



Restructuration

Annonce d'une restructuration : que faire maintenant ?

Lorsqu'une entreprise décide de procéder à une restructuration, un certain nombre de règles nationales et internationales doivent être respectées. Le travailleur bénéficie par conséquent d'un nombre de mesures de protection.

La notion de « restructuration » est une notion très large que nous expliquerons au moyen de quelques autres notions qui y sont liées : le licenciement collectif, la fermeture, la faillite, l'indemnité d'insertion, la cellule pour l'emploi, l'outplacement, etc. Après une brève introduction, nous essayerons de donner un aperçu des différentes obligations légales d'une entreprise en restructuration et des droits des travailleurs concernés. Nous passerons aussi en revue les différentes mesures d'accompagnement en vue de promouvoir la réintégration sur le marché du travail des travailleurs victimes de la restructuration.

A. Licenciement collectif

Introduction

L'employeur qui veut procéder à un licenciement collectif doit avertir tant les représentants des travailleurs que l'ONEm de son intention.

Si les conditions prévues par la réglementation sont remplies, il doit aussi payer une indemnité spéciale en supplément de leurs allocations de chômage.

Une cellule pour l'emploi doit être établie (dans certains cas) afin de promouvoir le reclassement professionnel des travailleurs concernés.

Jusqu'à présent, l'employeur décide en toute liberté de qui il licencie. Cela changera puisque le gouvernement a pris une mesure qui prévoit que le groupe de travailleurs licenciés doit être à l'image de l'ensemble du personnel occupé.

a. Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?

Un licenciement est considéré comme un licenciement collectif si :

- il s'agit d'un licenciement pour des raisons économiques ou techniques ;
- au cours d'une période de 60 jours, un certain nombre de travailleurs en deviennent victimes. Ce nombre dépend de la taille de l'entreprise.

Les licenciements dont les raisons sont inhérentes à la personne du travailleur p.ex. un licenciement pour motif grave, ne sont pas pris en considération. Seuls les licenciements pour des raisons économiques ou techniques sont pris en considération.

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 12 travailleurs	–
12 – 19 travailleurs	–
20 – 59 travailleurs	10 travailleurs
60 – 99 travailleurs	10 travailleurs
100 – 299 travailleurs	10%
300 travailleurs et plus	30 travailleurs

La législation en matière de licenciement collectif est donc uniquement applicable aux entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs.

Les travailleurs occupés dans l'entreprise comme intérimaires ou travailleurs détachés n'entrent pas en ligne de compte. Toutes les autres catégories de travailleurs ne peuvent pas être exclues pour le calcul du nombre de travailleurs occupés.

b. Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de licenciement collectif ?

1. Procédure d'information et de consultation

Lorsqu'un employeur souhaite procéder à un licenciement collectif, il doit respecter des procédures bien définies :

- informer au préalable les représentants des travailleurs ;
- demander l'avis des représentants des travailleurs à ce sujet ;
- faire part du projet de licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi (FOREM, Actiris, ADG ou VDAB).

Il doit remettre une copie de cette information au SPF ETCS.

Le non-respect des procédures d'information et de consultation peut avoir comme conséquence que le travailleur continue à exécuter son contrat de travail et que, de toute manière, le salaire continuera à être payé.

1.1 Procédure d'information à l'égard des représentants des travailleurs

Comme mentionné ci-dessus, l'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif doit informer et consulter les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.

À défaut des organes précités, il doit informer et consulter les membres du personnel ou leurs représentants.

Des secrétaires syndicaux peuvent être considérés comme des représentants du personnel.

1.1.1 Pourquoi une procédure d'information ?

La consultation doit avoir trait à la possibilité d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences.

L'employeur communique par écrit les informations suivantes aux représentants des travailleurs :

- les raisons du licenciement projeté ;
- les critères de licenciement ;
- le nombre et les catégories des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le licenciement ;
- le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ;
- la période durant laquelle les licenciements seront effectués ;
- la méthode de calcul pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui n'est pas due en vertu de la loi ou d'une CCT.

L'employeur doit, en outre, envoyer une copie de la notification au président du comité de direction du SPF ETCS par lettre recommandée, fax ou courrier électronique.

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs remarques éventuelles au directeur du service subrégional de l'emploi.

Afin de remplir ses obligations d'information, l'employeur doit :

- soumettre au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif ;
- prouver qu'il s'est réuni avec les organes de concertation précités concernant son intention de procéder à un licenciement collectif ;

- permettre aux représentants des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs de poser des questions, de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions ;
- examiner les questions, les arguments et les contre-propositions et y répondre.

1.1.2 Quelles sont les conséquences si l'employeur ne respecte pas la procédure d'information ?

a. les travailleurs ou les représentants des travailleurs peuvent contester le non-respect

Un travailleur licencié peut contester le non-respect de la procédure d'information par l'employeur. La contestation n'est toutefois plus possible si les représentants des travailleurs n'ont pas formulé d'objection concernant le non-respect de la procédure dans la période de 30 jours suivant l'affichage.

