

sommaire



cophofon

Rédaction Syndicaliste

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site internet: www.lacsc.be

Rédaction de ce numéro: Geneviève Laforêt,
Mathieu Baudour, Chris Serroyen

Secrétariat de rédaction: Donatienne Coppieters

Éditeur responsable: Dominique Leyon

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure,
Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle
Tuteleers, Hilde van Lancker

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: Hoorens Printing

AVANT-PROPOS	3
GUIDE DE LECTURE	5
LICENCIEMENT COLLECTIF	5
Qu'est-ce qu'un licenciement collectif?	5
Différentes étapes de la procédure de licenciement collectif	5
Recommandations aux entreprises et aux commissions paritaires	6
Indemnité de licenciement collectif	7
Négociation d'un plan social	8
Réduction du temps de travail	8
TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE ET TRANSFERT SOUS AUTORITÉ DE JUSTICE	9
Transfert conventionnel d'entreprise	9
Transfert sous autorité de justice	9
FERMETURE	11
Qu'entend-on par fermeture?	11
Obligation d'information préalable	11
Indemnité de fermeture	11
FAILLITE ET REPRISE D'ACTIFS APRÈS FAILLITE	12
Quand une entreprise est-elle considérée en faillite?	12
Information des travailleurs	12
Reprise d'actifs après faillite	13
RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) APPLICABLE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION	14
Qu'entend-on par entreprise en difficulté ou en restructuration?	14
Procédure de reconnaissance	14
Dérogations applicables à l'entreprise	14
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT: GESTION ACTIVE DES RESTRUCTURATIONS ET MISE EN PLACE DE LA CELLULE POUR L'EMPLOI	15
Pour quelles entreprises?	15
Durée de fonctionnement de la cellule	15
Composition de la cellule	15
Pour quels travailleurs?	16
Offre d'outplacement	16
Spécificités régionales	17
FONDS EUROPÉEN D'AJUSTEMENT À LA MONDIALISATION	18

Avant-propos

Impact de la crise sanitaire: comment faire face aux restructurations?

Il va sans dire que la crise sanitaire liée à la pandémie de coronavirus a des répercussions directes sur la situation économique et l'activité des entreprises. Nous avons déjà attiré votre attention sur la question dans les précédents numéros de *Syndicaliste*. Certaines entreprises étaient déjà confrontées à des problèmes de trésorerie avant la crise et leur situation s'est encore détériorée. Pour soutenir les entreprises et leur permettre de faire face à cette crise sans précédent, un certain nombre de mesures ont été prises par les différents gouvernements aux niveaux fédéral et régional (régime assoupli de chômage temporaire, reports de paiement de cotisations sociales et d'impôts, aides publiques directes...), mais cela ne sera pas suffisant pour garantir la pérennité de toutes les entreprises. La crise risque en effet de déboucher sur des vagues de licenciements.

Des licenciements interviennent d'ores et déjà à travers la non-prolongation de certains contrats temporaires et intérimaires et de contrats de travailleurs freelance. Nous constatons également des licenciements de travailleurs en chômage temporaire, les employeurs profitant du fait que le délai de préavis n'est pas suspendu en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure. Des faillites, fermetures, licenciements collectifs et réorganisations se profilent donc à l'horizon.

Ne pas céder à la panique

Nous ne devons pas nous laisser gagner par le catastrophisme de certains lobbys patronaux qui brandissent les drames économiques en perspective pour imposer une reprise du travail sans conditions. Ces groupes ont exercé une pression inacceptable sur les pouvoirs publics et les scientifiques, surtout après Pâques, en vue d'obtenir une reprise aussi rapide et large que possible des activités des entreprises, sans se soucier des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il a toutefois été décidé que le déconfinement serait prudent, progressif, et accompagné de mesures économiques fortes pour aider les entreprises à tenir le coup. Nous

devons cependant nous préparer à devoir faire face à d'importantes difficultés économiques qui risquent de mener à des réductions d'effectifs.

Les délégués dans les entreprises et les institutions doivent rester extrêmement vigilants et être bien armés pour faire face à ces situations difficiles.

Utiliser les instruments existants

Pour faire face aux restructurations, nous disposons déjà aujourd'hui d'un large éventail de règles et de dispositifs tant au niveau fédéral que régional, qui devront être respectés, en fonction de la situation: des procédures obligatoires d'information et de consultation, le recours au chômage temporaire, des possibilités de réduction collective du temps de travail, le régime de chômage avec complément d'entreprise, les systèmes d'accompagnement des restructurations et le reclassement professionnel, la formation et le recyclage, etc. Un soutien du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) est également possible.

Il faut savoir aussi que, selon l'Organisation de coopération et de dévelop-

pement économiques (OCDE), nous disposons, comparativement aux autres pays européens, d'une bonne protection contre le licenciement collectif. Néanmoins, notre système est constamment mis sous pression par les employeurs qui considèrent les procédures de licenciement collectif comme «trop complexes» et «trop rigides». Comme CSC, nous continuons à mettre toute notre énergie dans la défense et l'amélioration de ces instruments.

Des instruments perfectibles

Si notre système de protection contre le licenciement collectif semble être parmi les meilleurs, il n'en est pas pour autant parfait. En effet, les contrats temporaires offrent peu de protection. Les employeurs continuent à étaler les licenciements dans le temps, par petites vagues, afin de contourner la notion de licenciement collectif. Les licenciements collectifs au sein d'une grande entreprise ont aussi très souvent des répercussions pour tout un réseau de plus petites entreprises co-contractantes et sous-traitantes dans lesquelles les processus d'information et de consultation préalables ne sont pas respectés et où des plans sociaux ne sont pas négociés.

Suite à l'une des dernières grosses restructurations, celle de Caterpillar-Gosselies, nous avons encore tenté d'améliorer la réglementation. Nos tentatives se sont heurtées à l'absence de volonté du gouvernement Michel et à un refus catégorique des employeurs. Nous n'avons pu obtenir qu'une recommandation adressée aux secteurs et aux entreprises visant à communiquer des informations en lien avec les co-contractants, notamment les sous-traitants et prestataires de services. Nous sommes donc entrés dans cette

crise sanitaire avec un cadre sans doute meilleur qu'ailleurs, mais certainement encore perfectible. Dans ce dossier, disponible sur www.lacsc.be pour tous les militants qui en auront besoin dans les prochains mois et semaines, nous donnons un aperçu des réglementations encadrant les restructurations. Nous y reviendrons également dans un prochain numéro de *Syndicaliste*.

