d'information et de consultation** des représentants des travailleurs commence.

Celle-ci se déroule comme suit :

- L'employeur fournit tout renseignement utile aux représentants des travailleurs. Dans tous les cas, les représentants des travailleurs recevront une **communication écrite** reprenant les informations suivantes :
 - Les raisons du licenciement projeté ;
 - Le nombre et les catégories des travailleurs concernés ;
 - Le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ;
 - La période sur laquelle les licenciements seront effectués ;
 - Les critères envisagés qui seront utilisés pour la sélection des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le licenciement ;
 - La méthode de calcul pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui n'est pas due en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail.

L'employeur doit également envoyer une copie de cette communication écrite au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise (FOREM, VDAB, ACTIRIS ou ADG), ainsi qu'au Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

- Au plus tôt un jour après la transmission de la communication écrite, l'employeur donne aux représentants des travailleurs des éclaircissements sur le contenu de cette communication. lors d'une **réunion**.

Toutes ces informations écrites et orales sont **là pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler des remarques et des suggestions**. Ces informations serviront de base pour la consultation des représentants des travailleurs.

- L'employeur **consulte** les représentants des travailleurs. L'objectif de cette consultation est d'examiner les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif mais aussi les possibilités d'en atténuer les conséquences (par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement en vue du reclassement ou de la reconversion des travailleurs licenciés). Les représentants des travailleurs peuvent **poser des questions, faire des propositions et formuler des remarques**.
- L'employeur **examine** les questions, propositions et **remarques** des représentants des travailleurs et **y répond**.
- Souvent, le « **plan social** » est abordé pendant cette phase. Il s'agit d'une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, ainsi que les modalités de départ. Voir point 2.1.5. pour plus d'informations.

Combien de temps dure cette étape ?

Aucune durée n'est légalement fixée. En **2019**, la durée moyenne de cette étape était de 81 jours. La médiane était de 66 jours.

Ci-dessous, un tableau reprenant la durée moyenne de l'étape 2 entre 2012 et 2019 :

Année	Durée moyenne	Médiane
2012	57 jours	42 jours
2013	86 jours	57 jours
2014	72 jours	52 jours
2015	76 jours	64 jours
2016	86 jours	66 jours
2017	90 jours	80 jours
2018	81 jours	61 jours
2019	81 jours	66 jours
2012 – 2019	78,6 jours	61 jours

Comment optimiser cette seconde étape ?

Pour améliorer la qualité des discussions lors de cette phase d'information et de consultation, il faut prendre soin :

- De fixer un **calendrier indicatif**, que tout le monde s'engage à respecter.

Ce calendrier porte sur :

- La planification et l'ordre du jour des réunions ;
- La fixation des modalités de la transmission en temps utile des questions et des réponses (par écrit, moment de la transmission...) ;
- Le caractère confidentiel de certaines informations communiquées ;
- La demande de faire intervenir des tiers ;
- L'objectivation des propositions et des alternatives ;
- La réponse motivée à tout avis émis.

Ce calendrier a l'avantage de permettre de bien **structurer** cette phase, surtout compte tenu que celle-ci n'a pas de durée déterminée.

- D'informer les représentants des travailleurs de l'**impact potentiel** de la restructuration sur les travailleurs intérimaires, temporaires et mis à disposition dans l'entreprise.
- De communiquer **aux co-contractants de l'entreprise** (sous-traitants, prestataires de service etc.) susceptibles d'être impactés par la restructuration de manière significative et négative, l'intention de procéder au licenciement collectif dès que le processus d'information est entamé. Il reviendra alors au cocontractant d'informer son propre personnel.
- D'informer les représentants des travailleurs que l'entreprise a bien informé ses co-contractants, conformément au point précédent.

2.1.4.3 Etape 3 : le licenciement collectif est notifié

Lorsque l'**employeur estime la phase d'information et consultation terminée**, il doit **notifier** son projet de licenciement collectif au directeur subrégional de l'emploi du lieu où est situé l'entreprise (VDAB, FOREM, ACTIRIS ou ADG). Il devra également notifier ce projet au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La notification doit contenir les éléments suivants :

- Les données administratives de l'entreprise (nom, adresse et nature de l'activité de l'entreprise, la commission paritaire dont l'entreprise ressort) ;
- Le nombre de travailleurs occupés habituellement ;
- Les raisons des licenciements projetés ;

- Le nombre de travailleurs concernés (ventilés par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division) ;
- La période pendant laquelle le licenciement interviendra.

Dans cette notification, il doit en outre être **confirmé** et la **démonstration doit être faite** que l'employeur a rempli les **quatre conditions suivantes** :

- Un **rapport écrit**, dans lequel l'employeur fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif, **a été remis aux représentants des travailleurs** ;
- Il s'est **réuni** avec les représentants des travailleurs à propos de cette intention ;
- **Les représentants des travailleurs** ont eu l'occasion de poser des **questions** à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des **arguments** ou de faire des **contre-propositions** à ce sujet ;
- L'employeur doit **avoir examiné** ces questions, arguments et contre-propositions et y avoir répondu.

Remarque : C'est le non-respect de ces quatre conditions qui permettra de contester collectivement ou individuellement le respect de la procédure d'information et de consultation (points 2.1.4.4 et 2.1.4.5).

Le jour de l'envoi de la notification, l'employeur doit également :

- En afficher une **copie dans l'entreprise** ;
- En communiquer une **copie aux représentants des travailleurs** (conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut les organisations syndicales qui sont représentées dans la commission paritaire concernée) qui pourront **envoyer leurs remarques éventuelles** au directeur du service subrégional de l'emploi ;
- En envoyer une **copie, par lettre recommandée, aux travailleurs qui sont licenciés** dans le cadre du licenciement collectif et dont le contrat a déjà pris fin le jour de l'affichage.

2.1.4.4 Etape 4 : La période d'attente

Pendant la période d'attente, l'employeur ne **peut pas procéder aux licenciements** des travailleurs entrant dans le cadre du projet de licenciement collectif, sauf dans le cas d'une fermeture d'entreprise qui résulte d'une décision de justice (par exemple dans le cadre d'une faillite). C'est également au cours de cette période qu'une **contestation collective** du non-respect de la procédure d'information et de consultation peut avoir lieu.

Remarque : Aucune sanction spécifique n'existe si l'employeur licencie un travailleur pendant cette période d'attente. Ce dernier pourrait toutefois demander des dommages et intérêts en raison de la faute de l'employeur.

Quelle est la durée de cette étape ?

Cette période commence à la date de la notification qui clôture l'étape 3. Elle dure **en principe 30 jours**.

Le directeur du service subrégional de l'emploi peut décider de **réduire** ce délai de **30 jours**, notamment en cas de :

- Projet de licenciement collectif faisant suite à une fermeture d'entreprise qui ne résulte pas d'une décision de justice ;
- Projet de licenciement collectif dans les entreprises qui occupent des travailleurs des ports et des réparateurs de navires ou dans les entreprises de construction, en ce qui concerne leurs ouvriers, pour autant qu'une convention collective de travail ait été conclue dans les commissions paritaires concernées prévoyant une procédure d'information et de consultation équivalente à celle de l'étape 2.

Excepté dans les deux cas ci-dessus, le directeur subrégional de l'emploi peut également **porter le délai à 60 jours**. Dans ce cas, l'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs au moins une semaine avant l'expiration du délai initial de trente jours. L'employeur disposera alors de la faculté d'exercer un recours contre cette décision de prolongation, auprès du comité de gestion du service subrégional de l'emploi compétent.

Qu'est-ce que la procédure de contestation collective du non-respect de la procédure d'information et de consultation ?

Il s'agit de la procédure par laquelle les représentants des travailleurs peuvent contester le respect par l'employeur des **quatre conditions** que ce dernier considère comme remplies dans la notification de l'étape 3 (rapport écrit, réunion, consultation, examen et réponse aux questions/remarques/propositions). L'idée est donc de permettre aux représentants des travailleurs de faire part à l'employeur d'**objections** à propos du non-respect de la procédure d'information et de consultation.

Ils disposent pour cela de **30 jours**, à partir du jour de l'affichage de la copie de la notification dans l'entreprise. Ce délai coïncide donc avec la durée de principe de la période d'attente. Toutefois, si l'employeur omet l'affichage, ce délai de contestation collective sera indéfiniment prolongé jusqu'à ce qu'il soit procédé à l'affichage.

Une fois ce délai écoulé, l'employeur est présumé avoir respecté la procédure et les travailleurs ne peuvent plus contester individuellement le respect de la procédure.

Remarque: les négociations portant sur un **plan social** coïncident souvent avec l'étape 2. Il s'agit en effet d'un moment idéal pour finaliser un bon plan social. Ainsi, lorsque l'employeur et les représentants des travailleurs s'entendent sur un plan social à la fin de l'étape deux, les représentants des travailleurs peuvent **marquer leur accord** sur le fait que la **procédure d'information et de consultation** a été **respectée** par l'employeur. **L'avantage** de cette façon de procéder est **double**: d'une part, les **représentants des travailleurs** ont la certitude qu'un **bon plan social** sera mis en œuvre; d'autre part, **l'employeur** sait qu'il **ne risque pas** de subir les conséquences négatives d'une hypothétique procédure de **contestation collective** (report du licenciement collectif et impact financier).

Quelles sont les conséquences de la contestation collective ?

Si les objections formulées sont fondées, l'employeur doit **se mettre en ordre** afin de satisfaire aux **quatre conditions**. Il devra alors procéder à une nouvelle notification, qui fera courir un **nouvelle période d'attente**, également susceptible d'être allongée ou réduite.

Remarque: aucun formalisme particulier n'est prévu pour la notification à l'employeur de la contestation collective. Il est toutefois conseillé d'avoir recours au courrier recommandé, qui permet notamment de prouver le respect des délais.

2.1.4.5 Etape 5 : L'employeur procède aux licenciements

Passé la période d'attente, allongée ou réduite, **l'employeur peut procéder aux licenciements**. Le **travailleur licencié** aura également la **possibilité de contester individuellement** le respect de la procédure d'information et de consultation.

Qu'est-ce que la procédure de contestation individuelle du non-respect de la procédure d'information et de consultation ?