Le travailleur doit introduire la contestation par lettre recommandée dans les 30 jours à compter :

- de la date de son licenciement ;
 - de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif.
- Un travailleur dont le contrat de travail a déjà pris fin, doit demander la réintégration dans l'entreprise.

b. L'employeur peut être sanctionné

La sanction pour le non-respect varie selon que le contrat de travail a déjà pris fin ou non.

Lorsque le délai de préavis court encore ou doit encore prendre cours :

- le délai de préavis est suspendu à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi de la lettre recommandée jusqu'à 60 jours après la notification au directeur du service subrégional de l'emploi ;
- le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité, à partir de la date à laquelle le délai de préavis serait venu à expiration.

Lorsque le contrat a déjà pris fin :

- l'employeur doit réintégrer le travailleur dans les 30 jours suivant le troisième jour ouvrable après l'envoi de la lettre recommandée ;
- l'employeur est tenu de payer la rémunération perdue à partir du jour où le contrat a pris fin ;
- si l'employeur a refusé la réintégration, il est aussi tenu de payer la rémunération en cours couvrant 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.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, cette période se termine au plus tard le jour où ce contrat prend fin.

Ces règles s'appliquent aussi lorsque l'employeur a immédiatement mis fin au contrat pendant la suspension du délai de préavis.

1.2 Procédure d'information à l'attention du FOREM, d'ACTIRIS, de l'ADG et du VDAB

L'employeur doit envoyer une lettre recommandée au directeur du service subrégional de l'emploi pour l'informer de son intention de procéder à un licenciement collectif.

L'employeur doit fournir la preuve qu'il a respecté la procédure d'information des organes de concertation.

La réglementation ne prévoit toutefois pas de sanction pour l'employeur qui omet d'informer le service subrégional de l'emploi et la jurisprudence est divisée en ce qui concerne la demande d'octroi d'allocations.

L'employeur doit remettre une copie de sa lettre au directeur aux représentants des travailleurs afin que ceux-ci puissent formuler leurs remarques au directeur. Il doit en outre afficher le document dans l'entreprise et envoyer une copie aux travailleurs qui ont déjà été licenciés.

L'employeur ne peut congédier les travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le licenciement collectif qu'après l'échéance du délai de 30 jours qui débute le jour de la notification de l'intention de licencier au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

Dans certains cas, le directeur du service subrégional de l'emploi peut réduire le délai de 30 jours (p.ex. licenciement collectif dans des entreprises qui occupent des travailleurs des ports, des entreprises de construction). Sauf licenciement collectif suivant une fermeture d'entreprise qui ne résulte pas d'un jugement, il peut prolonger ce délai d'au maximum 60 jours après la notification.

L'employeur peut introduire un recours contre la prolongation auprès du Comité de gestion de l'ONEm; ce recours ne suspend pas la décision.

2. La gestion active des restructurations

2.1 La création d'une cellule pour l'emploi

L'employeur en restructuration qui a annoncé un licenciement collectif doit en principe, mettre en place une cellule pour l'emploi pour les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration.

Le but est d'offrir aux travailleurs licenciés les chances maximales de remise au travail en leur offrant un accompagnement dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Certains employeurs en restructuration sont toutefois dispensés de l'obligation d'établir une cellule pour l'emploi. Il a été prévu que l'employeur en restructuration qui occupe au maximum 30 travailleurs peut, mais ne doit pas établir de cellule pour l'emploi¹. Des employeurs en restructuration qui ressortissent à la commission paritaire ou à une sous-commission pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ne sont pas tenus de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Le législateur a aussi fixé les conditions qu'une cellule pour l'emploi doit remplir pour que les travailleurs licenciés entrent en ligne de compte pour une indemnité de reclassement (voir infra).

La cellule pour l'emploi doit être établie au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur dans le cadre la restructuration et il faut pouvoir y faire appel au moins jusqu'à la fin de la période de six mois ou de trois mois (licenciement du dernier travailleur de moins de 45 ans) qui suit le moment où le dernier contrat de travail a été rompu dans le cadre du licenciement collectif annoncé.

La création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration avec une cellule pour l'emploi commune à plusieurs employeurs en restructuration, si l'entreprise emploie moins de 100 travailleurs ou si elle procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.

¹ Si un tel employeur demande toutefois la reconnaissance auprès du ministre de l'Emploi afin de pouvoir procéder au licenciement dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension, il est tenu d'établir une cellule pour l'emploi.

Est assimilée à la création d'une cellule pour l'emploi, la collaboration de la part de l'employeur en restructuration aux mesures de reconversion et de remise à l'emploi organisées au niveau des Régions, pour autant qu'un accord de coopération entre l'État fédéral et la Région compétente en fixe les modalités de fonctionnement.

2.1.1 Que faut-il entendre par «licenciement collectif» dans ce contexte, donc pour l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi ?