Trois mesures clés face au coronavirus

La crise du coronavirus nécessite des mesures d'aide supplémentaires pour éviter les licenciements collectifs. De telles mesures avaient déjà été prises après la crise financière de 2008, à savoir une réduction temporaire du temps de travail, le crédit-temps de crise pour limiter les licenciements, ainsi qu'un assouplissement du régime de chômage économique. Le 20 février dernier, le Parlement a ressorti ces mesures des cartons et, moyennant quelques modifications, les a remises sur la table au cas où l'Union européenne ne réussirait pas à accompagner le Brexit d'un accord commercial avec le Royaume-Uni. Nous étions à ce moment à la veille de l'apparition du virus Covid-19 en Lombardie. Lorsque la crise sanitaire s'est étendue à la Belgique, nous avons logiquement proposé d'utiliser ce cadre mis au point en cas de non-accord sur le Brexit, afin de limiter les licenciements collectifs liés au coronavirus.

Le gouvernement fédéral semble enfin nous entendre, même si nous ignorons encore ce qu'il en sera concrètement. L'objectif semble en tout cas d'avancer à nouveau les trois mesures suivantes:

1. Une réduction temporaire de la durée du travail pour éviter les licenciements, avec une volonté du gouvernement de limiter la perte de salaire grâce à une réduction temporaire des charges patronales. Un tel système existe déjà, mais pour une durée indéterminée. Dans le cas présent, il s'agit surtout d'une mesure temporaire, avec pour objectif d'augmenter à nouveau le temps de travail dès que la situation s'améliorera.
2. L'instauration d'un crédit-temps spécial, à l'instar du crédit-temps de crise, aujourd'hui baptisé «crédit-temps corona». Il permet aux travailleurs d'opter temporairement pour un 4/5^e temps ou un mi-temps afin d'éviter des licenciements. Ce crédit-temps ne doit pas être motivé pour des raisons de soins aux personnes ou de formation, comme c'est le cas pour le crédit-temps normal.
3. Le chômage économique (qui remplacera progressivement le chômage pour cause de force majeure «corona»).

Il ne faut pas oublier non plus le système de RCC pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.

L'accord interprofessionnel conclu par les interlocuteurs sociaux pour la période 2019-2020 maintient la limite d'âge à 59 ans. Les emplois de fin de carrière restent possibles dans les entreprises en difficultés ou en restructuration à partir de 55 ans (pour un 4/5^e temps) ou 57 ans (pour un mi-temps) jusqu'à la fin de cette année. L'avenir de ces plans dépend des négociations qui se dérouleront dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2020-2021 ainsi que, bien entendu, des plans du gouvernement actuel ou futur.

Mesures régionales

En outre, des mesures sont également déployées au niveau des Régions.

En Wallonie, le gouvernement a notamment décidé, le 18 mars dernier, de constituer un fonds de **350 millions €** pour alléger l'impact de la crise du coronavirus dont: **233 millions €** pour le **soutien aux entreprises, PME et indépendants** et la mobilisation massive des outils financiers et économiques existants (SRIW, Sowalfin, Sogepa, Investis); 115 millions € pour le soutien aux **secteurs de la santé et du social et 2 millions €** destinés aux pouvoirs locaux (en compensation de la suppression de taxes et redevances aux entreprises et indépendants touchés par la crise).

Après la crise financière de 2008, la Flandre a mis en place une prime spéciale d'encouragement pour les travailleurs occupés dans des entreprises en difficultés ou en restructuration qui réduisent la durée du travail. Suite à la crise du coronavirus, cette prime a été étendue, du 1^{er} avril au 30 juin 2020, aux entreprises qui enregistrent une forte baisse (d'au moins 20%) de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes.

Différentes aides et primes sont également octroyées en Région bruxelloise, en particulier pour les secteurs les plus touchés.

Pour plus d'informations concernant ces mesures régionales, nous vous renvoyons aux sites suivants:

- Pour la Région wallonne:
<https://borsus.wallonie.be/home/presse-actualites/publications/coronavirus--le-gouvernement-de-wallonie-prend-des-mesures-de-soutien-supplementaires.publicationfull.html>
<https://www.1890.be/article/coronavirus-quelles-mesures-pour-leconomie-et-lemploi-en-wallonie>
- Pour la Région de Bruxelles-Capitale:
<https://1819.brussels/blog/coronavirus-et-entreprises-les-faq-en-un-coup-doeil>
- Pour la Région flamande:
www.vlaoi.be
<https://www.vvsg.be>

Guide de lecture

Dans ce dossier, nous donnons un aperçu de la réglementation applicable aux opérations de restructuration ayant un impact significatif sur l'emploi. En fonction de la situation (licenciements collectifs, fermetures, faillites, restructurations avec maintien de l'activité, réorientation des activités), certaines règles et mesures fédérales et régionales doivent être respectées. Celles-ci sont brièvement présentées dans ce dossier.

Quelle que soit la situation, les procédures d'information et de consultation doivent être prises au sérieux et les propositions syndicales alternatives doivent être examinées en profondeur. Toutes les possibilités de prévenir ou de limiter les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales d'accompagnement doivent être examinées avec les organes de concer-

tation et les syndicats. Même lorsqu'il n'y a pas de représentation structurée des travailleurs au sein d'une entreprise, la CSC fera tout son possible pour soutenir les travailleurs dans ces processus d'information et de consultation et en cas d'éventuelles pertes d'emploi.

En complément de ce dossier, nous vous renvoyons également à l'article paru dans le précédent numéro de *Syndicaliste* n°923 du 10 avril 2020, «L'après-corona: perspectives d'avenir pour l'entreprise et les travailleurs». Cet article fait le point sur les droits d'information et de consultation des travailleurs concernant la situation économique, financière et sociale de l'entreprise (AR IEF, CCT n°9, CCT n°24...). Nous vous recommandons également le site intergouvernemental www.restructurations.be, ainsi que le site du service public fédéral ETCS.

Licenciement collectif

Qu'est-ce qu'un licenciement collectif?

(CCT n°24, loi du 13 février 1998 dite loi Renault, CCT n°10.)