Il s'agit de la procédure par laquelle le travailleur licencié peut contester le respect par l'employeur des **quatre conditions** que ce dernier considère comme remplies dans la notification de l'étape 3 (rapport écrit, réunion, consultation, examen et réponse aux questions/remarques/propositions). L'idée est donc de permettre au travailleur de faire part à l'employeur d'objections à propos du non-respect de la procédure d'information et de consultation.

Toutefois, la loi pose certaines conditions :

- Il doit le faire par **lettre recommandée** adressée à son employeur ;
- L'envoi de la lettre doit avoir lieu **dans les 30 jours** à compter soit de la date de son licenciement, soit de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif (ce sera le cas lorsque le travailleur est licencié alors que le nombre de licenciements requis pour qu'il y ait licenciement collectif n'est pas encore atteint).

! **Attention :** La procédure de contestation individuelle est possible uniquement si les représentants des travailleurs ont fait usage de la procédure de contestation collective dans les délais requis. Dans le cas contraire, la procédure de contestation individuelle n'est pas possible. Le travailleur pourra toutefois tenter une action en justice sur la base du droit commun, et prétendre à des dommages et intérêts.

Qui sont les bénéficiaires de la procédure de contestation individuelle ?

Pour déterminer les travailleurs bénéficiaires de la procédure de contestation individuelle, il faut **distinguer** selon que le licenciement collectif est ou non suivi d'une fermeture d'entreprise.

Dans le cadre d'un licenciement collectif sans fermeture de l'entreprise, les bénéficiaires seront les travailleurs licenciés entre le début de la période de 60 jours qui sert à établir le caractère collectif du licenciement (voir point 2.1.1) et la fin d'une seconde période de 60 jours suivant cette première période. Les travailleurs bénéficiant de cette prérogative sont ceux licenciés pendant cette période de 120 jours.

EXEMPLE

Un licenciement collectif sans fermeture d'entreprise a lieu. La période de référence de 60 jours qui sert à établir le caractère collectif du licenciement s'étend du 1.09.20 au 30.10.20. Les bénéficiaires seront donc les travailleurs licenciés durant cette période, mais également les travailleurs licenciés dans les 60 jours qui suivent, jusqu'au 29.12.20. En résumé, les bénéficiaires seront les travailleurs licenciés entre le 1.09.20 et le 29.12.20.

Dans le cadre d'un **licenciement collectif avec fermeture d'entreprise**, les travailleurs protégés sont ceux qui sont licenciés entre le début de la période de 60 jours qui sert à établir le caractère collectif du licenciement (voir point 2.1.1) et le jour de la fermeture de l'entreprise.

EXEMPLE

Un licenciement collectif suivi d'une fermeture d'entreprise a lieu. La période de référence de 60 jours qui sert à établir le caractère collectif du licenciement s'étend du 15.09.20 au 13.11.20. La fermeture de l'entreprise a lieu le 1.12.20. Les travailleurs bénéficiaires seront ceux licenciés entre le 15.09.20 et le 1.12.2020.

Quelles sont les conséquences de la contestation individuelle ?

Les conséquences de la procédure individuelle de contestation sont multiples. La situation sera différente selon que le travailleur est licencié moyennant la prestation d'un préavis ou non.

Le travailleur est licencié sans préavis

Si le travailleur est licencié sans préavis, il doit, dans la lettre recommandée par laquelle il informe son employeur qu'il conteste le respect de la procédure, demander à être réintégré dans son emploi. Si la contestation est fondée, l'employeur doit **réintégrer** le travailleur dans les 30 jours qui suivent le troisième jour ouvrable après l'envoi de la lettre recommandée.

Si le travailleur est réintégré, l'employeur doit lui payer la rémunération perdue à partir du jour où le contrat a pris fin. Le travailleur doit quant à lui rembourser l'indemnité de préavis perçue.

Si le travailleur n'est pas réintégré dans les 30 jours, l'employeur doit lui payer, en plus des indemnités de rupture, une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire correspond à sa rémunération en cours. Cette indemnité couvre la période commençant le jour où le contrat de travail a pris fin et se terminant 60 jours après le jour de la notification au directeur du service subrégional de l'emploi.

Remarque : Si le contrat de travail a été conclu pour une **durée déterminée** ou pour un **travail nettement défini**, la période pendant laquelle la rémunération est garantie prend fin, au plus tard, à la date de l'échéance de ce contrat de travail.

Le travailleur est licencié moyennant préavis

Si le travailleur licencié preste un préavis, le **délaï de préavis est suspendu**, si la contestation est fondée, à partir du troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi de la lettre recommandée à la poste par laquelle il a informé l'employeur qu'il contestait le respect de la procédure. Peu importe que le préavis a déjà ou non pris cours. Le délai de préavis

reste suspendu tant que l'employeur ne démontre pas qu'il a satisfait aux quatre conditions de la procédure d'information et de consultation et notifié correctement le projet de licenciement collectif au directeur du bureau subrégional de l'emploi. La suspension du délai de préavis prend fin 60 jours après cette notification.

Si le délai de préavis est suspendu, le contrat, lui, ne l'est pas. **Le travailleur peut continuer à travailler** et percevoir sa rémunération.

Le **travailleur** conserve toutefois la possibilité de **mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité**, pendant la période de suspension du préavis, à la date à laquelle le délai de préavis initialement notifié aurait pris fin.

EXEMPLE

Un travailleur licencié a droit à 2 mois de préavis et son contrat est censé prendre fin le 30.09.2020. Il décide de contester individuellement le respect de la procédure d'information et de consultation. Son délai de préavis est suspendu. Si celui-ci est toujours suspendu après le 30.09.2020, le travailleur peut mettre fin au contrat dès le 1.10.2020 sans préavis ni indemnité.

Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant la période de suspension du préavis, il doit réintégrer le travailleur. La procédure de réintégration est la même que celle pour le travailleur licencié sans préavis.

2.1.5 Qu'en est-il du plan social ?

2.1.5.1 Qu'est-ce qu'un plan social ?

Le plan social est un **accord** qui intervient entre les représentants des travailleurs et l'employeur. Il n'est **pas légalement obligatoire** mais sa négociation et sa conclusion constituent un usage en Belgique.

Il est **fortement recommandé** de couler l'ensemble des dispositions du plan social sous forme de conventions collectives de travail. Cela renforcera non seulement la sécurité juridique des engagements pris, mais garantira également la paix sociale.

Le plan social reprend les différentes **mesures consenties par l'employeur**, en plus des mesures légalement prévues et obligatoires. L'objectif de ce plan est **d'atténuer** les effets du licenciement pour les travailleurs concernés par la procédure de licenciement

collectif. Toutefois, il est possible **d'inclure** dans le plan les **travailleurs qui resteront en poste** dans l'entreprise suite au licenciement collectif, par exemple en ce qui concerne l'organisation du travail.

2.1.5.2 Qui le négocie ?

Du côté de l'employeur, il s'agira de la direction de l'entreprise représentée par les personnes qu'elle aura désignées. Ce pourra être le directeur général, le directeur des ressources humaines etc.

Du côté des travailleurs, ce sont les représentants des travailleurs qui négocieront. La majorité du temps, les **secrétaires syndicaux** seront présents, et prendront part en partie ou en totalité aux négociations.

2.1.5.3 Quand est-il négocié ?

Aucun moment pour négocier le plan social n'est légalement déterminé. **Dans la pratique**, on observe deux cas de figure :

- Soit le plan social est négocié lors de l'étape 2 et satisfait les deux parties. Dans ce cas, les **représentants des travailleurs** peuvent **marquer leur accord** à la fin de l'étape 2 sur le fait que la procédure d'information et de consultation a bien été respectée. De cette manière, l'employeur ne s'exposera ainsi pas au risque d'être confronté à une contestation collective de la part des représentants des travailleurs (voir point 2.1.4.4).
- Soit l'étape 2 est clôturée par l'employeur, **sans que les représentants des travailleurs marquent leur accord** sur le respect de la procédure d'information et de consultation et sans convergence sur un plan social. Dans ce cas, la négociation du plan social débutera ou se poursuivra lors de l'étape 4. Toutefois, l'employeur s'exposera au risque d'une contestation collective (voir point 2.1.4.4).

Rien n'empêche de poursuivre la négociation lors de l'étape 5, mais la réalisation du plan sera plus difficile, les licenciements ayant été notifiés.

Lorsqu'un accord est trouvé, un **protocole d'accord** est **soumis pour vote** par les représentants des travailleurs à ces derniers. Le nombre de voix positives requises est fixé par les représentants. Le nombre minimum de votes requis sera plus élevé si les représentants considèrent le plan comme mauvais, et plus bas s'ils le considèrent comme bon. Il est toutefois **important que les travailleurs sachent, avant de voter, à quoi ils auront individuellement droit**. Si le plan n'est pas accueilli favorablement par les travailleurs, les négociations reprennent.

2.1.5.4 Que faire si les discussions s'enlisent ?

Il se peut que les discussions patinent lors des négociations. Il est toutefois possible de recourir à une **conciliation** afin d'essayer de rapprocher les points de vue et éviter une situation de blocage. Différentes instances peuvent jouer ce rôle de conciliateur :

- Le bureau de conciliation de la commission paritaire compétente ;
- La Direction générale des Relations collectives de travail ;
- Le corps des conciliateurs sociaux du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ces instances ne disposent toutefois d'**aucun pouvoir décisionnel ou coercitif** et procéderont, en cas d'échec de la négociation, à un constat de carence.

2.1.5.5 Que contient le plan social ?

Le plan social va varier lors de chaque licenciement collectif. En effet, **son contenu va dépendre de nombreux facteurs**, parmi lesquels le contexte dans lequel le licenciement collectif s'opère (poursuite des activités ou fermeture de l'entreprise), la santé financière de l'entreprise, l'entente entre les syndicats et l'employeur etc.

Le grand avantage du plan social est que son **contenu est fort malléable**. Il peut ainsi porter, par exemple, sur les indemnités complémentaires de licenciement, l'octroi de prépensions (chômage avec complément d'entreprise), les régimes d'outplacement, l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs restant dans l'entreprise, la mise en place de cellules pour l'emploi/de reconversion, la formation etc. Ce plan social peut donc concerner énormément de choses.

