

Restructuration - Evénements importants

- s catégories de travailleurs habituellement employés ; la période durant 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 licenciement qui ne découle pas d'une loi ou d'une CCT. Une copie du document est transmise au Forem, VDAB, Actiris ou ADG et au SPF ETCS.
- L'employeur explique ces **informations** oralement lors de la réunion du CE. Les explications doivent permettre aux représentants des travailleurs de poser des questions, formuler des remarques et propositions. La **consultation** porte sur les possibilités d'éviter le licenciement collectif ou de réduire le nombre de licenciements ou d'en atténuer les conséquences (via le reclassement ou le recyclage des travailleurs licenciés notamment). L'em Le Conseil d'entreprise doit être informé et consulté en cas d'événements ou de décisions susceptibles d'avoir un impact important sur l'emploi, l'organisation ou les conditions de travail. Dans ce cas, une réunion extraordinaire est organisée le plus rapidement possible.
- Il peut s'agir des situations suivantes :
- **Retards de paiements**
- Le CE doit être informé sans délai lorsque l'entreprise est en retard de paiement depuis trois mois après l'échéance, à l'égard de l'ONSS, de la TVA, de l'administration fiscale, de créanciers hypothécaires,... (CCT 27)
- **Evénements ou décisions importants**
- Les événements faisant l'objet d'une information occasionnelle au CE, telle que prévue par l'AR de 1973, ne sont pas définis précisément dans la législation. Il peut s'agir par exemple, d'un incendie, d'une chute brutale des ventes, de la faillite d'un fournisseur ou d'un gros client,... Il s'agit également de décisions internes importantes : accroissement de capital, fusion, reprise,...
- S'il s'agit d'une décision du chef d'entreprise, le CE sera informé le plus rapidement possible et en tout cas avant que la décision ne soit mise à exécution. (AR de 1973)
- **Modifications importantes de la structure de l'entreprise**
- En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes, le CE est informé dès que possible, avant que la décision de soit rendue publique et mise en œuvre. Le CE est informé sur les facteurs économiques, financiers et techniques qui sont à l'origine du changement et sur les conséquences économiques, sociales et financières. Une concertation en temps utile devra aussi avoir lieu sur les mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer les répercussions de la décision sur l'emploi et l'organisation du travail. La consultation sur les mesures de reclassement professionnel ou de recyclage des travailleurs doit se faire le plus vite possible. En cas de transfert d'entreprise, le cédant et le cessionnaires doivent aussi informer et consulter préalablement les représentants des travailleurs. (CCT 9, art. 11 ; AR de 1973 ; CCT 32bis)
- **Modifications importantes dans l'organisation du travail et les contrats**
- Le CE sera informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et conditions de travail dans l'entreprise ou une de ses divisions. Il sera également informé et consulté préalablement sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail et les contrats. (CCT9, art. 4 et 10)
- **Licenciement collectif**

- Le CE doit être informé et consulté le plus tôt possible et en tout cas, préalablement à la décision, lorsque l'entreprise procède à des licenciements collectifs pour des raisons économiques ou techniques.
- Etapes de la procédure d'information-consultation :
- L'employeur fait part de son **intention** de procéder à un licenciement collectif au CE (en l'absence de CE, à la DS et à défaut de DS, au CPPT ou à défaut, aux travailleurs). Il fournit aux représentants des travailleurs un document écrit comprenant au moins : les motifs du projet de licenciement ; le nombre et les catégories de travailleurs concernés ; le nombre et le ployeur doit examiner les questions, suggestions ou remarques des représentants des travailleurs et y répondre. Cette période d'information-consultation a une **durée indéterminée**. Elle ne prend fin que si les travailleurs estiment avoir été suffisamment informés et consultés ou si l'employeur décide unilatéralement d'y mettre un terme. Une notification doit être transmise au Forem, VDAB, Actiris, ADG et au SPF ETCS en fin de procédure d'information-consultation. Une copie en sera affichée dans l'entreprise et envoyée aux représentants des travailleurs ainsi qu'aux travailleurs déjà licenciés.
- Les représentants des travailleurs disposent ensuite d'un délai de 30 jours (pouvant être prolongé jusqu'à 60 jours) pour formuler leurs **objections** auprès de l'employeur concernant le respect de la procédure (pas de licenciement durant cette période).
- Après écoulement des 30 jours, l'employeur peut procéder aux **licenciements**.
- Un travailleur licencié pourra contester la conformité de la procédure pendant une période de 30 jours, mais uniquement s'il y a eu objection préalable des représentants des travailleurs.

(CCT 9, art.7 ; CCT 24 ; AR de 1976 ; loi de 1998 dite « loi Renault » ; CCT 10 ; AR de 2006)

Fermeture d'entreprise

Insolvabilité de l'entreprise : faillite, procédure de réorganisation judiciaire

Plus d'informations:

- Lien : <https://www.lacsc.be/restricted/militant/csc-nationale/themes/faillites-et-restructurations>
- Site intergouvernemental : <https://www.restructurations.be/>
- Dossier spécial de Syndicaliste CSC n°925
- Brochure CSC Restructurations (disponible sur l'intranet pour les permanents à rendre disponible aux militants ?)