Il est question de licenciement collectif lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- Il concerne des entreprises du secteur privé (qui tombent sous le champ d'application de la loi de décembre 1968). En outre, les dispositions concernant le licenciement collectif sont d'application tant pour les entreprises à finalité économique et industrielle, que pour les entreprises sans finalité économique, comme les ASBL, hôpitaux, maisons de repos, etc.
- Il est motivé par des raisons économiques ou techniques et non par des raisons individuelles (par exemple, le licenciement pour faute grave, le manque de compé-

tences professionnelles, des erreurs ou déficiences, etc., ne sont pas pris en considération).

- Il touche des travailleurs sous contrat de travail ou contrat de formation en alternance (apprentissage), sous contrat de travail intérimaire qui ne remplacent pas des travailleurs sous contrat à durée indéterminée en suspension.
- Le licenciement de travailleurs en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la résiliation anticipée de contrats à durée déterminée ou pour une tâche nettement définie sont également concernés.
- Un nombre minimum de licenciements a été dépassé sur une période de 60 jours. Ce nombre minimum dépend de la taille de l'entreprise (UTE) selon le tableau suivant:

Différentes étapes de la procédure de licenciement collectif

(Loi du 13 février 1998, dite loi Renault.)

Les différentes étapes d'un processus de licenciement collectif sont les suivantes:

Étape 1. Annonce par l'employeur, aux travailleurs, de l'intention de procéder à un licenciement collectif

Étape 2. Information et consultation des représentants des travailleurs au CE (à défaut de CE, à la délégation syndicale; à défaut de DS, au CPPT et, en l'absence d'organes de concertation, directement aux travailleurs). L'information fera l'objet d'un document écrit contenant au moins: les motifs du projet de licenciement; le nombre et les catégories de travailleurs concernés; le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés; la période pendant laquelle les licenciements seront effectués; les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier; la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licen-

Nombre moyen de travailleurs occupés durant l'année civile précédant le licenciement	Nombre de licenciements sur une période de 60 jours
21-99	10
100-299	10%
≥300	30

ciement qui ne découle pas d'une loi ou d'une CCT.

L'employeur transmet une copie du document écrit au Forem (pour la Région wallonne), à Actiris (pour la Région bruxelloise), au VDAB (pour la Région flamande), ou à l'ADG (pour la Communauté germanophone), ainsi qu'au président du comité de direction du SPF ETCS.

Lors d'une réunion avec les représentants des travailleurs, **l'employeur fournit oralement une analyse explicative** du contenu de ce document, au plus tôt un jour après la transmission du document écrit. Ces explications doivent permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs remarques et suggestions. **L'employeur doit examiner ces questions, suggestions ou remarques et y répondre.** Ensemble, employeur et représentants des travailleurs examinent les possibilités d'éviter le

licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences par des mesures sociales ou d'accompagnement.

Cette période d'information et de consultation est d'une **durée indéterminée**. Elle ne prend fin que si les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (ou à défaut, la DS, ou à défaut, les représentants au CPPT ou les travailleurs) estiment qu'ils ont été suffisamment informés, ou si l'employeur décide unilatéralement de mettre un terme à cette période. Aucun accord n'est donc nécessaire.

Étape 3. Notification du licenciement collectif (jour X)

Lorsque l'employeur considère que la procédure d'information et de consultation est clôturée, il notifie au Forem, à Actiris, au VDAB ou à l'ADG son intention de licencier (jour X). Cette notification comprenant une

série d'informations précises doit aussi être communiquée au président du comité de direction du SPF ETCS (formulaire ad hoc).

Au même moment, l'employeur doit également afficher une copie de la notification dans l'entreprise et en communiquer une copie aux **représentants des travailleurs** (au CE, à la DS, au CPPT ou aux organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire concernée). Leurs commentaires éventuels peuvent être adressés au directeur du service subrégional de l'emploi. Une copie doit aussi être envoyée aux travailleurs qui ont déjà été licenciés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif et dont le contrat de travail avait déjà pris fin le jour X.

Étape 4. Période d'opposition

Dans un délai de 30 jours à compter du jour X, les **représentants des travailleurs** qui ont été consultés

L'employeur doit consulter les représentantes des travailleuses et des travailleurs et examiner avec eux les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou d'en atténuer les conséquences.



peuvent formuler des objections à propos du respect de la procédure. Pendant cette période, l'employeur ne peut pas licencier.

Après l'écoulement du délai de 30 jours (**X+30**), l'**employeur** peut licencier, sauf si le délai a été prolongé par le directeur du service subrégional de l'emploi (jusqu'à max. 60 jours) ou si les **représentants des travailleurs** ont formulé des objections fondées concernant le déroulement de la procédure. Dans ce cas, l'employeur doit se mettre en ordre concernant le respect de la procédure. Il doit en outre procéder à une nouvelle notification (retour au jour X).

Étape 5. Licenciement (jour Y)

L'employeur peut licencier après l'écoulement du délai de 30 jours (X+30) ou du délai prolongé (jusqu'à X+60).

Durant les 30 jours qui suivent le licenciement (Y+30), le travailleur licencié peut contester le respect de la procédure (les quatre étapes). Pour qu'un travailleur puisse contester la procédure individuellement, il faut que les représentants des travailleurs aient eux-mêmes formulé collectivement leur objection concernant le respect de la procédure dans un délai de 30 jours après la notification de l'employeur.

Si le travailleur est licencié dans les 30 jours suivant l'affichage (pendant la période d'opposition), le licenciement est irrégulier et peut être contesté. Le travailleur dont le contrat de travail a déjà été résilié doit demander sa réintégration dans la lettre recommandée adressée à l'employeur (même en l'absence d'objection collective).

Indemnité de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, l'employeur est tenu de payer une indemnité particulière aux travailleurs



© Shutterstock

Le Conseil national du travail a formulé des recommandations visant à améliorer l'information et la consultation des travailleurs et à encourager les mesures de sauvegarde de l'emploi.

Recommandations aux entreprises et aux commissions paritaires

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIP de 2017-2018, l'avis n°2149 et la recommandation n°28 ont été adoptés par les interlocuteurs sociaux au sein du CNT en décembre 2019.

Le premier axe de la recommandation vise à améliorer la qualité et l'efficacité de l'information et de la consultation, c'est-à-dire la qualité des discussions entre l'employeur et les représentants des travailleurs en cas d'annonce d'une intention de procéder à un licenciement collectif.

