

encadré.e par des agents du Forem spécialisés dans les pratiques de recherche active d'emploi. La présence d'un accompagnateur social (généralement un ancien délégué syndical) est aussi une des particularités de la CR. La CR offre une palette très large de services et d'activités qui vont au-delà des obligations légales: bilan de compétences ; accompagnement dans la recherche d'emploi ; orientation ; visites de centres de formation ; information sur les métiers en demande ; formation ; gestion des problèmes sociaux ou administratifs divers... La CR se charge aussi de l'outplacement des travailleurs.

Quelle que soit la région, l'offre d'outplacement est de 60 heures pendant 6 mois pour les plus de 45 ans et de 30 heures pendant 3 mois pour les moins de 45 ans.

Si vous êtes inscrit.e dans la cellule pour l'emploi ou cellule de reconversion, vous recevrez également une indemnité de reclassement égale à votre salaire normal, pendant 6 mois pour les personnes de plus de 45 ans et pendant 3 mois pour les travailleurs de moins de 45 ans. Pendant cette période, vous pouvez vous concentrer à 100% sur la recherche d'un nouvel emploi. Vous devez aussi vous inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès du FOREM (Wallonie), d'ACTIRIS (Bruxelles), du VDAB (Flandre) ou de l'ADG (communauté germanophone). Vous recevrez une carte de réduction « restructuration », qui vous permettra d'obtenir une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale dès votre entrée en service chez un nouvel employeur.

DEVENEZ MEMBRE



En tant que membre de la CSC, vous pouvez compter sur l'aide d'experts pour préparer votre dossier, en assurer le suivi et intervenir auprès de votre employeur ou du tribunal.

Vous n'êtes pas encore membre de la CSC ? Complétez et introduisez le formulaire en ligne :

<https://www.lacsc.be/devenir-membre>

Les nouveaux membres peuvent s'adresser directement à la CSC pour obtenir des conseils gratuits. Sous certaines conditions, la CSC interviendra également pour eux auprès de l'employeur ou des tribunaux.



LICENCIEMENT COLLECTIF DANS VOTRE ENTREPRISE ?



Mauvaise nouvelle : l'entreprise ou l'organisation pour laquelle vous travaillez procède à des licenciements collectifs. La CSC, le plus grand syndicat du pays, souhaite vous aider dans cette période difficile.

Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des règles à respecter en cas de licenciement collectif.

Ces règles ne sont pas simples. Vous pouvez donc compter sur l'aide de la CSC afin d'établir votre dossier et d'en assurer le suivi.

Vous n'êtes pas encore membre de la CSC ? Dans ce cas, vous pouvez vous affilier. Nous veillons bien entendu aussi à la défense des intérêts des nouveaux membres et des membres qui travaillent dans des entreprises sans représentation syndicale.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Etape 1 : annonce de l'intention de licencier

L'employeur annonce son intention de procéder à un licenciement collectif lors d'un Conseil d'entreprise extraordinaire ou lors d'une réunion avec la délégation syndicale, ou au Comité PPT, ou, en l'absence d'organes de représentation des travailleurs, directement aux travailleurs.

Etape 2 : Information et consultation

L'employeur est tenu de fournir une explication orale lors d'une réunion au plus tôt un jour après la notification écrite concernant le projet de licenciement. Il doit également consulter les représentants des travailleurs sur les possibilités

d'éviter le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences. Les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité de poser des questions et de faire des propositions auxquelles l'employeur doit apporter des réponses. L'employeur devra être en mesure de prouver par la suite, qu'il a bien procédé à cette consultation en répondant à toutes les questions et en examinant les propositions. A cet effet, les représentants des travailleurs peuvent acter par une déclaration qu'ils ont été suffisamment entendus. En pratique, cette « phase » dure donc aussi longtemps que les représentants des travailleurs le jugent nécessaire. Elle peut néanmoins être interrompue unilatéralement par l'employeur. Cependant, en cas de différend concernant le respect de la procédure, le licenciement peut être rendu plus difficile, voire annulé. Afin de pouvoir clôturer cette période d'information et de consultation, les employeurs vont donc favoriser la recherche d'un accord avec les représentants des travailleurs. Généralement, pendant ou après cette période, un plan social est négocié entre la direction et les syndicats.