Remarque: Il est intéressant de prévoir **une garantie d'emploi** pour les travailleurs qui restent dans l'entreprise, et qui empêchera leur licenciement ultérieur pendant une certaine période. Une **sanction** est généralement prévue si l'employeur ne respecte pas cette garantie d'emploi.

En outre, en tant que **représentants des travailleurs**, il faut faire en sorte que soient **privilegiés les départs volontaires** aux départs forcés lors du choix des travailleurs à licencier.

Enfin, en ce qui concerne la **formation**, il existe au sein de certaines commissions et sous-commissions paritaires des **fonds sectoriels de formation** qui organisent et financent la formation des travailleurs. Il est intéressant de mobiliser ces fonds sectoriels lors de la mise en place d'un plan social.

2.2 L'indemnité de licenciement collectif

2.2.1 Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'une **indemnité** qui est payée par l'employeur aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif. Cette indemnité a pour objectif d'**atténuer les conséquences** du licenciement collectif.

2.2.2 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?

Un licenciement est considéré comme un licenciement collectif si :

- Il s'agit d'un licenciement qui survient pour des **motifs économiques ou techniques** au sens large. Dès lors, les licenciements dont les motifs sont inhérents à la personne du travailleur (par exemple un motif grave) ne seront pas pris en considération ;
- Le licenciement concerne un **certain nombre de travailleurs sur une période de 60 jours**. Ce nombre dépend de la taille de l'entreprise :

Le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant le licenciement	Le nombre minimum requis de travailleurs licenciés au cours d'une période de 60 jours
Moins de 20 travailleurs	–
20 – 59 travailleurs	6 travailleurs
60 travailleurs ou plus	10 %

Remarque : la **notion de licenciement collectif** n'est donc **pas la même** que pour l'obligation d'information et de consultation !

2.2.3 Que faut-il entendre par travailleur, employeur et entreprise ?

Les notions d'**employeur**, d'**entreprise** et de **travailleurs** doivent être comprises de la même façon qu'au point 2.1.2.

Toutefois, certains travailleurs ne peuvent bénéficier de cette indemnité. Il s'agit :

- Des travailleurs engagés pour une durée ou une entreprise déterminée ;
- Des travailleurs exclus du droit à l'indemnité sur la base de conventions collectives conclues au niveau des secteurs ;
- Des travailleurs qui perçoivent déjà les indemnités suivantes :
 - Des indemnités légales prévues **en cas de fermeture d'entreprise** ;

- L'indemnité de protection accordée aux membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail et l'indemnité de protection des délégués syndicaux ;
- Des avantages complémentaires accordés par des conventions collectives ou accords conclus sur le plan de l'entreprise ou du secteur. Dans ce dernier cas, ces avantages seront imputés sur le montant de l'indemnité s'ils sont inférieurs au montant de celle-ci. Si par contre, ces avantages sont équivalents ou supérieurs à l'indemnité, celle-ci ne sera pas due.
- Des ouvriers de l'industrie de la construction ;
- Des travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire des ports ;
- Du personnel navigant qui ressortit à la Commission paritaire de la pêche maritime ;
- Des travailleurs intérimaires des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Des **modalités particulières** pourront être déterminées sur le **plan sectoriel**, pour les quatre dernières catégories.

Il faut donc contrôler si rien n'a été conclu au niveau sectoriel.

Les travailleurs qui ne sont pas exclus du bénéfice de l'**indemnité** pourront ainsi percevoir l'indemnité de licenciement collectif **en plus des allocations de chômage** auxquelles ils peuvent prétendre. Il en va **de même** pour les **travailleurs** qui, indépendamment de leur volonté, sont **exclus du droit aux allocations de chômage** et pour les travailleurs qui **ont trouvé un nouvel emploi** ou qui **suivent une formation professionnelle** et reçoivent une rémunération ou une indemnité inférieure à la rémunération qu'ils gagnaient précédemment.

2.2.4 Quel est son montant ?

Le montant de l'indemnité est calculé différemment selon la situation dans laquelle se trouve le travailleur victime du licenciement :

- S'il a **droit à des allocations de chômage**, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles il peut prétendre.

EXEMPLE

la rémunération nette de référence est de 1 700 euros. Le travailleur bénéficie de 1 450 euros d'allocations de chômage. Le montant de l'indemnité de licenciement collectif est de $(1\,700 - 1\,450)/2$, soit 125 euros.

- S'il est en état de chômage mais est **exclu du bénéfice des allocations de chômage** pour une **cause indépendante de sa volonté**, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles il aurait pu prétendre.

EXEMPLE

la rémunération nette de référence est de 1 700 euros. Le travailleur aurait pu prétendre à 1 450 euros d'allocations de chômage. Le montant de l'indemnité de licenciement collectif est de $(1\,700 - 1\,450)/2$, soit 125 euros.

- S'il occupe un **nouvel emploi** lui donnant une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait antérieurement, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le total des ressources nettes obtenues en raison du nouvel emploi.

EXEMPLE

la rémunération nette de référence est de 1 700 euros. Le travailleur a trouvé un nouvel emploi et perçoit un salaire de 1 300 euros. Le montant de l'indemnité de licenciement collectif est de $(1\,700 - 1\,300)/2$, soit 200 euros.

- S'il est en **formation professionnelle** pour adultes et touche une indemnité inférieure au salaire qu'il gagnait antérieurement, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et le total des ressources nettes obtenues en raison de la formation professionnelle.

EXEMPLE

la rémunération nette de référence est de 1 700 euros. Le travailleur suit une formation professionnelle et touche une indemnité de 1 000 euros. Le montant de l'indemnité de licenciement collectif est de $(1\,700 - 1\,000)/2$, soit 350 euros.

La **rémunération nette de référence** est égale à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 3 474 € (au 1^{er} mars 2020) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. La limite de 3 474 € est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Elle est révisée au 1^{er} janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires.

2.2.5 Pendant combien de temps doit-elle être payée ?

L'indemnité de licenciement collectif est payée **pendant 4 mois**. Cette période commence le lendemain du jour où le contrat de louage de travail a pris fin ou, le cas échéant, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture.

EXEMPLE

Le contrat du travailleur licencié prend fin le 30.06.2020 (ou aurait dû prendre fin mais une indemnité de rupture a été payée). L'indemnité devra être payée pendant 4 mois à partir du 01.07.2020, c'est-à-dire jusqu'au 31.10.2020.

Toutefois, **lorsque le délai de préavis** dont bénéficie le travailleur est **supérieur à 3 mois**, ou lorsque **l'indemnité de rupture** correspond à un **délai de préavis supérieur à 3 mois**, la **période initiale** de paiement de 4 mois **est réduite** à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du 3^e mois.

EXEMPLE :

Un employé a droit à un délai de préavis de 21 semaines. Ce délai est supérieur à 3 mois (13 semaines). La durée du préavis se situant au-delà du 3^e mois est de 8 semaines (21 – 13 semaines). L'indemnité de licenciement collectif sera alors due pendant 4 mois – 8 semaines.

Quelques points de repère :

- Si le préavis est égal ou inférieur à **3 mois**, le travailleur a droit à **4 mois d'indemnité** ;

- Si le préavis est égal à **4 mois**, le travailleur a droit à **3 mois d'indemnité** ;
- Si la préavis est égal à **5 mois**, le travailleur a droit à **2 mois d'indemnité** ;
- Si le préavis est égal à **6 mois**, le travailleur a droit à **1 mois d'indemnité** ;
- Si le préavis est égal ou supérieur à **7 mois**, le travailleur n'a droit à **aucune indemnité**.

2.3 Les cellules pour l'emploi dans le cadre de la « gestion active des restructurations »

Lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif, il doit en principe mettre en place **une cellule pour l'emploi** pour les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration. L'objectif des cellules est de donner aux travailleurs licenciés les chances maximales de remise au travail en leur offrant un accompagnement dans leur recherche d'un nouvel emploi. C'est ce qu'on appelle la « gestion active des restructurations ».

2.3.1 Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?

Un licenciement est considéré comme un licenciement collectif si :

- Il s'agit d'un licenciement qui survient pour des motifs économiques ou techniques au sens large. Dès lors, les licenciements dont les motifs sont inhérents à la personne du travailleur (par exemple un motif grave) ne seront pas pris en considération ;
- Le licenciement concerne un certain nombre de travailleurs. Ce nombre dépend de la taille de l'entreprise :

Le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant le licenciement	Le nombre minimum requis de travailleurs licenciés
Moins de 12 travailleurs	50 %
12-20 travailleurs	6 travailleurs
21-99 travailleurs	10 travailleurs
100 travailleurs et plus	10 %

L'employeur doit respecter dans tous les cas **la procédure d'information et de consultation** vue plus haut.

Pour le **calcul du pourcentage ou du nombre de licenciements**, seuls les licenciements de travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, sont liés depuis au moins 2 années ininterrompues par un contrat de travail avec l'employeur sont pris en compte.

EXEMPLE

Une entreprise occupe 40 travailleurs. Le nombre minimum de licenciements doit donc être de 10 travailleurs pour qu'il y ait licenciement collectif. L'entreprise décide de licencier 8 travailleurs avec une ancienneté de plus de deux ans et 2 avec une ancienneté de moins de 2 ans. Ces deux derniers n'étant pas pris en compte pour le calcul du nombre de licenciements, il sera considéré que l'entreprise ne procède au licenciement que de 8 travailleurs, et la réglementation ne s'appliquera pas.

Pour le **calcul du nombre de travailleurs occupés**, les travailleurs occupés dans l'entreprise comme **intérimaires ou travailleurs détachés** n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du nombre de travailleurs occupés. Toutefois, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini sont pris en compte dans le calcul du nombre de travailleurs occupés.

Remarque: la notion de licenciement collectif n'est donc pas la même que pour l'obligation d'information et de consultation ou l'indemnité de licenciement collectif !