Attention : le calcul du nombre minimal de licenciements n'est pas le même que celui décrit ci-dessus, prévu par la procédure d'information et pour le calcul de l'indemnité de licenciement collectif (voir supra).

En ce qui concerne le présent aspect, il faut entendre par «licenciement collectif» tout licenciement pour des raisons économiques ou techniques qui affecte au cours d'une période de 60 jours un nombre de travailleurs égal à :

- **au moins la moitié** des travailleurs lorsque l'employeur occupe moins de 12 travailleurs ;
- **au moins 6 travailleurs** lorsque l'entreprise occupe plus de 11 et moins de 21 travailleurs ;
- **au moins 10 travailleurs** lorsque l'entreprise occupait plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- **au moins 10 %** du nombre de travailleurs lorsque l'entreprise occupait au moins 100 travailleurs pendant l'année précédant le licenciement.

Entrent en ligne de compte pour le calcul du pourcentage ou du nombre de licenciements : les travailleurs liés par un contrat de travail avec l'employeur en restructuration pendant une période ininterrompue de 2 ans.

2.1.2 Quelle est la procédure qui doit être suivie par l'employeur ?

Avant de procéder au licenciement du travailleur, l'employeur en restructuration doit l'inviter, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail.

L'invitation doit parvenir au travailleur au moins sept jours ouvrables avant la date prévue de l'entretien.

Le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical durant l'entretien. Cet entretien a pour but :

- d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi ;
- d'informer le travailleur sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi, notamment en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit au chômage avec complément d'entreprise.

Si le travailleur ne peut pas se rendre à l'entretien au jour prévu, l'entretien peut être remplacé par une procédure écrite.

Le travailleur communique, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit celui où l'entretien a eu lieu ou était prévu, par écrit à l'employeur en restructuration sa décision en ce qui concerne l'inscription ou non à la cellule pour l'emploi.

Si le travailleur n'a pas communiqué sa décision de ne pas participer à la cellule pour l'emploi dans le délai prévu, il est censé être inscrit à la cellule pour l'emploi.

Si le travailleur a droit à un délai de préavis de 6 mois ou moins, il ne peut être mis fin au contrat de travail qu'après réception de la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou, à défaut de communication de la décision endéans le délai prévu, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

Le cas échéant, il n'est pas possible de mettre un terme au contrat par préavis.

Si le travailleur a droit à un délai de préavis de plus de 6 mois, il est toujours possible de résilier le contrat de travail, mais il ne peut être rompu qu'après réception de la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou, à défaut de communication de la décision endéans le délai prévu, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

2.1.3 Les travailleurs doivent-ils s'inscrire à la cellule pour l'emploi ?

Les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration sont obligés de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi.

Pendant la période d'inscription à la cellule pour l'emploi, ces travailleurs doivent aussi être inscrits comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

2.1.4 Quand un travailleur est-il considéré comme étant 'licencié' dans le cadre de la restructuration en ce qui concerne l'établissement et la participation à la cellule pour l'emploi ?

Un travailleur est considéré comme étant licencié dans le cadre de la restructuration si les deux conditions suivantes sont remplies :

- il est au service de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle un licenciement collectif a été annoncé au moment de l'annonce du licenciement collectif ;
- il est licencié durant la période de restructuration².

Est assimilé au licenciement :

- la non-prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée en raison de la restructuration ;
- la non-prolongation d'un contrat de travail intérimaire en raison de la restructuration.

Les dispositions précitées ne sont applicables que si le travailleur a **au moins un an d'ancienneté ininterrompue** auprès de l'employeur au moment de l'annonce du licenciement collectif.

2.1.5 Cette obligation vaut-elle pour tous les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration ?

Un AR³ détermine quels sont les travailleurs qui ne doivent pas, mais **peuvent** s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi et comme demandeur d'emploi, compte tenu de leur âge, de leur passé professionnel ou de la nature de leur contrat de travail.

Ne doivent pas s'inscrire : les travailleurs qui à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture, ont **atteint l'âge de 58 ans** ou peuvent justifier de **38 ans de passé professionnel**.

Les travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim qui n'est pas prolongé en raison de la restructuration peuvent s'inscrire, mais n'y sont pas obligés.

2.1.6 Quelles sont les conséquences si un travailleur qui est obligé de s'inscrire ne le fait pas ?

Les travailleurs qui sont obligés de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi et ne le font pas peuvent être sanctionnés par l'ONEm. La sanction consiste en une suspension du droit aux allocations de chômage pendant une période de 4 à 52 semaines ou dans certains cas, la perte du droit aux allocations.

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif perdent le droit au chômage avec complément d'entreprise, à un âge inférieur à l'âge normal pour ce régime dans l'entreprise s'ils ne s'inscrivent pas auprès de la cellule pour l'emploi pendant 6 mois.