Plus concrètement, les modalités relatives au déroulement de l'information-consultation visant à améliorer la qualité et l'efficacité des réunions concernent notamment la planification et l'ordre du jour des réunions, la détermination des modalités de transmission en temps utile des questions et des réponses de la direction (par écrit...), la définition du caractère confidentiel de certaines informations, la demande d'intervention de tiers, l'objectivation des propositions et alternatives, et la réponse motivée à tout avis émis.

La recommandation vise aussi à encourager la prise de mesures pour préserver l'emploi et consolider l'activité, et à communiquer aussi sur l'impact potentiel de la restructuration sur les travailleurs intérimaires et temporaires mis à disposition au sein de l'entreprise.

Le deuxième axe de la recommandation vise à communiquer des informations en lien avec les co-contractants, notamment les sous-traitants et prestataires de services. Les co-contractants susceptibles d'être impactés négativement par la restructuration doivent en effet être informés au même moment ou immédiatement après la communication de l'intention de restructurer au conseil d'entreprise de l'entreprise «donneuse d'ordre». Les sous-traitants doivent être en mesure d'examiner et d'évaluer les conséquences éventuelles de cette restructuration sur leurs propres activités et d'informer à leur tour leurs travailleurs, comme le prévoit la CCT n°9. Une personne de contact doit être désignée chez le donneur d'ordre afin de tenir les sous-traitants informés. De leur côté, les représentants des travailleurs de l'entreprise qui restructure doivent aussi être informés du fait que les co-contractants ont bien reçu l'information.

Nombre moyen de travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours
20-59	6
≥60	10% de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement

concernés afin d'atténuer les conséquences sociales de la perte d'emploi (CCT n°10 du 8 mai 1973 relative aux licenciements collectifs).

Est considéré comme licenciement collectif dans le cadre de l'indemnité, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique qui affecte un certain nombre de travailleurs au cours d'une période continue de 60 jours.

Il faut noter que **certaines catégories de travailleurs sont exclues** du champ d'application de la CCT. Il s'agit notamment des travailleurs sous contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, des intérimaires, des ouvriers de la construction, des travailleurs ayant droit à une indemnité de fermeture...

La CCT n°10 ne s'applique pas non plus aux travailleurs soumis à des CCT sectorielles ou d'entreprise prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs. Les avantages complémentaires, accordés sur la base des CCT sectorielles ou d'entreprise, sont déduits du montant de l'indemnité de licenciement collectif. En outre, cette indemnité n'est pas cumulable avec une indemnité légale en cas de fermeture, ni avec des indemnités particulières de licenciement accordées à des travailleurs protégés (représentants des travailleurs au CE, CPPT et délégués syndicaux).

Négociation d'un plan social

Le plan social fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et les syndicats. Celle-ci peut se dérouler en

même temps que ou après la procédure de consultation au sein du conseil d'entreprise (CE). Dans les entreprises sans représentation syndicale, il peut être élaboré unilatéralement par l'employeur, mais ce n'est pas très fréquent.

Un plan social n'est pas rendu obligatoire par la loi et son contenu n'est pas réglementé non plus. Il a pour but d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences. Il prévoit des mesures allant au-delà des obligations légales.

Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail peut être une alternative à la restructuration. La loi permet à une entreprise de bénéficier d'avantages lorsque le temps de travail moyen des travailleurs ou d'une partie d'entre eux est réduite, ou lorsque le personnel passe à la semaine de quatre jours.

L'avantage prend la forme d'une réduction de cotisations sociales.



Un plan social doit être négocié entre l'employeur et la délégation syndicale. Il s'agit de mesures dans lesquelles l'employeur fait plus que ses obligations légales.

Transfert conventionnel d'entreprise et transfert sous autorité de justice

Transfert conventionnel d'entreprise

Notions

La CCT n°32bis constitue la base légale en la matière. Celle-ci garantit le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur à la suite du transfert conventionnel d'entreprise.

Pour que l'on puisse parler de transfert d'entreprise, les conditions suivantes doivent être réunies:

- un changement d'employeur;
- un transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise;
- un accord entre l'employeur cédant son entreprise et l'employeur reprenant l'entreprise.

Les travailleurs concernés sont ceux qui, à la date du transfert, sont sous contrat de travail avec le cédant et sont occupés dans l'entreprise. De même pour les travailleurs qui peuvent prouver qu'ils ont été licenciés en raison du transfert.

Procédure d'information et consultation

Le cédant et le cessionnaire doivent, avant le transfert, informer et consulter les représentants des travailleurs au CE ou, à défaut de CE, la DS ou, à défaut, les travailleurs concernés par le transfert.

Conséquences du transfert d'entreprise

Le transfert d'entreprise entraîne automatiquement le transfert des contrats de travail des travailleurs occupés chez le cédant et des conditions individuelles et collectives de travail qui en découlent et qui étaient d'application chez le cédant au moment du transfert.

Protection contre le licenciement

Le transfert conventionnel d'entreprise ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

Cependant, les travailleurs peuvent être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi. Dans ce dernier cas, il appartient à l'employeur de prouver que le licenciement est survenu pour ces raisons spécifiques, qui ne sont pas intrinsèquement liées au transfert, et que toutes les possibilités de reclassement professionnel ont été envisagées.

Transfert sous autorité de justice

Notions

La procédure de réorganisation judiciaire est prévue par le livre XX, titre V du Code de droit économique (CDE). Elle permet à l'employeur en difficulté de bénéficier d'une période de sursis lors de laquelle il met en œuvre, avec le concours d'un mandataire de justice, l'une des trois possibilités suivantes: un accord amiable, un accord collectif ou un transfert sous autorité de justice.

Nous ne parcourons ici que le transfert sous autorité de justice.



Le transfert sous autorité judiciaire est précédé par l'information et la consultation des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise.



Le transfert sous autorité de justice vise à assurer le maintien de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités, et ce de manière volontaire ou forcée.

Droit des travailleurs

La CCT n°102 constitue la base légale en la matière. Mentionnons d'emblée qu'une distinction doit être opérée entre les travailleurs repris et non repris. En effet, la CCT permet au cessionnaire de choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre, pour autant que son choix soit dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles, et s'effectue sans différenciation interdite (1).