2.3.2 Que faut-il entendre par employeur, travailleur, entreprise et période de restructuration ?

L'**employeur** est la personne qui occupe les travailleurs. Il s'agit uniquement des employeurs du secteur privé. Toutefois, **tous ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi :**

- Les employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires 152 (enseignement libre), 225 (enseignement libre) et 328 (transport urbain et régional: TEC, De Lijn et STIB) ;
- Les employeurs ressortissant à la commission paritaire 327 (entreprises de travail adaptés et ateliers sociaux) ne sont pas obligés de mettre en place une cellule pour l'emploi à destination des travailleurs handicapés. Ils peuvent toutefois le faire s'ils le souhaitent ;
- Les employeurs qui occupent **au maximum 20 travailleurs** ne sont obligés de mettre en place une cellule pour l'emploi sauf s'ils veulent permettre aux travailleurs un départ en RCC à un âge inférieur à l'âge normal dans le cadre d'une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration (voir point 2.4). Dans le cas contraire, l'employeur peut toutefois mettre en place une cellule pour l'emploi s'il le souhaite.

Le travailleur est la personne au service de l'employeur au moment de l'annonce du licenciement collectif, et licenciée durant la **période de restructuration**. Le travailleur dont le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de travail intérimaire n'est pas prolongé est **assimilé à un travailleur licencié**, à condition qu'il ait **au moins un an d'ancienneté** ininterrompue auprès de l'employeur.

La notion **d'entreprise** doit être comprise de la même façon qu'au point 2.1.2.

La **période de restructuration** débute dès l'annonce du licenciement collectif. C'est le Ministre de l'Emploi qui en détermine la durée après réception de :

- La copie de la notification du licenciement collectif (voir point 2.1.4.3) ;
- De l'offre d'outplacement et de la décision d'approbation de celle-ci par l'autorité régionale compétente. À défaut de décision prise par une autorité régionale compétente, la preuve de la demande d'approbation adressée à cette autorité est jointe ;
- De la convention de création de la cellule pour l'emploi.

Le Ministre peut, s'il le souhaite, **demander l'avis** de la « commission consultative en vue de l'obtention de certaines dérogations en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise » (ci-après « **commission RCC** »). La période prendra fin au plus tard 2 ans après la notification du licenciement collectif.

2.3.3 Quelles sont les tâches de la cellule pour l'emploi ?

Afin de donner aux travailleurs licenciés les chances maximales de retrouver un emploi, la cellule pour l'emploi :

- Veille à la mise en œuvre concrète de **mesures d'accompagnement** convenues dans le cadre de la restructuration (notamment dans le plan social) ;
- Met en œuvre la **procédure d'inscription** pour les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration ;
- Fait au moins une **offre d'outplacement** (voir point 2.3.9) à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

2.3.4 Comment est composée la cellule pour l'emploi ?

La cellule pour l'emploi est une structure de coopération constituée sous la forme d'une association de fait ou d'une personne juridique autonome. Elle est **composée**, au minimum, de :

- L'employeur en restructuration ;
- Une des organisations syndicales représentatives ;
- Le **fonds sectoriel** de formation (s'il en existe un pour le secteur auquel ressortit l'employeur) ;
- Le **service régional** de placement et de la formation professionnelle compétent (FOREM, VDAB, ACTIRIS, ADG).

C'est celui-ci qui **assure la direction de la cellule pour l'emploi**.

S'il refuse d'en assurer la direction, la cellule sera dirigée par un **conciliateur social**.

2.3.5 Quand doit être mise en place la cellule pour l'emploi ?

C'est la responsabilité de l'employeur de mettre en place la cellule pour l'emploi. L'employeur qui doit ou décide de mettre en place une cellule pour l'emploi doit d'abord procéder à **une série de communications** à différentes autorités, dont le détail ne sera pas abordé ici.

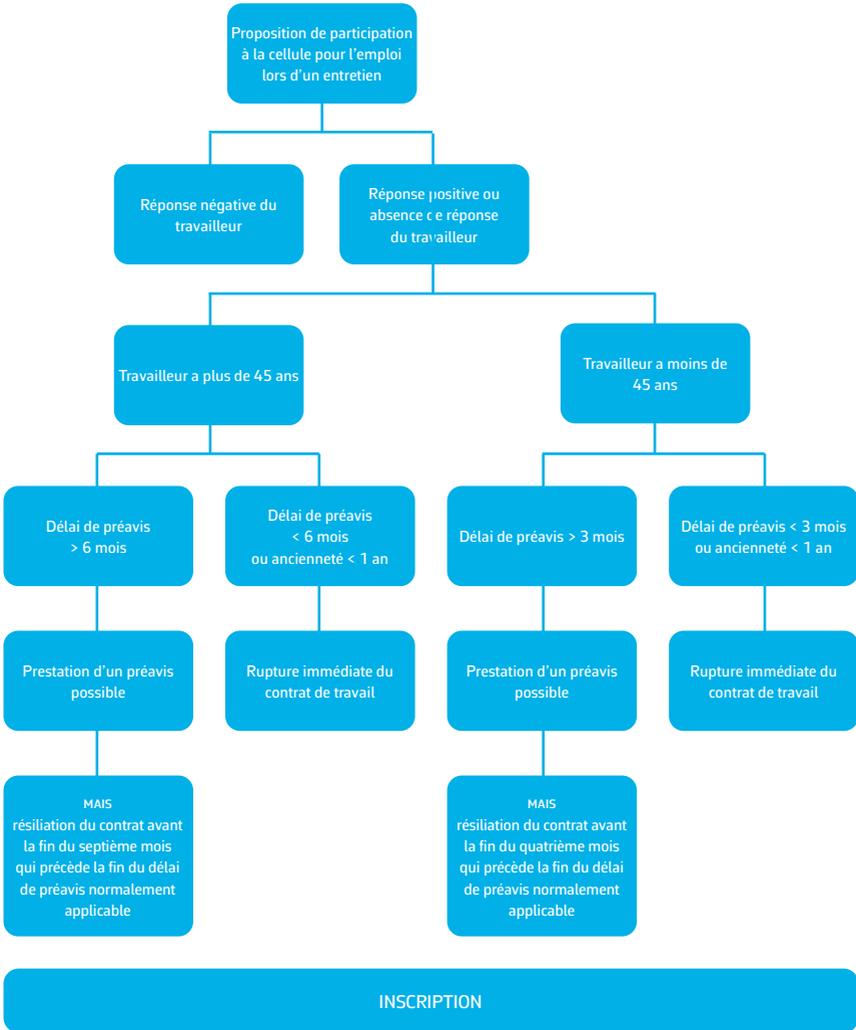
La cellule doit être mise en place au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration. Elle doit au moins rester opérationnelle jusqu'à la fin de la période de :

- **3 mois** qui suit le dernier licenciement d'un travailleur **de moins 45 ans** ou ;
- **6 mois** qui suit le dernier licenciement d'un travailleur **d'au moins 45 ans**.

2.3.6 Comment se passe l'inscription du travailleur à la cellule pour l'emploi ?

Une **procédure particulière** doit être suivie par l'employeur pour pouvoir licencier le travailleur. La procédure est différente selon qu'il s'agit un **contrat à durée indéterminée** ou à un **contrat à durée déterminée ou intérimaire**. En outre, le **travailleur** ne peut **s'inscrire** à la cellule pour l'emploi **qu'une fois** que son **contrat est effectivement rompu**.

2.3.6.1 Pour un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée ?



Avant de procéder au licenciement d'un travailleur engagé à durée indéterminée, l'employeur doit **inviter le travailleur** à un **entretien** par **lettre recommandée**. L'objectif de l'entretien est d'**informer** le travailleur à propos :

- Des services offerts par la cellule pour l'emploi ;
- Du processus d'inscription auprès de cette cellule ;
- Du droit à l'indemnité de reclassement ;
- De l'éventuel droit au chômage avec complément d'entreprise (RCC – ex-prépension, voir point 2.4).

L'invitation par lettre recommandée doit parvenir au travailleur au moins **7 jours ouvrables** avant la date de l'entretien. Le travailleur peut être assisté par **son délégué syndical** lors de l'entretien. Si toutefois le travailleur ne peut pas se rendre à l'entretien à la date prévue, les **informations peuvent lui être communiquées par écrit**.

Après l'entretien, le travailleur dispose de **7 jours ouvrables** pour faire part par écrit de sa décision de participer ou non à la cellule pour l'emploi. **Si** le travailleur ne communique **aucune décision** dans le délai de 7 jours, il est **supposé vouloir y participer**.

L'employeur doit alors communiquer, immédiatement ou dès la constitution de la cellule pour l'emploi, au directeur de la cellule pour l'emploi les informations suivantes :

- La preuve de l'invitation à l'entretien ;
- L'identité du travailleur ;
- La décision du travailleur (ou l'absence de décision), et ;
- La rupture du contrat de travail.

Le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit le travailleur licencié dans la cellule le jour qui suit celui où le contrat du travailleur a été effectivement rompu. Si le travailleur a fait part de sa décision ne pas participer à la cellule pour l'emploi, il ne doit pas être inscrit.

Si toutefois l'employeur n'a pas respecté la procédure d'invitation à l'entretien, le directeur de la cellule prend contact avec le travailleur, qui disposera de 7 jours ouvrables pour faire part de sa décision de s'inscrire ou non. À défaut de décision, il est **supposé vouloir être inscrit**.

Comment se passe la rupture du contrat ?

Pour mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée, deux hypothèses se présentent :

- Si le travailleur a droit à un **délaï de préavis de six mois ou moins**, ce n'est qu'après la réception de la décision de s'inscrire à la cellule ou l'emploi (ou de l'écoulement

du délai de 7 jours en cas d'absence de décision) que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail ;

- Si le travailleur a droit à un **délai de préavis de plus de 6 mois**, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis avant qu'il reçoive la décision du travailleur de s'inscrire à la cellule pour l'emploi (ou l'expiration du délai de 7 jours). Toutefois, le contrat ne peut prendre effectivement fin qu'après réception de la décision ou expiration du délai.

L'employeur **doit** résilier le contrat immédiatement, **sans préavis**, si le travailleur :

- Est âgé **d'au moins 45 ans** et bénéficie du droit à un délai de préavis de **6 mois maximum**, ou ;
- Est âgé **de moins de 45 ans** lorsque leur délai de préavis est de **3 mois maximum** ou ;
- A **moins d'un an** d'ancienneté.

L'employeur **peut** résilier le contrat **moyennant un préavis** si le travailleur :

- Est âgé **d'au moins 45 ans** et que le préavis à prester est **d'au moins 6 mois**, ou ;
- Est âgé **de moins de 45 ans** et que le préavis à prester est **au moins de 3 mois**.