² La période de restructuration est fixée par le ministre de l'Emploi selon les modalités fixées par AR. Cette période commence au moment de l'annonce du licenciement collectif et se termine au maximum deux ans après la notification du licenciement collectif.

³ AR 09.03.06 relatif à la gestion active des restructurations.

Les travailleurs qui refusent de participer à ou d'accéder à une offre d'outplacement peuvent être sanctionnés par l'ONEm.

2.1.7 Quelle est la composition de la cellule pour l'emploi ?

La cellule pour l'emploi peut prendre la forme d'une association de fait ou d'une personne morale autonome et se compose au moins de :

- l'employeur en restructuration ;
- une des organisations représentatives des travailleurs ;
- pour autant que cela existe dans le secteur dont relève l'employeur, le Fonds sectoriel de formation ;
- le service de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration, à moins que ce service ne refuse explicitement d'en faire partie.

2.1.8 Quelle est la mission d'une cellule pour l'emploi ?

La cellule pour l'emploi a pour tâche de veiller à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration et contenues dans le plan de restructuration.

L'une des tâches de la cellule pour l'emploi consiste à accompagner les travailleurs dans leur recherche d'un nouvel emploi.

La cellule pour l'emploi a également pour tâche d'élaborer la procédure d'inscription pour le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

En outre, la cellule pour l'emploi doit faire au moins une offre d'accompagnement d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui s'inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

2.1.9 En quoi consiste l'offre d'outplacement ?

Par offre d'outplacement, il faut entendre l'ensemble des services et des conseils fournis par un tiers, à la demande de l'employeur, soit à titre individuel, soit en groupe, afin de permettre au travailleur de retrouver lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de s'établir comme indépendant.

Pour les **travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 45 ans** à la date de l'annonce du licenciement collectif, l'outplacement doit, au moins pendant les trois premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues par CCT.

La cellule pour l'emploi doit offrir aux travailleurs précités un **minimum de 30 heures d'outplacement pendant la période de 3 mois** durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi.

La cellule pour l'emploi doit offrir un **minimum de 60 heures d'outplacement durant une période de 6 mois** aux **travailleurs qui ont 45 ans ou plus** à la date de l'annonce du licenciement collectif.

Le nombre d'heures d'outplacement peut être remplacé par un accompagnement équivalent offert par le service régional de l'emploi compétent.

2.2 Paiement d'une indemnité de reclassement

L'employeur en restructuration est tenu de payer une indemnité de reclassement à chaque travailleur qui remplit les 3 conditions suivantes :

- être licencié dans le cadre de la restructuration ;
- à la date de l'annonce du licenciement collectif, avoir **au moins un an d'ancienneté** auprès de l'employeur en restructuration ;
- s'être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Cette indemnité de reclassement qui est égale au salaire en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat est due pendant au moins **6 mois** si le travailleur licencié a **au moins 45 ans** au moment de l'annonce du licenciement collectif.

Cette indemnité de reclassement est payée pendant une période de **3 mois** si le travailleur n'a **pas encore atteint l'âge de 45 ans** au moment de l'annonce du licenciement collectif.

Sont exclus : les travailleurs dont le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat d'intérim n'est pas prolongé en raison de la restructuration – ils n'ont pas droit à une indemnité de reclassement.

2.2.1 Que faire si la période couverte par l'indemnité de reclassement coïncide avec la période couverte par l'indemnité de rupture ?

L'indemnité de reclassement est assimilée à une indemnité de rupture qui est octroyée lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans motif grave ou sans respect du délai de préavis.

Cette indemnité de reclassement remplacera donc partiellement ou complètement l'indemnité de rupture pour cette catégorie de travailleurs. Si p.ex. un employé de 40 ans qui a 3 ans d'ancienneté est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 3 mois de salaire, cet employé n'aura plus droit à une indemnité de reclassement puisqu'il a déjà reçu une indemnité de rupture pour cette période.

Puisque le paiement de l'indemnité de reclassement est obligatoire et l'indemnité de reclassement est assimilée au paiement d'une indemnité de rupture, la rupture des contrats de travail moyennant le paiement d'une indemnité devient la règle au lieu de la prestation d'un délai de préavis dans ces cas.

Il y a trois hypothèses possibles :

- Le travailleur a droit à un délai de préavis inférieur ou égal à la période couverte par l'indemnité de reclassement (6 ou 3 mois en fonction de l'âge) : dans ce cas, l'employeur doit immédiatement mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de reclassement. Il ne peut pas avoir recours au préavis. Aucune indemnité de préavis n'est due.
- Le travailleur a droit à un délai de préavis supérieur à la période couverte par l'indemnité de reclassement (6 ou 3 mois en fonction de l'âge) : dans ce cas, il est possible de mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis, mais le contrat doit être résilié à temps pendant le délai de préavis afin de permettre le paiement d'une indemnité de reclassement pour les mois restants.
- Le travailleur a moins d'un an d'ancienneté : l'employeur doit mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, car le travailleur n'a pas droit à une indemnité de reclassement.