Les droits et obligations qui résultent des contrats de travail des travailleurs repris sont transférés aux cessionnaires, sous réserve de la possibilité pour ce dernier de modifier les conditions de travail dans le cadre d'une procédure de négociation collective ou individuelle. En outre, le cessionnaire n'est tenu que par les obligations qui lui ont été communiquées par écrit.

Information, consultation et audition des représentants des travailleurs

Le transfert sous autorité de justice est précédé d'une information et consultation des représentants des travailleurs à travers le CE ou, à défaut de CE, la DS ou, à défaut, les travailleurs concernés par le transfert (repris et non repris). À cela s'ajoute une obligation d'information individuelle par le mandataire de justice concernant le descriptif des droits, actions, obligations et dettes nés du contrat de travail sur le point d'être transférés.

Les représentants du personnel doi-

vent également être entendus dans trois hypothèses: 1. lorsque le transfert d'entreprise est consenti par le débiteur (art. XX.84 CDE); 2. en cas d'homologation de la convention de transfert projeté (2) (art. XX.86, §5 CDE); 3. en cas de vente des actifs mobiliers ou immobiliers nécessaires ou utiles au maintien de tout ou partie de l'activité (art. XX.89 CDE). Dans les deux dernières hypothèses, la loi précise qu'ils sont entendus par le tribunal compétent. La loi définit les représentants des travailleurs pour la première et la dernière hypothèse comme étant ceux qui siègent au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, la DS ou, à défaut, une délégation du personnel.

(1) Notons que la Cour de Justice de l'Union européenne a condamné la loi belge dans l'arrêt Plessers du 16 mai 2019 au vu de la possibilité qu'a le cessionnaire de choisir les travailleurs qu'il reprend. Cela va à l'encontre de la directive 2001/23/CE, qui prévoit le principe fondamental du transfert des contrats de travail de l'employeur cédant à l'employeur cessionnaire par le fait même du transfert. Pour la Cour, les licenciements survenus dans un contexte de transfert d'entreprise doivent être motivés par des raisons économiques, techniques ou d'organisation sur le plan de l'emploi qui ne sont pas intrinsèquement liées au transfert. Nous vous tiendrons informés des suites de ce dossier.

(2) L'accord constaté par écrit intervenu entre le débiteur ou le mandataire de justice et le candidat-repreneur.

Fermeture

Qu'entend-on par fermeture? (Loi du 26.06.2002.)

Il est question d'une «fermeture d'entreprise» lorsque:

- l'activité principale de l'entreprise ou d'un département prend fin définitivement (volontairement ou à la suite d'une faillite);
- le nombre de licenciements atteint 75% ou plus du nombre moyen de travailleurs occupés au cours des quatre trimestres qui précèdent celui au cours duquel la fermeture a lieu.

Obligation d'information préalable

Une obligation d'information préalable est applicable aux entreprises qui occupaient au moins 20 travailleurs 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. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises sans finalité commerciale ou industrielle

et aux titulaires de professions libérales.

En principe, il appartient aux commissions paritaires de fixer la méthode selon laquelle l'information préalable est communiquée. À défaut d'une CCT sectorielle, l'employeur qui décide de procéder à une fermeture d'entreprise en informe sans délai:

- les travailleurs, en procédant à un affichage à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, d'un avis daté et signé;
- le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale;
- les autorités publiques (le président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le ministre régional de l'Emploi, le ministre régional de l'Économie).

L'information comprend le nom et l'adresse de l'entreprise; la nature de l'activité de l'entreprise ou de la division de l'entreprise; la date présumée de la cessation de l'activité principale de l'entreprise ou de la divi-

sion; la liste complète du personnel occupé dans l'entreprise ou la division de l'entreprise à la date de l'information.

Indemnité de fermeture

En cas de fermeture d'entreprise, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire, appelée indemnité de fermeture, calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Les entreprises visées sont celles qui occupaient en moyenne au moins 20 travailleurs au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel a eu lieu la cessation définitive de l'activité principale.

Sont également concernées, les entreprises qui occupaient en moyenne entre 5 et 19 travailleurs durant la même période de référence, pour autant qu'elles aient été déclarées en faillite et que la date de la fermeture soit postérieure à la date de la faillite.

En cas de fermeture de l'entreprise, l'employeur doit verser un montant forfaitaire, appelé indemnité de fermeture.



© Shutterstock

En cas de faillite et de reprise d'actifs après faillite

L'indemnité de fermeture n'est pas due aux travailleurs occupés dans les entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale ou par les titulaires de professions libérales.

L'indemnité de fermeture est octroyée pour autant que le travailleur licencié remplisse certaines conditions:

- être lié par un contrat de travail à durée indéterminée;
- compter au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- ne pas être licencié pour motif grave;
- être licencié par l'employeur ou avoir démissionné pour motif grave imputable à l'employeur dans une période déterminée;
- ne pas être remis immédiatement au travail dans une autre entreprise par son employeur ou à l'intervention de celui-ci avec maintien de sa rémunération et de son ancienneté. Le droit à l'indemnité de fermeture est cependant maintenu si le travailleur est licencié par ce nouvel employeur dans un délai de six mois;
- ne pas avoir refusé une offre écrite de reclassement accompagnée d'un engagement écrit de l'employeur qui souhaite le prendre en service;
- ne pas encore avoir atteint l'âge de la retraite.

Lorsque l'employeur est insolvable ou qu'il ne procède pas aux paiements qui sont dus, le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) peut alors intervenir afin de payer diverses indemnités aux travailleurs (indemnité de fermeture, indemnités contractuelles, complément d'entreprise, indemnité de transition en cas de reprise d'entreprise).

Quand une entreprise est-elle considérée en faillite?

Une entreprise est en faillite lorsque le tribunal de l'entreprise la déclare en faillite. Cela se produit lorsque l'entreprise a cessé ses paiements de manière persistante, que son crédit est ébranlé (principalement auprès des banques, des fournisseurs) et qu'il n'y a aucune perspective d'amélioration. Il appartient au curateur de décider de garder ou de congédier les travailleurs. En cas de licenciement, c'est le curateur qui adressera le C4 aux travailleurs. Une procédure doit être entamée auprès du tribunal de l'entreprise.