Toutefois, si le travailleur preste un préavis, l'employeur doit effectivement mettre fin au contrat **avant la fin du délai de préavis** :

- Si le travailleur concerné est âgé **d'au moins 45 ans**, son contrat doit être résilié avant la fin du septième mois qui précède la fin du délai de préavis normalement applicable ;
- S'il s'agit d'un travailleur **de moins de 45 ans**, alors son contrat doit être résilié avant la fin du quatrième mois qui précède la fin du délai de préavis normalement applicable.

EXEMPLE

L'employeur met fin au contrat de travail d'un travailleur âgé de 51 ans. Ce dernier a droit à un délai de préavis de 10 mois, qui commence le 1.09.20 pour se terminer normalement le 30.06.2021. Dans ce cas, l'employeur devra mettre fin au contrat au plus tard avant la fin du 7^e mois qui précède le 30.06.2021, à savoir le 30.12.20.

2.3.6.2 Pour un travailleur engagé sous contrat à durée déterminée ou intérimaire ?

Lorsque le travailleur a **au moins un an d'ancienneté ininterrompue** chez l'employeur, ce dernier doit l'informer, par écrit et par lettre recommandée, au plus tard dans un délai de 7 jours après la fin du dernier contrat, sur les services qui peuvent être offerts par la

cellule et sur les conséquences de l'inscription auprès de cette cellule. Le travailleur a alors un délai de 7 jours ouvrables pour lui faire part de sa décision de participer ou non à la cellule. **Si ce travailleur ne fait pas part de sa décision, il est censé ne pas vouloir être inscrit.**

L'employeur communique ensuite, immédiatement ou dès la constitution de la cellule pour l'emploi, au directeur de la cellule pour l'emploi :

- La preuve de l'envoi de la lettre d'information ;
- L'identité du travailleur ;
- La décision du travailleur, et ;
- La date de fin du dernier contrat.

Le directeur de la cellule inscrit le travailleur qui souhaite l'être à la cellule dès la constitution de celle-ci (si le contrat a pris fin avant la constitution) ou dès le jour où il reçoit la décision du travailleur d'y être inscrit (si le contrat a pris fin à partir de la constitution).

Si toutefois l'employeur n'a pas respecté l'obligation d'information du travailleur, le directeur de la cellule prend contact avec le travailleur concerné qui bénéficie à nouveau d'un délai de 7 jours ouvrable pour faire part de sa décision. Il sera inscrit à la cellule le jour où le directeur de la cellule reçoit sa décision d'être inscrit. **À défaut de décision**, le travailleur est supposé **ne pas vouloir être inscrit**. Le directeur de la cellule pour l'emploi informe le travailleur et l'employeur de l'inscription et adresse immédiatement au travailleur une attestation datée et signée concernant l'inscription.

2.3.7 Qu'est-ce que l'indemnité de reclassement ?

Il s'agit d'une indemnité payée par l'employeur à chaque travailleur inscrit à la cellule pour l'emploi, à condition qu'il ait **au moins 1 an d'ancienneté** ininterrompue, et qui **remplace en tout ou en partie l'indemnité de congé**. Elle **n'est pas due** aux travailleurs dont le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat d'intérim n'est pas prolongé en raison de la restructuration et qui s'inscrivent volontairement à la cellule.

Si le travailleur a **moins d'un an d'ancienneté**, il recevra une **indemnité de congé**.

L'indemnité de reclassement est payée mensuellement pendant :

- **six mois** lorsque le travailleur licencié est âgé d'**au moins 45 ans** au moment de l'annonce du licenciement collectif ;
- **trois mois** lorsque le travailleur licencié est âgé de **moins de 45 ans** au moment de l'annonce du licenciement collectif.

Son **montant est égal** au salaire en cours et aux avantages auxquels a droit le travailleur en vertu de son contrat de travail.

Si le **montant de l'indemnité de congé est supérieur** à celui de l'indemnité de reclassement, le solde sera payé au travailleur à l'issue de la période couverte par l'indemnité de reclassement.

À l'inverse, si l'**indemnité de reclassement est plus élevée** que l'indemnité de congé, l'employeur peut demander le remboursement de la différence à l'Onem.

EXEMPLE

Il est mis fin au contrat de travail d'un travailleur âgé de 48 ans, moyennant le paiement d'une indemnité de congé de 9 mois égale à 18 000 euros (9 x 2 000 euros). L'employeur paiera à la place de l'indemnité de congé une indemnité de reclassement pendant 6 mois, soit 12 000 euros. À l'issue de ces 6 mois, le solde de l'indemnité de congé sera versé au travailleur pour les 3 mois restants, à savoir 6 000 euros.

Imaginons que ce même travailleur a droit à une indemnité de congé de 4 mois (à savoir 8 000 euros). Dans ce cas, l'employeur doit tout de même lui payer 6 mois d'indemnité de reclassement (à savoir 12 000 euros). L'employeur aurait pu réclamer la différence à l'Onem, soit 4 000 euros (12 000 – 8 000).

2.3.8 Quelles sont les obligations du travailleur dans le cadre de la cellule pour l'emploi ?

Le travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif **doit** être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Remarque : les travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail intérimaire qui n'est pas prolongé en raison de la restructuration et qui comptent **au moins 1 an d'ancienneté** peuvent s'inscrire, mais n'y sont toutefois pas contraints.

La durée au cours de laquelle le travailleur doit rester inscrit à la cellule dépend de son âge au moment de l'annonce du licenciement collectif.

- Si le travailleur a au moins 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit auprès de la cellule pendant 6 mois au minimum ;

- Si le travailleur a moins de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit auprès de la cellule pendant 3 mois au minimum.

Le travailleur doit, pendant toute la durée d'inscription, **accepter** et **collaborer** à toute **offre d'outplacement**.

Il doit également **s'inscrire comme demandeur d'emploi** auprès du service régional de l'emploi compétent, lorsqu'il est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Le travailleur recevra du directeur de la cellule, au terme de la période d'inscription, **une attestation** qui confirme que le travailleur s'est inscrit à la cellule pour l'emploi et y est resté inscrit pendant la durée requise.

Le travailleur qui **ne respecte pas** ces obligations est susceptible de se voir infliger des **sanctions**, notamment en matière d'allocations de chômage.

2.3.9 En quoi consiste l'offre d'outplacement ?

2.3.9.1 Qu'est-ce que c'est ?

L'offre d'outplacement est l'ensemble des **services d'accompagnement** et des **conseils** qui sont **fournis par la cellule pour l'emploi**, de façon individuelle ou en groupe, dans le but de permettre au travailleur de trouver lui-même dans un délai aussi bref que possible un emploi chez un nouvel employeur ou de s'installer comme indépendant.

2.3.9.2 Que contient-elle ?

Le **contenu** de l'offre d'outplacement varie selon l'âge du travailleur au moment de l'annonce du licenciement collectif :

- S'il a **moins de 45 ans**, il doit pouvoir bénéficier d'au moins **30 heures de services d'outplacement** pendant les trois mois où il est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi ;
- S'il a **plus de 45 ans**, il doit pouvoir bénéficier d'au moins **60 heures de services d'outplacement** pendant les six mois où il est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

L'outplacement **consiste notamment** en :

- Un accompagnement psychologique ;
- L'élaboration d'un bilan personnel/d'un bilan professionnel ;
- L'aide à l'élaboration et au développement d'une campagne visant à trouver un emploi ;
- L'accompagnement en vue de négocier de nouveaux contrats de travail ;
- L'accompagnement pendant l'intégration dans le nouvel environnement de travail ;
- Un support logistique et administratif ;

- L'élaboration d'un plan d'action ;
- Une attention portée aux méthodes d'accompagnement (trajets personnalisés en fonction de l'âge et du niveau d'éducation et compte tenu des aspects émotionnels liés aux travailleurs plus âgés) ;
- Une attention portée à l'accompagnement individuel ;
- Une attention portée à la mobilité du travailleur : prise en compte d'une distance raisonnable entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où l'accompagnement de l'outplacement se déroule ;
- L'insistance sur un accompagnement intensif axé sur la reprise du travail au début de l'outplacement (concentration d'un nombre minimal d'heures dans la période initiale de l'outplacement : 20 heures pendant les 2 premiers mois).

2.3.9.3 Comment l'offre d'outplacement est-elle approuvée ?

Chaque travailleur inscrit à la cellule pour l'emploi **reçoit une offre d'outplacement**. Toutefois, l'offre doit être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi qui sollicite d'abord l'avis du Ministre régional compétent.

La procédure est la suivante :

Une fois la cellule pour l'emploi mise en place, **l'employeur envoie l'offre d'outplacement** au Ministre régional de l'Emploi dans les 7 jours calendrier qui suivent la mise en place de la cellule pour l'emploi.

L'employeur transmet **ensuite au Ministre fédéral de l'Emploi** l'offre d'outplacement et l'approbation du Ministre régional. Si ce dernier n'a pas rendu de décision dans les 14 jours calendrier suivant la demande, il transmet tout de même l'offre et une preuve que l'approbation a été demandée au Ministre régional de l'Emploi. Le Ministre fédéral de l'Emploi rend enfin sa décision à l'employeur.

2.3.10 À quoi sert la carte de réduction « restructurations » ?

2.3.10.1 Qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'une **carte délivrée** au travailleur inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi et qui lui permet de bénéficier d'une **réduction de ses cotisations personnelles** de sécurité sociale lorsqu'il reprend le travail chez un nouvel employeur.

2.3.10.2 Quand et par qui est-elle délivrée ?

Cette carte est spontanément délivrée par **l'Onem**. Elle est **fournie** dès que l'Onem reçoit de la part de la cellule pour l'emploi les données d'identité des travailleurs inscrits et la date d'inscription à celle-ci, et après réception de la décision du Ministre de l'Emploi fixant la date de fin de la période de restructuration.