Le travailleur qui ne s'inscrit pas ou pas à temps auprès de la cellule pour l'emploi maintient toutefois le droit à l'indemnité de préavis, mais il perd son droit à l'indemnité de reclassement.

3. Indemnité de licenciement collectif

3.1 Quand l'indemnité doit-elle être payée ?

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

La réglementation relative à l'indemnité est toutefois uniquement applicable si l'entreprise occupait au moins 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant celle du licenciement collectif.

En ce qui concerne cet aspect, un licenciement collectif est calculé comme suit :

(Attention : le calcul du nombre minimal de licenciements diffère aussi de celui prévu pour la procédure d'information.)

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 12 travailleurs	–
12 – 19 travailleurs	–
20 – 59 travailleurs	6 travailleurs
60 – 99 travailleurs	10%
100 – 299 travailleurs	10%
300 travailleurs et plus	10%

Est donc qualifié de « collectif » tout licenciement pour motif économique ou technique qui affecte, au cours d'une période ininterrompue de 60 jours un nombre de travailleurs qui est **au moins égal à 10 %** du nombre de travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement.

Pour les entreprises qui occupent de 20 à 59 travailleurs, le licenciement est collectif s'il affecte **au moins 6 travailleurs**.

La réglementation relative à l'indemnité n'est pas applicable aux catégories suivantes :

- les travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ;
- les ouvriers de la construction ;
- les travailleurs qui **ont droit à une prime de fermeture (voir infra)** ;
- les travailleurs qui en sont exclus sur la base d'une CCT sectorielle.

Les ouvriers occupés dans une entreprise portuaire, le personnel navigant de la pêche en mer et les intérimaires ne peuvent ainsi pas prétendre à l'indemnité de licenciement collectif.

Normalement, l'indemnité n'est due qu'aux chômeurs qui ont droit aux allocations.

Sont assimilés et y ont donc également droit :

- les travailleurs qui, indépendamment de leur volonté, sont exclus du droit aux allocations de chômage ;
- 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.

3.2 Quel est le montant de l'indemnité ?

L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles le travailleur concerné a ou aurait eu droit.

Pour ceux qui ont une rémunération inférieure, l'indemnité est égale à la différence entre la rémunération nette de référence et la rémunération nette liée au nouvel emploi.

La rémunération brute mensuelle qui sert de base au calcul de la rémunération nette de référence est plafonnée à 3 144,66 euros (depuis le 01.02.12).

La rémunération brute comprend les primes contractuelles ainsi que les avantages en nature soumis aux retenues ONSS.

3.3 Pendant combien de temps l'indemnité est-elle octroyée ?

L'indemnité est due pendant une période de 4 mois, à dater du jour suivant la fin du contrat de travail ou après l'échéance du délai couvert par l'indemnité de préavis.

Si le délai de préavis ou l'indemnité de rupture dépasse 3 mois, la période de 4 mois est éventuellement réduite à concurrence de la durée du préavis dépassant le troisième mois.

Exemple :

Un employé qui a droit à un délai de préavis de 6 mois n'a droit qu'à 1 mois d'indemnité, à savoir $4 - (6 - 3)$ mois = 1 mois.

Comme nous l'avons déjà précisé plus haut, cette indemnité ne peut pas être cumulée avec une prime de fermeture (voir infra). Elle n'est non plus cumulable avec l'indemnité de protection accordée aux membres du CE ou du CPPT, ni avec l'indemnité de protection des délégués syndicaux.

De même, cette indemnité n'est pas due si une CCT prévoit une indemnisation équivalente ou plus importante.

B. Fermeture d'entreprise

Une restructuration/licenciement collectif peut aussi mener à une fermeture d'entreprise.

Il existe différents types de fermeture. Dans la plupart des cas, les travailleurs seront victimes d'une faillite/liquidation de leur entreprise.

Une fermeture ne doit toutefois pas automatiquement mener à une faillite si l'entreprise dispose de suffisamment de moyens financiers pour payer le personnel.

Vous trouverez tous les renseignements concernant la réglementation relative aux faillites dans la brochure « Fermeture ? Faillite ? » sur notre site web.

Nous expliquerons ci-après la notion de fermeture et les obligations de l'employeur en cas de fermeture. Nous donnerons également un aperçu des indemnités auxquelles les travailleurs victimes d'une fermeture ont droit. Le rôle du Fonds de Fermeture des Entreprises sera aussi discuté.

Quand s'agit-il d'une fermeture d'entreprise ?

Conformément à la loi relative aux fermetures d'entreprises il s'agit d'une fermeture d'entreprise⁴ si les deux conditions suivantes sont remplies :

1. la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ;
2. le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise est devenu inférieur à un quart du nombre de travailleurs 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.

En outre, le Comité de gestion du Fonds de fermeture peut assimiler certaines situations à une fermeture bien que strictement parlant, il ne s'agit pas d'une fermeture.