Information des travailleurs

Au plus tard au moment où l'employeur reçoit un accusé de réception de l'aveu de faillite, l'information, ainsi que les données étayant l'état de faillite, doivent être communiquées au CE ou, à défaut, au CPPT ou à la délégation syndicale ou, à défaut, à une délégation du personnel. Les informations font l'objet d'une discussion en présence du réviseur.

L'évaluation de la continuité de l'entreprise fait aussi partie intégrante de la mission de contrôle du réviseur. Le réviseur doit déterminer s'il existe des événements ou des conditions

Si l'employeur est insolvable ou n'effectue pas les paiements dus, le Fonds de fermeture d'entreprise peut intervenir.





© Shutterstock

Le réviseur doit vérifier s'il existe des faits qui mettent en danger la continuité de l'entreprise.

susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'entreprise à poursuivre son activité. Il exposera en détail au CE les parties de son rapport dans lesquelles il aborde la question de la continuité. Lorsqu'il constate, au cours de son contrôle, des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, il en informe l'organe de gestion qui devra, dans un délai d'un mois, prendre ou envisager des mesures pour assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable. Lorsque, par suite de perte, l'actif net est réduit à un montant inférieur à la moitié du capital social, l'assemblée générale devra se réunir dans un délai n'excédant pas deux mois à dater du moment où la perte a été constatée ou aurait dû l'être, en vue de délibérer, le cas échéant, de la dissolution éventuelle de la société et éventuellement d'autres mesures. Le CE sera informé de cette procédure, dite «d'alarme». Si le conseil d'administration propose la poursuite des

activités, il expose dans un rapport spécial les mesures qu'il compte adopter en vue de redresser la situation financière de la société.

Reprise d'actifs après faillite

L'entreprise déclarée en faillite peut être reprise, en tout ou en partie. Dans ce cas, le chapitre III de la CCT 32bis est d'application.

Pour que ces dispositions soient applicables, la reprise d'actifs doit intervenir dans un délai de six mois à partir du jugement déclaratif de faillite.

Sont concernés, les travailleurs:

- qui, à la date de la faillite, sont encore liés par un contrat de travail ou d'apprentissage;
- ou
- qui ont été licenciés dans le mois précédant la date de la faillite (s'ils ont droit à une indemnité de rupture non payée en totalité).

Ces travailleurs doivent en outre être réengagés au moment de la reprise de l'actif ou dans un délai de six mois suivant celle-ci. Le choix des travailleurs repris appartient au reprenneur et le travailleur est libre d'accepter ou non.

Sous certaines conditions, le Fonds de fermeture des entreprises paie une indemnité de transition aux travailleurs concernés, qui est destinée à compenser le manque à gagner subi par les travailleurs durant leur période d'inactivité, c-à-d. entre leur licenciement et leur réengagement.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) applicable aux entreprises en difficultés ou en restructuration

Une entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration peut bénéficier de règles plus souples en matière de chômage avec complément d'entreprise, en ce qui concerne tout particulièrement l'âge, la durée du délai de préavis, le remplacement du travailleur et le passé professionnel du chômeur avec complément d'entreprise.

Qu'entend-on par entreprise en difficultés ou en restructuration?

Est considérée comme étant en difficultés, toute entreprise qui enregistre une perte courante avant impôts dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période de reconnaissance demandée lorsque, pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Par ailleurs, la notion d'**entreprise en restructuration** concerne:

- soit une entreprise qui procède à un licenciement collectif prévu au plus tard dans les six mois qui suivent la date de la reconnaissance en qualité d'entreprise en restructuration (selon les critères mentionnés ci-dessous, applicables pour la «gestion active des restructurations»);
- soit une entreprise qui connaît, dans l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de journées de chômage temporaire au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées à l'ONSS pour les ouvriers (uniquement si l'entreprise compte au moins 50% d'ouvriers).

Procédure de reconnaissance

L'employeur qui souhaite obtenir une reconnaissance comme **entreprise en difficultés ou en restructuration** doit accomplir diverses formalités.

Une CCT d'entreprise portant sur l'âge et la réduction du délai de préavis doit ainsi être conclue et différents documents doivent être produits par l'employeur, dont un plan de restructuration qui fait état de la situation de l'entreprise, des circonstances qui ont occasionné la situation, des projections économiques et d'autres mentions obligatoires. Il doit notamment contenir certaines mesures d'accompagnement des travailleurs menacés de licenciement, à savoir la création d'une cellule pour l'emploi et une offre d'outplacement.

La reconnaissance est attribuée par le ministre de l'Emploi pour une période maximale de deux ans. Notons que cette période peut prendre cours le jour de la communication de l'intention de procéder à un licenciement collectif et prendre fin deux ans après la notification par l'employeur de celui-ci.

Dérogations applicables à l'entreprise

Par dérogation à la règle générale qui prévoit une obligation de remplacement des travailleurs en RCC, l'employeur qui bénéficie de ce régime particulier a la possibilité de ne **pas remplacer les travailleurs en RCC**. Cet effet est automatique pour les RCC qui ne sont pas encore en cours au moment de la reconnaissance, mais doit cependant être demandé au ministre de l'Emploi pour les RCC en cours.

Une autre dérogation concerne **l'âge minimum requis** pour pouvoir partir en RCC: il est de 59 ans minimum jusqu'au 30 décembre 2020 et il sera de 60 ans à partir du 31 décembre 2020. L'âge doit être atteint au moment de l'annonce du licenciement collectif aux représentants des travailleurs.

Enfin, en ce qui concerne la condition de **passé professionnel**, elle est de 10 ans en tant que travailleur salarié dans le secteur au cours des 15 années qui précèdent la fin du contrat de travail ou de 20 ans de travail salarié (peu importe le secteur).

Dans sa demande de reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration, l'entreprise peut aussi solliciter une **réduction du délai de préavis** des travailleurs licenciés en vue du RCC en suivant une procédure spécifique qui implique notamment la signature d'une convention spécifique avec le travailleur concerné et le respect d'une procédure de concertation avec les représentants des travailleurs. Le délai de préavis doit être de 26 semaines au minimum.

Dans tous les cas, pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des dérogations, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis doit expirer durant la période de validité de la CCT d'entreprise et de la reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration.