2.3.10.3 Quelle est sa durée de validité ?

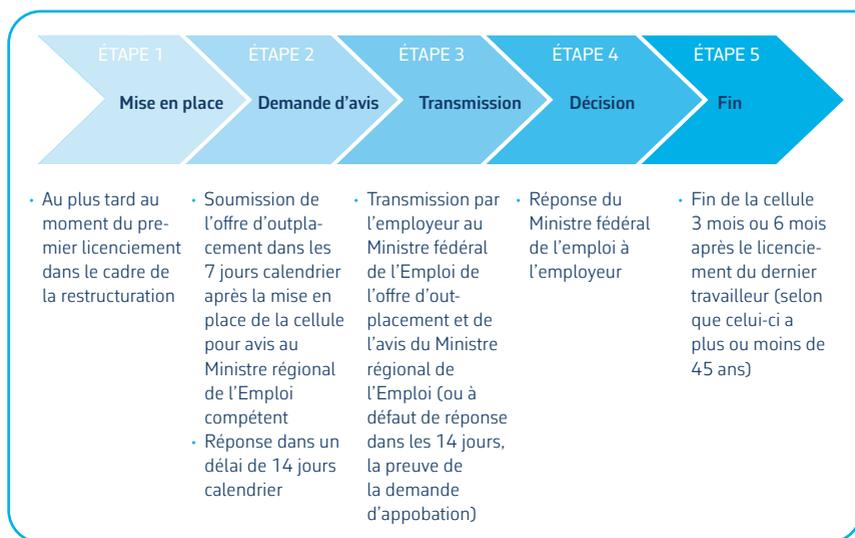
Cette carte a une durée de validité limitée. Celle-ci débute à la date de l'annonce du licenciement collectif, et se termine 12 mois après la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

2.3.11 Existe-t-il des alternatives aux cellules pour l'emploi ?

Sans entrer dans les détails, il est intéressant de mentionner qu'il est possible de remplacer une cellule pour l'emploi par une **cellule commune** à plusieurs employeurs en restructuration ou par la participation de l'employeur à **une cellule de reconversion régionale**.

2.3.12 Aperçu schématique des 5 grandes étapes en matière de cellule pour l'emploi

Schématiquement, la cellule pour l'emploi passe par 5 grandes étapes :



2.4 Le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration (RCC – ex-prépension)

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement appelé prépension, est un système qui permet à un travailleur âgé licencié de bénéficier, en plus des allocations de chômage, d'une indemnité complémentaire payée par son ancien employeur, appelée « **complément d'entreprise** ». Ce complément est perçu en principe mensuellement jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge de la pension ou opte pour une pension anticipée.

Remarque: Il s'agit d'un point important qui devrait figurer dans le **plan social**.

Un type spécifique de RCC a été mis en place pour **les entreprises en difficulté ou en restructuration**. Ainsi, **l'entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration** bénéficie d'un régime avantageux concernant le RCC, ce qui est favorable aux travailleurs.

Pour être reconnue comme telle, l'entreprise doit introduire une **demande de reconnaissance** auprès du Ministre fédéral de l'Emploi.

2.4.1 Qu'est-ce qu'une entreprise en difficulté ou en restructuration ?

Il faut distinguer les notions d'entreprise en difficulté et d'entreprise en restructuration.

Une **entreprise en difficulté** est une entreprise qui enregistre dans ses comptes annuels des deux exercices qui précèdent la période pour laquelle la reconnaissance est demandée, une perte courante avant impôts, et pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Une **entreprise en restructuration** est une entreprise qui :

1. Soit procède à un **licenciement collectif**. Un licenciement collectif est un licenciement qui vise un certain nombre de travailleurs. Ce nombre varie selon la taille de l'entreprise :

Le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant le licenciement	Le nombre minimum requis de travailleurs licenciés
Moins de 12 travailleurs	50 %
12 – 20 travailleurs	6 travailleurs

Le nombre moyen de travailleurs occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant le licenciement	Le nombre minimum requis de travailleurs licenciés
21 – 99 travailleurs	10 travailleurs
100 travailleurs et plus	10 %

L'employeur doit respecter dans tous les cas la **procédure d'information et de consultation** vue plus haut.

Pour le **calcul du nombre de travailleurs licenciés**, il est tenu compte uniquement du licenciement des travailleurs occupés depuis **2 ans au moins** chez l'employeur lors de l'annonce du licenciement collectif. De même, **sont assimilés** à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution de travail.

Pour le **calcul du nombre de travailleurs occupés**, les travailleurs occupés dans l'entreprise comme **intérimaires ou travailleurs détachés** n'entrent pas en ligne de compte.

L'entreprise doit procéder à ce licenciement collectif **au plus tard dans les 6 mois** qui suivent la date de la reconnaissance de la restructuration.

2. Soit l'entreprise a connu, l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de **journées de chômage** au moins égal à 20 % du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'ONSS. Cela n'est toutefois valable que pour les entreprises qui occupent 50 % de leurs travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier.

2.4.2 Comment une entreprise est-elle reconnue en difficulté ou en restructuration ?

L'employeur doit introduire une **demande motivée** de reconnaissance auprès du Ministre fédéral de l'Emploi.

La demande est soumise pour avis à la **commission RCC**.

Le contenu de la demande diffère selon que l'entreprise a annoncé ou non un licenciement collectif.

Si **aucun licenciement collectif n'a été annoncé**, la demande comprend :

- Les documents établissant que la **société remplit les critères** d'entreprise en difficulté ou en restructuration ;

- Une **convention collective de travail** ou un **accord collectif** instaurant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- Un **plan de restructuration** comportant un plan d'actions positives pour les travailleuses et des documents nécessaires établissant que l'entreprise a prévu des garanties financières en cas de faillite.

Si un **licenciement collectif a été annoncé**, le plan de restructuration comprend, en plus des documents précédents :

- Un **relevé des pistes en matière de redistribution du travail**, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui à l'occasion de la restructuration ont été examinées comme alternative pour les licenciements ;
- Les **règles** convenues à l'occasion de la restructuration en matière de **primes de départ** pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise, dans lesquelles sont notamment mentionnées les personnes concernées par ces règles et les modalités d'octroi de ces primes de départ ;
- Les **mesures d'accompagnement** prévues à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciements, prévoyant pour les travailleurs licenciés au moins la mise en place d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faitière et une offre d'outplacement à charge de l'employeur ;
- La **liste nominative** des candidats chômeurs avec complément d'entreprise contenant leurs données d'identité et leur numéro du registre national, où doivent être mentionnés séparément les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la commission paritaire ;
- L'**approbation** de l'autorité régionale compétente de l'offre d'outplacement remise par l'employeur en restructuration.

Remarque : le **plan de restructuration** doit avoir été soumis pour avis au **conseil d'entreprise** ou, à défaut, à la **délégation syndicale**, ou à défaut, au **CPPT**, ou à défaut, aux **représentants des organisations représentatives des travailleurs**.

2.4.3 Quels sont les conséquences d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration en termes de RCC ?

Dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en difficulté et/ou en restructuration, l'employeur peut obtenir en matière de RCC :

- Une dispense à l'obligation de remplacer le chômeur avec complément d'entreprise. Le non-remplacement est en principe automatique en cas de reconnaissance. Il n'y a donc pas de formalités particulière à effectuer ;
- Une **réduction** du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé.

Remarque : Une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, ou à défaut une convention collective d'entreprise ou un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi, doit prévoir cette possibilité. Une convention écrite entre le travailleur et l'employeur après la notification du licenciement est également nécessaire pour permettre cette réduction. En outre, le délai ou la période ainsi réduits, qui débutent au moment de la conclusion de la convention écrite, **ne peuvent avoir une durée inférieure à 26 semaines ;**

- Un **abaissement de l'âge** auquel le RCC peut être octroyé (voir point 2.4.4).

2.4.4 À quelles conditions le travailleur peut-il bénéficier de ce type de RCC ?

Pour bénéficier de ce type de RCC, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

a) Être licencié, sauf pour motif grave (moyennant la prestation d'un préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité de congé)

b) Avoir droit aux allocations de chômage

c) Avoir atteint l'âge et l'ancienneté requis

En ce qui concerne la **condition d'âge**, l'employeur peut demander, dans sa demande de reconnaissance, que l'**âge d'accès** au RCC soit abaissé à :

- **59 ans** à partir du 1er janvier 2019 ;
- **60 ans** à partir du 1er janvier 2020.

Toutefois, la CCT n° 136 du CNT permet l'abaissement de l'âge à :

- **58 ans** au cours de la période allant du 1er janvier 2019 au 30 décembre 2019 ;
- **59 ans** au cours de la période allant du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020 ;
- **60 ans** à partir du 31 décembre 2020.

Mais **attention** : pour baisser l'âge sur la base de la CCT n° 136, une **convention collective de travail d'entreprise ou un accord collectif** accordant un complément d'entreprise doit être conclu(e) en application de cette CCT. Cette convention collective de travail d'entreprise ou cet accord collectif doit en outre contenir une disposition qui mentionne explicitement avoir été conclu(e) en application de la CCT n° 136 qui prévoit l'abaissement de l'âge.

Remarque : La condition d'âge doit être atteinte, si l'entreprise procède à un **licenciement collectif**, au moment de l'annonce du licenciement collectif. S'il n'y a **pas d'annonce de licenciement collectif**, l'âge devra être atteint à la fin du contrat de travail.

EXEMPLE

Un licenciement collectif est annoncé le 30.08.20. L'entreprise, qui a conclu une CCT sur la base de la CCT n° 136, est par la suite reconnue comme entreprise en restructuration. Un premier travailleur avait 59 ans lors de l'annonce, tandis qu'un second a atteint l'âge de 59 ans le 09.11.20. Seul le premier travailleur pourra partir en RCC, car il avait atteint l'âge requis au moment de l'annonce du licenciement collectif, ce qui n'est pas le cas du second.

En ce qui concerne **la condition d'ancienneté**, elle est de :

- 10 ans de carrière professionnelle en tant que salarié dans le secteur dans les 15 ans qui précèdent la fin de son contrat ;
- 20 ans de carrière professionnelle en tant que salarié.