Le législateur a prévu cette possibilité en cas de déplacement du siège d'exploitation, de fusion ou de restructuration de l'entreprise.

Quelles sont les obligations qu'un employeur doit respecter en cas de fermeture ?

En cas de fermeture d'entreprise, l'employeur doit :

- fournir au préalable certains renseignements aux travailleurs concernés et leurs représentants et aux autorités et organismes concernés ;
- payer une indemnité de rupture spéciale, appelée « l'indemnité de fermeture », aux travailleurs victimes de cette fermeture.

Il est à signaler qu'une fermeture d'entreprise va généralement de pair avec un licenciement collectif. Dans ce cas, l'employeur sera tenu de respecter les obligations reprises ci-dessus dans le cadre d'un licenciement collectif (voir supra).

⁴ Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

1. La procédure d'information

1.1 Dans quelles entreprises la procédure d'information doit-elle être respectée ?

En cas de fermeture, seule une entreprise à finalité commerciale doit remplir la condition d'information préalable.

Les dispositions de la loi relative aux fermetures d'entreprises concernant l'obligation d'information, le paiement de l'indemnité de fermeture ne sont pas applicables au secteur non marchand et aux professions libérales.

L'obligation d'information n'est en outre pas requise en cas de fermeture de petites entreprises.

Ce 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 eu lieu.

1.2 Que comprend la procédure d'information ?

La commission paritaire dont relève l'employeur qui fait l'objet d'une fermeture, joue un rôle important.

Conformément à la loi relative aux fermetures d'entreprises, il appartient aux commissions paritaires de déterminer l'information préalable à la fermeture d'entreprise ainsi que les méthodes selon lesquelles celle-ci est communiquée aux autorités, aux institutions et aux travailleurs concernés.

À cet effet, les commissions paritaires peuvent conclure une convention collective de travail rendue obligatoire.

Le contenu de la procédure d'information peut donc différer en fonction du secteur.

L'obligation d'information telle que décrite ci-dessous s'applique aux entreprises qui ressortissent à une commission paritaire au sein de laquelle n'a pas été conclue une convention collective de travail, rendue obligatoire par Arrêté royal, fixant les méthodes d'information préalable à la fermeture d'entreprise.

L'employeur qui décide de procéder à la fermeture d'une entreprise ou d'une division d'entreprise en informe 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;
- 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 ainsi que les ministres régionaux qui ont l'emploi et l'économie dans leurs 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 :

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

2. Paiement de l'indemnité de fermeture

Une entreprise qui procède à une fermeture doit payer une indemnité de fermeture forfaitaire à ses travailleurs. 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 de Fermeture des Entreprises (FFE en abrégé) paiera cette indemnité et essaiera de la récupérer auprès de l'employeur.

2.1 Quelles sont les entreprises visées ?

Pour avoir droit à l'indemnité de fermeture en tant que membre du personnel, l'entreprise doit avoir employé en moyenne au moins 20 travailleurs pendant la période de référence (voir supra).

Si l'entreprise a toutefois été déclarée en faillite et la date de fermeture légale est postérieure à la date de la faillite, l'indemnité de fermeture sera quand même due aux travailleurs d'entreprises qui occupaient en moyenne entre 5 et 19 travailleurs.

Si l'entreprise occupait en moyenne moins de 5 travailleurs, les travailleurs ne peuvent en aucun cas avoir droit à l'indemnité de fermeture.

Outre cet aspect quantitatif, l'entreprise doit aussi avoir une finalité industrielle ou commerciale. Cela signifie que les travailleurs employés par une ASBL (non marchand) qui procède à une fermeture ne peuvent pas prétendre à une indemnité de fermeture.

2.2 Quels travailleurs ont droit à l'indemnité de fermeture ?

Le travailleur licencié en raison de la fermeture de son entreprise a droit à l'indemnité de fermeture pour autant qu'il remplisse les conditions suivantes :

- être lié par un contrat de travail à **durée indéterminée**;
- avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fin du contrat de travail (les périodes de suspension du contrat de travail entrent aussi en ligne de compte);
- l'employeur met fin au contrat sauf pour faute grave du travailleur ou le travailleur rompt le contrat pour motif grave dans le chef de l'employeur ;
- le contrat de travail doit être rompu dans la période de 12 mois (pour les ouvriers) ou dans la période de 18 mois (pour les employés) précédant la fermeture, la date du déplacement du siège d'exploitation ou de la fusion de l'entreprise jusqu'à 12 mois après la fermeture, le déplacement ou la fusion.⁵

⁵ Pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de leur entreprise, ce délai est porté à 3 ans après la fermeture.

- en cas de restructuration, les conditions suivantes doivent être remplies pour que le travailleur ait droit à l'indemnité de fermeture :
 - être licencié pendant la période de restructuration ;
 - avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et
 - être engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Puisque le travailleur doit être licencié (à l'exception du licenciement pour motif grave), il n'aura **pas droit à l'indemnité de fermeture** s'il met lui-même un terme au contrat, en cas de rupture de commun accord, de fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, de rupture pour cause de force majeure.