Mesures d'accompagnement: gestion active des restructurations (GAR) et mise en place de la cellule pour l'emploi

Sont concernés par la GAR, les employeurs du secteur privé (à l'exception de ceux qui ressortissent aux commissions paritaires 225 et 328) qui procèdent à l'annonce d'un licenciement collectif. Le licenciement est considéré comme collectif (CCT n°24 du 2 octobre 1975 et AR du 24 mai 1976) dans les cas suivants:

Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs licenciés
< 12	50%
12-20	6
21-99	10
≥100	10%

Seuls les licenciements de travailleurs occupés depuis deux ans dans l'entreprise en question sont pris en considération pour la définition du licenciement collectif.

Sous certaines conditions, un employeur qui a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif doit mettre en place une cellule pour l'emploi. Celle-ci a pour but d'offrir aux travailleurs licenciés les chances maximales de remise au travail.

Pour quelles entreprises?

Les employeurs qui annoncent un licenciement collectif au sens défini ci-dessus doivent mettre en place une cellule pour l'emploi, à l'exception:

- des employeurs qui occupent maximum 20 travailleurs. Ils peuvent néanmoins en instaurer une de manière volontaire. Ils sont cependant tenus de l'instaurer s'ils veulent laisser des travailleurs partir en RCC à un âge inférieur à l'âge normal;
- des employeurs qui relèvent des CP n°225 (enseignement libre subventionné) et 328 (transport urbain et régional);
- des employeurs qui relèvent de la

(sous-)commission pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327), et cela pour leurs travailleurs handicapés. Cela n'empêche pas ces employeurs d'instaurer une cellule sur une base volontaire.

Les entreprises qui occupent moins de 100 travailleurs ou qui procèdent à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs peuvent rejoindre une cellule (permanente) commune compétente pour plusieurs entreprises en restructuration.

Durée de fonctionnement de la cellule

La cellule pour l'emploi doit être mise en place par l'employeur au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration. La fin de la cellule est déterminée en fonction du licenciement du dernier travailleur. On doit donc pouvoir faire appel à la cellule au moins 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.

Le ministre de l'Emploi, qui peut recueillir l'avis de la commission consultative «RCC», détermine, après réception de la copie de la notification, la période considérée comme période de restructuration. Cette période débute à la date de l'annonce du licenciement collectif et expire à une date à déterminer par le ministre, qui se situe au plus tard deux ans après la date de notification du licenciement collectif.

Composition

Font au moins partie de cette structure l'employeur en restructuration, une des organisations syndicales représentatives et le fonds sectoriel de formation, s'il en existe un pour le secteur auquel ressortit l'employeur. Le service régional de placement et de formation professionnelle compétent en fait, en principe, également partie et en assure la direction.

Comme alternative, les employeurs peuvent, à certaines conditions, respecter leurs obligations en faisant appel à une cellule pour l'emploi ou de reconversion régionale ou une cellule pour l'emploi commune.

Pour quels travailleurs?

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration sont obligés de s'inscrire à la cellule. S'ils ne le font pas, ils risquent de voir leur droit aux allocations de chômage suspendu par l'Onem.

Les travailleurs concernés doivent répondre aux conditions suivantes:

- être au service de l'employeur au moment de l'annonce du licenciement collectif;

- être licencié durant la période de restructuration déterminée par le ministre de l'Emploi (à partir de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à maximum deux ans après la notification du licenciement). Sont assimilés à un licenciement la non-prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée et la non-prolongation d'un contrat de travail intérimaire. Ces assimilations ne sont valables que si le travailleur a au moins un an d'ancienneté ininterrompu auprès de l'employeur.

Si le travailleur a au moins 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit à la cellule pour l'emploi pendant six mois minimum. S'il a moins de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit pendant trois mois minimum.

Une telle cellule pour l'emploi veille également à la mise en œuvre des mesures du plan social. Elle doit aussi faire au moins une offre d'outplacement.

La cellule pour l'emploi doit proposer un outplacement.



ment à chaque travailleur inscrit. Il est donc possible, dans le cadre du plan social, d'accorder également les avantages de la cellule pour l'emploi aux intérimaires.

L'employeur en restructuration communiquera au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de celle-ci, la preuve de l'invitation des travailleurs à un entretien, l'identité du travailleur, la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule ou son absence de décision et la rupture du contrat de travail du travailleur.

Offre d'outplacement

La cellule pour l'emploi devra faire au moins une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule.

Pour les travailleurs de moins de 45 ans, l'offre d'outplacement doit, au moins pendant les trois premiers mois d'inscription auprès de la cellule, satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la CCT n°82 du 10 juillet 2002 et comporter **au moins 30 heures** d'outplacement.

Pour les travailleurs de 45 ans et plus, ce délai est porté à six mois et l'offre doit comporter **au moins 60 heures** d'outplacement. L'outplacement n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur accède à l'âge de la retraite.

L'employeur en restructuration obtiendra, à charge de l'Onem, une intervention dans les frais d'outplacement des travailleurs en possession d'une «carte de réduction restructuration». Cette intervention est limitée aux frais d'accompagnement de l'outplacement effectué entre la date d'inscription du travailleur dans la cellule pour l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction. Ces frais sont plafonnés.

Indemnité de reclassement

Tous les travailleurs licenciés inscrits à la cellule et ayant au moins un an d'ancienneté chez le même employeur bénéficieront d'une indemnité de reclassement. Notons tout de même que les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou sous contrat intérimaire, dont le contrat n'est pas prolongé à la suite de la restructuration, n'ont pas droit à cette indemnité.

L'allocation est versée:

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

Même si le travailleur commence à travailler pour un nouvel employeur, l'indemnité de reclassement reste due. L'indemnité de reclassement est égale au salaire actuel et aux avantages habituels découlant du contrat de travail. Elle est assimilée à une indemnité compensatoire de préavis mais est payée mensuellement. Elle remplace, en totalité ou en partie, l'indemnité compensatoire de préavis. Le solde éventuel de l'indemnité compensatoire de préavis est payé après la fin de la période couverte par l'indemnité de reclassement.