Etape 3 : Notification

Lorsque l'employeur considère que la procédure d'information-consultation est clôturée, il notifie, au FOREM, au VDAB, chez ACTIRIS ou à l'ADG, selon la région, son intention de procéder à un licenciement collectif. Il affiche également la notification dans l'entreprise et envoie une copie aux représentants des travailleurs et aux travailleurs qui avaient déjà été licenciés avant cette date.

Etape 4 : délai d'opposition de 30 jours

Aucun contrat ne peut être résilié pendant un délai de 30 jours à compter de la notification (affichage). Durant cette période (qui peut être prolongée jusqu'à 60 jours), les représentants des travailleurs peuvent s'opposer collectivement aux licenciements en invoquant le non-respect de la procédure d'information-consultation. En cas d'opposition collective, vous pouvez également contester individuellement votre licenciement par lettre recommandée, dans les 30 jours suivant le licenciement, ou dans les 30 jours suivant le jour où les licenciements ont pris la nature d'un licenciement collectif. Si vous avez été licencié.e pendant la période d'opposition, vous pouvez également contester individuellement votre licenciement, même s'il n'y a pas eu d'opposition collective. Un.e travailleur.euse dont le contrat a déjà été rompu peut demander sa réintégration par lettre recommandée.

Etape 5 : Licenciement

Si toutes les étapes précédentes sont clôturées et qu'aucune objection n'a été formulée, l'employeur peut procéder aux licenciements.

NON-RESPECT DE LA PROCÉDURE

Malheureusement, la procédure décrite ci-dessus n'est pas toujours respectée. Dans ce cas, votre employeur est passible de sanctions. En tant que travailleur.euse licencié.e, vous pouvez également introduire (individuellement) une contestation pour non-respect de la procédure d'information-consultation.

- Si vous introduisez une contestation, votre délai de préavis sera suspendu. Cela signifie que votre employeur doit vous procurer du travail et vous payer (à partir de la date de licenciement). Toutefois, vous devrez rembourser votre indemnité de départ si elle a déjà été versée. Dans le cas où le contrat aurait déjà été résilié, l'employeur doit vous réintégrer (dans les 30 jours) et payer le salaire perdu. S'il ne le fait pas, il devra vous verser une indemnité supplémentaire égale au salaire jusqu'à 60 jours après la notification, en plus de l'indemnité de départ.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT COLLECTIF

L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence (salaire mensuel brut plafonné à 3.474 EUR au 1er mars 2020 moins l'ONSS et le précompte professionnel) et l'allocation de chômage. L'indemnité est due pendant une période de 4 mois prenant cours le lendemain du jour de la cessation du contrat de travail ou, éventuellement, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture. Toutefois, lorsque le délai de préavis est supérieur à 3 mois ou lorsque l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis supérieur à 3 mois, la période de 4 mois est réduite à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du 3ème mois.

CELLULE POUR L'EMPLOI OU CELLULE DE RECONVERSION EN WALLONIE

Une cellule pour l'emploi (CPE) ou cellule de reconversion en Wallonie (CR) est mise en place dès la notification des licenciements afin d'aider tous les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible. Une fois licencié.e, vous êtes obligé.e de vous inscrire à la Cellule (CPE à Bruxelles / CR en Wallonie), sauf si vous avez atteint l'âge de la retraite ou si vous avez un contrat temporaire ou intérimaire (une adhésion volontaire est néanmoins possible si vous avez 1 an d'ancienneté ininterrompu dans l'entreprise).

Ce reclassement professionnel se fait soit par un bureau d'outplacement spécialisé, dans le cadre d'une CPE, soit directement par la Cellule de reconversion qui, pour la Wallonie, est assimilée à une CPE (le dispositif de CR n'existe pas actuellement pour la Région de Bruxelles-Capitale).

En Wallonie, la cellule de reconversion est mise en place par le FOREM à la demande des organisations syndicales et développe un plan d'accompagnement des reconversions (PAR) pour les travailleurs licenciés. Ce lieu ouvrira ses portes pendant 12 mois, à raison de 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Vous y serez