Les travailleurs repris ci-dessous n'ont **pas droit aux indemnités de fermeture**, même s'ils répondent à toutes les conditions précitées :

- les travailleurs qui, en raison de la reprise de l'entreprise, ont droit à des indemnités de transition⁶ à charge du FFE ;
- Les travailleurs qui ont atteint l'âge de 65 ans ;
- Les travailleurs qui bénéficient, avant ou à l'occasion de la fermeture, du chômage avec complément d'entreprise.

2.3 Quel est le montant de l'indemnité de fermeture ?

L'indemnité de fermeture se compose d'un montant de base (calculé sur la base de l'ancienneté du travailleur) et le cas échéant, d'un complément (calculé sur la base de l'âge du travailleur).

L'indemnité de fermeture s'élève à :

- 150,79 euros **par année d'ancienneté** dans l'entreprise, avec un maximum de 3 015,80 euros ;
- 150,79 euros par année d'ancienneté et **par année d'âge au-delà de 45 ans** avec un maximum de 2 865,01 euros.

Ces montants sont en vigueur depuis le 01.02.2012 et suivent l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Le complément supplémentaire en raison de l'âge n'est pas accordé par année au-delà de 45 ans, mais uniquement pour les années d'activité passées dans l'entreprise après l'âge de 45 ans.

Puisque les travailleurs qui ont atteint l'âge de 65 ans n'ont plus droit à une indemnité de fermeture, un maximum de 19 x 150,79 euros peut être octroyé comme complément d'âge.

Les conditions d'ancienneté et d'âge (importantes pour déterminer le montant de l'indemnité de fermeture) **doivent être remplies le jour où le délai de préavis prend cours** ou, en cas de rupture du contrat sans préavis, le jour de la rupture du contrat.

La période d'occupation chez un autre employeur est assimilée à des périodes de travail chez son premier employeur pour autant que le travailleur ait accepté cette occupation pour échapper au chômage et qu'il soit revenu par la suite chez son premier employeur.

L'indemnité de fermeture ne fait pas l'objet de retenues ONSS, mais elle est soumise à un précompte professionnel de 11 %.

⁶ Une indemnité de transition est octroyée à certains travailleurs repris après une reprise de l'actif d'une entreprise faillie. Ces montants sont à charge du FFE.

2.4 L'indemnité de fermeture peut-elle être cumulée avec d'autres indemnités ?

L'indemnité de fermeture peut être cumulée avec :

- une indemnité de rupture ;
- des allocations de sécurité sociale ;
- les indemnités de licenciement de travailleurs protégés à la suite des élections sociales.

2.5 Quand l'indemnité de fermeture est-elle payée ?

L'employeur doit payer les indemnités de fermeture dans les quinze jours qui suivent la date de fermeture ou, en cas de préavis ultérieur à ladite date, dans une période de quinze jours qui suivent la notification du préavis.

Pour les travailleurs en suspension de contrat au moment de la fermeture, le paiement doit avoir lieu dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision du Comité de gestion d'octroyer une indemnité de fermeture.

En cas de non-paiement de l'employeur dans le délai prescrit par la loi, l'indemnité de fermeture peut être réclamée auprès du FFE.

Exemple

Suite à la cessation des activités d'une entreprise le 10.02.12, le nombre de travailleurs tombe au-dessous du quart.

La date de fermeture est fixée au premier jour du mois suivant, soit le 01.03.12, de sorte que le Fonds devra payer la prime de fermeture, pour autant que l'employeur n'ait pas procédé au paiement avant le 16.03.12.

Les paiements doivent être effectués par le Fonds dans les 3 mois à dater du jour où le Comité de gestion a déclaré la présente loi applicable et où le dossier individuel complet du travailleur et le dossier complet de l'entreprise sont en possession du Fonds.

3. Paiement des indemnités contractuelles

Lorsqu'en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires (ce qui arrive généralement en cas de faillite ou de liquidation), le FFE, en qualité de fonds de garantie, procédera aussi au paiement des rémunérations et des indemnités dues par l'employeur au moment de la fin du contrat de travail.

3.1 Quelles sont les conditions que les travailleurs doivent remplir pour avoir droit au paiement ?

Pour avoir droit au paiement des rémunérations, des indemnités et des avantages, le travailleur ne doit pas nécessairement être lié par un contrat de travail à durée indéterminée et la condition d'ancienneté d'un an ne s'applique pas davantage.

De plus, il suffit que le contrat ait pris fin, quelle qu'en soit la raison (donc aussi le motif grave, la force majeure et l'accord mutuel, échéance d'un contrat à durée déterminée ou fin d'un travail nettement défini).