Cette ancienneté doit être atteinte au **moment de la fin du contrat**.

d) S'inscrire à une cellule pour l'emploi

L'employeur doit mettre en place une cellule pour l'emploi dans le cas où il procède à un **licenciement collectif** (voir point 2.3). Le travailleur licencié dans le cadre d'une entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté et qui procède à un licenciement collectif, doit s'inscrire dans la cellule pour l'emploi **pour une durée de 6 mois**. S'il ne le fait pas, il ne pourra **pas obtenir le statut** de chômeur avec complément d'entreprise.

e) Etre disponible sur le marché de l'emploi

Le bénéficiaire de RCC doit être **disponible de façon adaptée** sur le marché du travail. Il ne doit pas chercher activement du travail mais doit notamment respecter les conditions suivantes :

- Il doit rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Il doit accepter tout emploi et formation convenables ;
- Il ne doit pas abandonner son emploi sans motif légitime ou être responsable de son licenciement ;
- Il doit collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion proposé par l'organisme régional de l'emploi ;
- Il doit répondre aux convocations du service régional de l'emploi.

Il peut **demande** (ce n'est pas automatique) à être **dispensé** de l'obligation de disponibilité adaptée aux conditions suivantes :

- Pour la période allant du 1er janvier 2019 au 30 décembre 2019 : il doit avoir atteint l'âge de 62 ans ou justifier de 42 ans de passé professionnel ;

- Pour la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2020 : il doit avoir atteint l'âge de 65 ans ou justifier de 43 ans de passé professionnel.

Remarque : une convention collective d'entreprise ou un accord collectif prévoyant cette possibilité de dispense doit être conclu(e) en application de la CCT n° 136.

Le formulaire de demande est disponible ici : <https://www.onem.be/fr/formulaires/c17-dab>.

2.4.5 Combien de temps dure la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ?

Le Ministre de l'Emploi, lorsque toutes les conditions sont réunies, octroie la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration dans le cadre du RCC pour une période maximale de 2 ans.

Si l'entreprise procède à un **licenciement collectif**, le Ministre de l'Emploi peut octroyer une période de reconnaissance plus longue dont le point de départ est la date de l'annonce du licenciement collectif. Elle se terminera maximum deux ans après la notification du licenciement (voir point 2.1.4.3).

2.4.6 Et si l'employeur ne verse pas le complément d'entreprise ?

Le complément d'entreprise pourra dans ce cas être **pris en charge** par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE).

2.4.7 Plus d'infos ?

Pour plus d'informations sur le régime de chômage avec complément d'entreprise, n'hésitez pas à consulter notre **brochure**.

2.5 Les initiatives sectorielles et en entreprise en matière de licenciement collectif

À côté des règles qui ont été abordées ci-dessus, il est également important de prendre en compte les **spécificités** mises en place au niveau des commissions paritaires et des entreprises. En effet, il existe des **conventions collectives sectorielles et d'entreprise** susceptibles d'imposer des obligations supplémentaires en cas de licenciement collectif, qu'elles définissent parfois à leur manière.

EXEMPLE

Il existe au sein de la CP 209 une convention collective « Clause de sécurité d'emploi ». Elle prévoit des obligations et une procédure particulière, dont le non-respect est assorti de sanctions, en cas de « licenciement multiple ». Le licenciement multiple au sens de cette convention désigne « tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises occupant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition ».

Un licenciement collectif peut donc ici constituer également un licenciement multiple et les obligations faites par la CCT devront être également respectées.

Il est dès lors **indispensable** de vérifier s'il existe une réglementation sectorielle ou d'entreprise lorsqu'il est procédé à un licenciement collectif, afin que les dispositions qu'elle prévoit soit appliquées pendant la procédure de licenciement collectif.

3. Fermeture d'entreprise

Il est possible qu'une entreprise soit obligée de cesser ses activités. L'employeur qui procède à une fermeture d'entreprise doit respecter deux obligations : une **obligation d'information** et une **obligation** de payer une **indemnité de fermeture**.

Remarque : Une fermeture d'entreprise va généralement de pair avec un licenciement collectif. Dans ce cas, l'employeur sera tenu de respecter les obligations qui lui sont faites par les différentes réglementations.

3.1 Qu'est-ce qu'une fermeture d'entreprise ?

3.1.1 Que faut-il entendre par « fermeture » ?

Pour qu'il s'agisse d'une fermeture, deux conditions doivent être remplies :

- L'entreprise ou une de ses divisions doit **cesser définitivement** son activité principale (cessation volontaire ou résultant d'une faillite) ;
- Le **nombre de travailleurs** occupés dans l'entreprise **doit avoir diminué**. Il doit ainsi être devenu inférieur à un quart du nombre de travailleurs (25 %) qui étaient occupés en moyenne au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.

Le Comité de gestion du Fonds de fermeture peut également assimiler à une fermeture d'entreprise le déplacement du siège d'exploitation, une fusion ou une restructuration de l'entreprise.

La fermeture est censée s'opérer le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la seconde condition a été remplie.

3.1.2 Que faut-il entendre par « entreprise » ?

La notion d'entreprise doit être comprise de la même façon qu'au point 2.1.2.

Tant les **entreprises** qui ont une **finalité industrielle ou commerciale** que celles du **secteur non-marchand** sont **visées**. Les entreprises du secteur non-marchand sont :

- L'association sans but lucratif ;
- L'association internationale sans but lucratif ;
- L'établissement ou fondation d'utilité publique ;
- L'association de fait sans finalité industrielle ou commerciale ;

- La société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial ;
- Les mutualités ou unions de mutualités ;
- Les unions professionnelles.

Les titulaires de **professions libérales** sont assimilés aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale.

3.2 Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de fermeture d'entreprise ?

3.2.1 En quoi consiste l'obligation d'information de l'employeur ?

En cas de fermeture, une entreprise **qui a une finalité industrielle ou commerciale** doit remplir une obligation d'information préalable.

Cette **obligation d'information ne s'applique** donc **pas** aux employeurs du **secteur non-marchand** et aux **professions libérales**.

L'obligation d'information n'est en outre pas requise en cas de fermeture de **petites entreprises**. Les petites entreprises sont des entreprises qui occupaient **en moyenne moins de vingt travailleurs** au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a lieu.

Ce sont les **commissions paritaires qui déterminent**, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, l'**information préalable** à la fermeture d'entreprise et les **méthodes** selon lesquelles celle-ci est communiquée aux autorités, aux institutions et aux travailleurs concernés. Il faut donc **vérifier** si rien n'a été conclu **au niveau de la commission paritaire**.

Le **contenu** de la procédure d'information est par conséquent susceptible de **varier** selon les différents **secteurs**.

Toutefois, à **défaut** de convention collective de la commission paritaire, l'**employeur** qui décide de procéder à une fermeture d'entreprise **doit informer sans délai** :

- Les **travailleurs**, par affichage à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, d'un avis daté et signé ;
- Le **conseil d'entreprise** ou, à défaut de celui-ci, la **délégation syndicale du personnel** ;
- Les **autorités publiques** suivantes :

- Le Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en mentionnant la ou les commission(s) ou sous-commission(s) paritaire(s) auxquelles ressortit l'entreprise concernée ;
- Le ministre régional qui a l'emploi dans ses attributions ;
- Le ministre régional qui a l'économie dans ses attributions.

La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, envoyés le jour même où l'avis est affiché dans l'entreprise.

L'information doit comporter les **éléments suivants** :

- Le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- La nature de l'activité de l'entreprise ;
- La date présumée de la cessation de l'activité principale de l'entreprise ;
- La liste complète du personnel occupé dans l'entreprise à la date de l'information.

3.2.2 Qu'est-ce que l'indemnité de fermeture ?

Une entreprise qui procède à une fermeture doit payer **une indemnité forfaitaire** à ses travailleurs, appelée **indemnité de fermeture**. Celle-ci est calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur.

L'indemnité de fermeture **est payée en supplément** de l'**indemnité de rupture** classique.

Si l'employeur manque à son devoir de payer l'indemnité de fermeture, le **Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises** (en abrégé FFE) paie cette indemnité au travailleur et tente ensuite d'en avoir le remboursement auprès de l'employeur.

Dans la **brochure Vos droits en cas de faillite** du service juridique, vous trouverez plus d'informations relatives à l'indemnité de fermeture (procédure de demande, conditions d'octroi, délais et montants de paiement) et aux autres interventions du FFE.

4. Transfert conventionnel d'entreprise

Il se peut que dans le cadre d'une restructuration, un nouvel employeur reprenne les rênes d'une entreprise. Dans cette hypothèse, la réglementation impose à cet employeur de respecter certaines règles et offre une protection aux travailleurs qui changent d'employeur.

4.1 Qu'est-ce qu'un transfert conventionnel d'entreprise ?

Il s'agit de la situation qui se produit lorsque qu'une entreprise ou une partie d'entreprise est transférée à **un autre employeur en dehors du cadre d'une procédure judiciaire**.

L'ancien employeur, appelé le **cédant**, perd sa qualité d'employeur au profit du nouvel employeur, appelé le **cessionnaire**. Les travailleurs changent donc d'employeur.

Les **contrats de travail des travailleurs** employés par le cédant sont alors **transférés** au cessionnaire.

Pour qu'il y ait transfert d'entreprise, **deux conditions** doivent être réunies. Il faut :

- Un **changement d'employeur**. Cette condition ne requiert donc pas forcément un transfert de propriété de l'entreprise ! Il y aura ainsi par exemple un changement d'employeur dans l'hypothèse où le propriétaire d'un restaurant décide de louer ce dernier à un exploitant ;
- Un transfert qui porte sur une entreprise ou une partie d'entreprise. La **notion d'entreprise** doit être comprise de la même façon qu'au point 2.1.2.

4.2 Que faut-il entendre par employeur et travailleur ?

Les **travailleurs** sont les personnes liées par un contrat de travail ou d'apprentissage avec le cédant, mais également celles qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité du cédant (par exemple un stagiaire). Ils doivent être occupés par le cédant à **la date du transfert**.

L'**employeur** est la personne qui occupe les travailleurs. La réglementation ne s'applique qu'aux employeurs du **secteur privé**.

Remarque : Les **employeurs du secteur public** n'étant pas concernés par la réglementation relative aux transferts d'entreprises, les travailleurs **statutaires** occupés dans ce secteur **ne bénéficient pas** de la protection offerte par la réglementation. Les agents

contractuels peuvent s'appuyer directement sur la législation européenne afin de faire valoir leurs droits.

4.3 En quoi consiste l'obligation d'information et de consultation préalables ?

En cas de transfert d'entreprise, le cédant et le cessionnaire sont tenus **d'informer et consulter préalablement** les **représentants des travailleurs**.