Spécificités régionales

Région wallonne: dispositif des cellules de reconversion

C'est sous l'impulsion des organisations syndicales et en collaboration avec le Forem que les premières cellules de reconversion (CR) ont été mises en place dès la fin des années '70. Un décret régional reconnaît officiellement les cellules de reconversion et instaure un plan d'accompagnement des reconversions (PAR) pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs. Les cellules de reconversion sont assimilées aux cellules pour l'emploi (arrêté royal du 9 mars 2006). En conséquence, les travailleurs inscrits dans une CR remplissent d'office leurs obligations par rapport aux dispositifs de la législation fédérale. Les cellules de reconversion sont mises en place à la seule demande des organisations syndicales.

Mise en place d'une cellule de reconversion

En cas de licenciement collectif consécutif à une restructuration avec licenciements collectifs, fermeture d'entreprise ou faillite, la CR est mise en place dès la fin des négociations sociales.

Les organisations syndicales (via les permanents) adressent une demande de mise en place auprès de la direction territoriale du Forem .

Le dossier est instruit avec la participation des permanents syndicaux concernés et le coordinateur des cellules de reconversion de la CSC.

Le dossier est transmis ensuite au comité de gestion du Forem pour acceptation.

Les travailleurs seront accueillis au sein de la CR pour une durée de 12 mois.

Mission

Les travailleurs seront encadrés par des agents du Forem spécialisés dans les pratiques de recherche active d'emploi. Ils bénéficieront ainsi des services prévus par la CCT n°82bis relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés. Ce sont donc les cellules qui se chargent du reclassement professionnel des travailleurs licenciés (outplacement).

Fonctionnement

Neuf plateformes permanentes de reconversion ont été créées en Wallonie. Elles accueillent tous les travailleurs victimes d'un licenciement collectif (même si le licenciement concerne moins de 100 travailleurs), ainsi que les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les intérimaires.

La présence d'un accompagnateur social (généralement un ancien délégué syndical) est aussi une des particularités de la cellule de reconversion. Pendant 12 mois, il aura pour mission d'accompagner ses anciens collègues durant leur parcours de réinsertion professionnelle.

En outre, les organisations syndicales disposent de sept accompagnateurs permanents: 3,5 CSC et 3,5 FGTB, plus les coordinateurs. Ils assurent l'accueil et l'encadrement des travailleurs. Ils sont répartis sur les différentes plateformes permanentes.

La cellule est mise en place dans la plateforme, indépendamment de sa taille, dès la notification des licenciements. Le travailleur inscrit bénéficie d'un contrat d'accompagnement (comprenant le défraiement horaire et les frais de déplacements) et peut accéder à toute formation qui enrichira son projet professionnel.

Les cellules offrent aux travailleurs licenciés une palette très large de services et d'activités de qualité qui vont bien au-delà des obligations légales et ce, grâce à un bon réseau de partenaires: bilan de compétences; accompagnement dans la recherche d'emploi; orientation; visites de centres de formation; information sur les métiers en demande; informations sur les coopératives d'activités et couveuses d'entreprises; gestion des problèmes sociaux ou administratifs divers... La cellule de reconversion se charge également de l'outplacement des travailleurs.

Région de Bruxelles-Capitale: discussions en cours

La Région bruxelloise ne possède actuellement pas de dispositif propre d'accompagnement des restructurations. Celles-ci sont entièrement réglées par la législation fédérale. Bien que celle-ci le permette, il n'existe pas actuellement de cellule régionale pour l'emploi pour les entreprises qui ne sont pas tenues par la législation fédérale de mettre sur pied une telle cellule.

Les missions attribuées par cette législation aux services régionaux de l'emploi sont exercées par Actiris.

Actiris:

- remet au ministre régional de l'Emploi un avis, validé par son comité de gestion, sur les plans d'accompagnement négociés au sein des entreprises;
- peut intervenir financièrement dans les frais d'outplacement engagés par les employeurs ou les fonds sectoriels.

À la demande pressante des organisations syndicales, la déclaration gouvernementale régionale prévoit de prendre des initiatives pour améliorer le dispositif. Les discussions à ce sujet ont été entamées au sein du Conseil économique et social de la Région bruxelloise juste avant le confinement. Il avait été convenu qu'elles devaient aboutir avant l'été. Notre volonté est que la crise liée à l'épidémie soit une occasion de débloquer ce dossier.

Région flamande: les piliers de la gestion active des restructurations

Ces dernières années, la Flandre a investi dans l'élaboration d'une politique de gestion active des restructurations, dont les piliers sont les suivants:

- aide de première ligne via les conseillers à l'intervention sociale du VDAB;
- cellules pour l'emploi pour un accompagnement et un outplacement actifs (président du VDAB);
- une offre d'outplacement dynamique visant à une reprise rapide du travail grâce au contrôle régional («*regionale toetsing*»);
- le Fonds d'intervention social qui finance l'accompagnement en outplacement en cas d'insolvabilité de l'entreprise (faillite, concordat judiciaire...);
- le soutien aux travailleurs d'une entreprise en difficultés ou en restructuration afin de compenser partiellement la perte de salaire des travailleurs concernés en cas de réduction du temps de travail, et la mise à disposition d'informations accessibles via le guide en néerlandais «*Wegwijs herstructureren*».

Le département de l'Emploi et de l'Économie sociale assure en Flandre un rôle de coordination de la politique de gestion active des restructurations. Cette politique est mise en œuvre en Flandre sous la forme de partenariats entre différents acteurs (entreprise, partenaires sociaux, conseillers à l'emploi publics et privés, fonds sectoriels...) sous le contrôle du VDAB.

Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Il existe également au niveau européen un Fonds d'ajustement à la mondialisation, trop peu connu et trop peu utilisé. Ce fonds intervient notamment au niveau des frais supportés par les régions pour l'accompagnement et la formation des travailleurs salariés et indépendants qui perdent leur emploi en raison d'une «nouvelle crise financière et économique mondiale». Nous osons croire

que l'Europe considérera que la crise du coronavirus correspond à cette définition.

La Belgique est l'un des pays qui recourt proportionnellement le plus à ce fonds, suite au grand nombre de grosses restructurations dans notre pays. Ce fonds est prévu jusqu'en 2020, mais devrait connaître un nouveau départ l'an prochain avec un

objectif élargi (en matière de transition climatique notamment), et une attention accrue pour les plus petites vagues de licenciements (actuellement, le fonds ne couvre que les restructurations entraînant des licenciements de 500 travailleurs et plus). Il sera probablement rebaptisé «Fonds de la transition». La décision dépendra du nouveau budget pluriannuel européen.