Les travailleurs ne peuvent prétendre au paiement des indemnités par l'intermédiaire du FFE que lorsque :

- leur contrat a pris fin dans les 13 mois qui précèdent la fermeture de l'entreprise jusqu'à la fin d'une période de 12 mois qui suivent la fermeture⁷ ;
- ils ont introduit une créance auprès du tribunal de commerce qui a déclaré la faillite ou la liquidation. Cette créance doit avoir été acceptée par le curateur ou le liquidateur.

3.2 Comment ces indemnités doivent-elles être demandées au FFE ?

Le travailleur qui souhaite obtenir une intervention du FFE, doit en faire la demande à l'aide du formulaire F1 prévu à cet effet.

Ce formulaire donne un aperçu de la créance acceptée par le curateur. Il doit être complété et signé par le travailleur et par le curateur.

3.3 Quel est le montant payé par le FFE ?

L'intervention du FFE est limitée à un **maximum de 25 000 euros brut** par travailleur et par fermeture pour les fermetures d'entreprises dont la date de fermeture est fixée à partir du 1^{er} janvier 2009.

En outre, l'intervention du Fonds dépend du type d'indemnité auquel le travailleur a droit :

- pour les rémunérations, les indemnités et les avantages dus au moment où le contrat prend fin, à l'exclusion de l'indemnité de préavis : **6 750 euros brut** ;
- pour le pécule de départ dû aux employés : **4 500 euros brut** ;
- pour l'indemnité de préavis : le solde du montant maximal de **25 000 euros** diminué des paiements reçus pour les deux autres types d'indemnité.

4. Paiement de l'indemnité de transition

Si l'entreprise est reprise dans les 6 mois après la faillite et le travailleur entre au service du repreneur dans les 6 mois après la date de la reprise, le FFE ne paiera pas une indemnité de rupture, même si le travailleur a été licencié en raison de la faillite. Le FFE paiera alors une indemnité de transition. Cette indemnité couvre la période d'inactivité comprise entre la date de licenciement chez le failli et la date d'entrée en service chez le nouvel employeur.

5. Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension)

Le FFE est tenu de procéder au paiement de l'indemnité complémentaire lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations, même s'il ne s'agit pas d'une fermeture d'entreprise.

⁷ Lorsque le travailleur a été licencié avant cette période, le FFE interviendra uniquement si le travailleur a intenté une action contre son ancien employeur devant le tribunal du travail avant la faillite.

5.1 Quelles sont les conditions que le travailleur doit remplir pour avoir droit à cette intervention ?

- Il doit exister une CCT qui prévoit l'octroi d'une indemnité complémentaire dans le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- Le travailleur concerné doit avoir 55 ans ou plus sauf si l'entreprise a été reconnue par le ministre comme entreprise en difficultés ou en restructuration. Dans ce cas, l'âge minimal est fixé à 50 ans.
- Le travailleur concerné doit aussi remplir les conditions générales pour avoir droit au chômage avec complément d'entreprise, c.-à-d. avoir été licencié sans motif grave et remplir la condition d'âge prévue par la CCT.

5.2 Quel est le montant payé par le Fonds et quand le paiement est-il effectué ?

Le montant maximal de l'intervention du FFE pour l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est égal au montant dû en vertu de la CCT n° 17, c.-à-d. la moitié de la différence entre le salaire net de référence et les allocations de chômage.

Le Fonds doit avoir procédé au paiement dans les 60 jours à compter du jour où le dossier individuel complet (formulaire F1 + toutes les pièces justificatives demandées) a été introduit par le travailleur. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

5.3 Comment ces indemnités doivent-elles être demandées ?

Le travailleur qui souhaite obtenir une intervention du FFE doit introduire une demande à cet effet au moyen d'un formulaire F1.

Ce formulaire donne un aperçu de la créance acceptée par le curateur. Il doit être complété et signé par le travailleur et par le curateur.

6. Qu'en est-il des travailleurs protégés en cas de fermeture/faillite ?

Même s'il y a des raisons économiques qui justifient le licenciement des travailleurs protégés, l'employeur ne peut pas simplement procéder au licenciement, il devra respecter une certaine procédure au préalable.

Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour des raisons économiques ou techniques préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Si la commission paritaire ne prend pas de décision – cela signifie que la CP ne se réunit pas ou n'arrive pas à une décision unanime – l'employeur ne peut licencier les (candidats) délégués du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une certaine catégorie de travailleurs.

En cas de faillite, le curateur ne doit pas demander la reconnaissance des raisons économiques. Le jugement de faillite exclut en effet toute discrimination entre des travailleurs protégés et non protégés.

La loi sur les faillites prévoit toutefois explicitement que les curateurs ne doivent pas respecter de formalités et procédures spéciales s'ils annoncent expressément ou tacitement qu'ils veulent mettre fin au contrat de travail des travailleurs protégés lors de l'arrêt des activités à l'occasion du jugement de faillite.

Marleen Vanderstraeten et Andy Vidts