Le **conseil d'entreprise**, ou à défaut la **délégation syndicale**, ou à défaut le **CPPT**, doit ainsi être informé et consulté.

Afin de déterminer le moment auquel ces obligations doivent être respectées, les éléments suivants sont à prendre en compte :

- L'information ne peut préjudicier aux prérogatives de l'employeur en ce qui concerne la décision économique ;
- L'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuelles en cours ;
- L'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et mise en application ;
- L'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les représentants des travailleurs peuvent se concerter en temps utile, au sujet notamment des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum les répercussions de la décision sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail.

L'**information et la consultation** porteront sur les **motifs** économiques, techniques et financiers du transfert, ses **conséquences** économiques, juridiques et sociales pour les travailleurs, et sur les **mesures** envisagées pour ces derniers.

En **cas d'absence** de conseil d'entreprise, de délégation syndicale et de CPPT, les **travailleurs** seront préalablement **informés** :

- De la date fixée ou proposée pour le transfert ;
- Du motif du transfert ;
- Des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs ;
- Des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

4.4 Quels sont les droits des travailleurs ?

4.4.1 Qu'advient-il des contrats de travail des travailleurs ?

Suite au transfert, les contrats de travail des travailleurs occupés chez le cédant sont **automatiquement transférés** au cessionnaire. Le contrat est exécuté chez le cessionnaire aux mêmes conditions que chez le cédant (conditions de travail, rémunération, etc.). **Aucun nouveau contrat** n'est donc conclu avec le cessionnaire.

Remarque : seuls les contrats de travail des **travailleurs occupés chez le cédant à la date du transfert** sont transférés. Cela implique, par exemple, que si le travailleur preste un délai de préavis chez le cédant à la date du transfert, son contrat de travail est également transféré au cessionnaire, auprès duquel il terminera de prester son préavis.

Le cessionnaire **ne peut pas choisir** de reprendre uniquement certains travailleurs. Il doit reprendre l'ensemble des travailleurs.

4.4.2 Qu'advient-il des conditions de travail après le transfert ?

Les travailleurs transférés ont **droit**, après le transfert, **au maintien** des conditions de travail individuelles et collectives qui découlent de leur contrat de travail et qui étaient d'application chez le cédant.

4.4.2.1 Quid des conditions individuelles de travail ?

Le cessionnaire doit **respecter les conditions individuelles** du contrat de travail transféré (rémunération, qualification professionnelle, régime de travail etc.) et qui découlent des sources suivantes :

- Les conventions collectives de travail ;
- Le contrat de travail écrit conclu avec le cédant ;
- Les dispositions du règlement de travail du cédant (dont les droits et obligations qui y sont contenus sont considérés comme intégrés dans le contrat de travail) ;
- Les conditions de travail convenues verbalement avec le cédant ;
- L'usage en vigueur au sein de l'entreprise cédante.

Toutefois, des modifications **dans un sens favorable** au travailleur restent possibles (par exemple une meilleure rémunération).

Le cessionnaire ne pourra, après le transfert, **modifier les conditions individuelles** que dans les mêmes conditions qu'aurait pu le faire cédant, mais ces modifications ne peuvent avoir pour cause le transfert. Il ne pourra, par exemple, pas modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat mais bien certains éléments accessoires (par exemple l'étage où travaille le travailleur).

En principe, le cessionnaire n'est tenu de reprendre que les **régimes complémentaires de prévoyance sociale** (par exemple, l'assurance groupe, l'assurance invalidité, etc.) fixés dans le cadre d'une convention collective de travail, mais aussi dans certains autres cas, en fonction notamment de la nature de la transaction en droit de sociétés. Demandez conseil à votre **secrétariat CGSLB**.

4.4.2.2 Quid des conditions collectives de travail ?

Le cessionnaire doit-il respecter les CCT sectorielles et d'entreprise applicables chez le cédant ?

Le principe est que le cessionnaire est tenu de respecter les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise (déposées au SPF Emploi) qui s'appliquaient chez le cédant, jusqu'à ce qu'elles cessent de produire leurs effets.

Que se passe-t-il avec les CCT sectorielles lorsque le cédant et le cessionnaire ne relèvent pas de la même commission paritaire ?

Conformément à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, les conditions individuelles de travail contenues dans la CCT sectorielle sont intégrées dans le contrat de travail individuel et devront donc être respectées. En principe, les autres droits et obligations découlant de cette CCT ne s'appliqueront pas au cessionnaire.

4.4.2.3 Le travailleur peut-il refuser d'être transféré ?

Le travailleur a le droit de refuser de poursuivre la relation de travail avec le cessionnaire. **Attention** : si le travailleur s'oppose à la reprise, cela ne sera considéré comme un licenciement par l'employeur que si le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur. Si un travailleur refuse sans qu'il y ait une réduction substantielle de ses conditions de travail, cela peut être considéré comme une démission du travailleur.

4.4.2.4 Les travailleurs bénéficient-ils d'une protection contre le licenciement ?

Le cédant ou le cessionnaire peut-il licencier le travailleur lors du transfert ?

Il est interdit au cédant et au cessionnaire de licencier le travailleur **en raison du transfert**. Cette possibilité priverait en effet le travailleur de la protection offerte par la réglementation.

Il existe toutefois deux exceptions. Le cédant ou le cessionnaire peut licencier le travailleur :

- Soit **pour motif grave** ;
- Soit **pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi**.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement irrégulier ?

Dans tous les cas, tant le cédant que le cessionnaire conserve son droit de mettre fin au contrat de travail, même si ce licenciement est contraire aux règles ci-dessus. **Aucune sanction particulière** n'est prévue. Le travailleur pourra essayer d'obtenir des **dommages et intérêts**. Il pourrait également, si les conditions sont remplies, invoquer un **licenciement manifestement déraisonnable** au sens de la CCT n° 109 et bénéficier du régime favorable prévu par cette CCT.

4.4.3 Qu'est-ce que la solidarité du cédant et du cessionnaire ?

La solidarité du cédant et du cessionnaire a pour conséquence que le paiement des dettes qui résultent du contrat de travail et nées **avant** le transfert peuvent être réclamées à l'un comme à l'autre (par exemple des arriérés de salaire) par le travailleur.

Les dettes nées **après** le transfert ne peuvent être réclamées qu'au cessionnaire.

5. Le transfert sous autorité de justice

Un transfert d'entreprise peut également avoir lieu dans le cadre d'une réorganisation judiciaire. Il est alors question d'un transfert sous l'autorité d'un juge. Dans ce cas, des règles différentes de celles décrites ci-dessus s'appliquent.

5.1 Quid des conditions de travail et de salaire ?

5.1.1 Sur le plan individuel

Dans le cadre d'un transfert sous autorité de justice – contrairement au transfert conventionnel – le (candidat)-cessionnaire et le travailleur peuvent convenir de modifier le contrat de travail individuel, pour autant que ces adaptations soient liées principalement à des raisons techniques, économiques ou organisationnelles.

Ce qui change aussi par rapport à une reprise conventionnelle est le fait que le cessionnaire ne puisse être tenu vis-à-vis des travailleurs repris qu'aux droits et obligations convenus individuellement avec le cédant, pour autant que le cessionnaire ait été informé de ces droits et obligations.

5.1.2 Sur le plan collectif

Il en va de même pour les conditions de travail collectives. Le cédant ou le mandataire de justice, le (candidat)-cessionnaire et les représentants des travailleurs concernés peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement qui existaient chez le cédant à l'égard des travailleurs repris, pour préserver l'emploi en assurant en tout ou en partie la survie de l'entreprise ou de ses activités.

Ici, le cessionnaire est tenu de respecter les droits et obligations à l'égard des travailleurs, même s'il n'a pas eu connaissance de ces informations collectives.

5.2 Est-ce que tous les travailleurs doivent être repris ?

Contrairement au transfert conventionnel, la reprise sous autorité de justice permet au (candidat)-cessionnaire de choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre. Il n'a dès lors pas l'obligation de reprendre tous les travailleurs occupés auprès du cédant.

! **Attention :** la jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne a remis en cause la légalité de ce droit d'option. Il est possible que la CCT 102 soit revue à terme pour tenir compte de cette jurisprudence.

5.3 Quelles sont les obligations d'information et de consultation ?

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'un conseil d'entreprise ni d'une délégation syndicale, les travailleurs concernés par le transfert sous autorité de justice doivent être informés préalablement :

- du moment auquel ce transfert est prévu ;
- des raisons de ce transfert ;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales de ce transfert pour les travailleurs ;
- des mesures envisagées à l'égard de ceux-ci.

Il est important que les travailleurs soient informés à l'avance et à un moment approprié !

Les travailleurs repris doivent également être informés des droits et obligations convenus individuellement dans leur contrat de travail et des dettes et créances les concernant.

Les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale sont soumises aux mêmes règles d'information et de consultation que celles décrites ci-dessus dans le cadre d'un transfert conventionnel.

Il existe également un droit particulier d'être entendu à différents stades de la procédure judiciaire (au moment où le débiteur accepte un transfert sous autorité de justice, à l'occasion de l'homologation du contrat de transfert envisagé et au moment de l'autorisation de la vente par le tribunal). Les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut, du CPPT ou à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation du personnel sont alors entendus.

6. Faillite

Les entreprises naissent, réalisent des bénéfices et des pertes, mais font aussi parfois faillite. La **faillite** de leur entreprise est un **coup dur pour les travailleurs** et est susceptible d'entraîner des **pertes financières** importantes.

6.1 Que faire en cas de faillite ?

La CGSLB est prête à **aider les travailleurs** à surmonter cette période difficile. Cela suppose que ceux-ci connaissent bien leurs **droits et devoirs en tant que créanciers**. La **CGSLB** ne **procure** pas seulement l'**information juridique** adéquate, mais **accomplit**, le cas échéant, toutes les **formalités nécessaires** pour que les travailleurs soient indemnisés dans les meilleurs délais.

Notre organisation syndicale mettra tout en œuvre pour **assurer la défense des intérêts des travailleurs**.

N'hésitez pas à contacter un **secrétariat CGSLB** et/ou consulter notre brochure **Vos droits en cas de faillite** pour plus d'informations.

