



**Restructurations :
guide du délégué**

FGTB

Restructurations



Table des matières

Préambule	5
CHAPITRE 1 / ANTICIPER LES DIFFICULTÉS : LA DIRECTION ENVISAGE-T-ELLE QUELQUE CHOSE ?	7
1. Introduction	7
2. Mon entreprise est saine financièrement	8
2.1 Signaux « sur le terrain »	8
2.2 Point d'attention dans les comptes annuels et les IEF	9
2.3 L'entreprise, le groupe d'entreprises, introduit des nouvelles technologies	13
2.4 L'entreprise travaille en sous-traitance	14
2.5 L'entreprise fait partie d'un groupe	14
2.6 Que se passe-t-il au Comité d'entreprise européen (CoEE) ?	16
3. Mon entreprise connaît des problèmes financiers	18
3.1 Comment savoir si mon entreprise connaît des problèmes financiers ?	18
3.2 Est-on en train de « dépouiller » votre entreprise ?	20
CHAPITRE 2 / PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION : LA PROCÉDURE RENAULT	21
1. Introduction	21
2. Définitions sur base de la CCT 24, de la loi Renault et de l'AR du 24 mai 1976	21
2.1 Qu'est-ce qu'un licenciement collectif ?	22
2.2 De quels travailleurs s'agit-il ?	23
2.3 Qu'entend-on par licenciement ?	24
2.4 Pour quelles entreprises et dans quelles limites, le licenciement collectif est-il calculé ?	25
2.5 Période de référence de 60 jours-calendrier	25
2.6 Licenciement multiple versus licenciement collectif	26
2.7 Exceptions à la procédure d'information et de consultation	27
3. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre de la procédure d'information et de consultation selon l'article 66 §1 de la loi Renault, l'article 6 de la CCT n°24 et l'arrêté royal du 24 mai 1976 ?	27
3.1 En général	27
3.2 Aperçu de la procédure	28
3.3 Accord du G10	32
4. Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation	34
4.1 Généralités	34
4.2 Définitions et champ d'application	35
4.3 Quels travailleurs bénéficient de la protection particulière de la loi Renault ?	36
4.4 Contestation du respect de la procédure d'information et de consultation	36
4.5 Sanctions civiles en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation	37
CHAPITRE 3 / LE PLAN SOCIAL	41
1. Introduction	41
2. Qu'est-ce que le plan social ?	41
3. Quand pouvez-vous commencer à négocier un plan social?	43
4. Quelles sont les dispositions que l'on retrouve fréquemment dans un plan social et à quoi faut-il être attentif ?	43
4.1 Reclassement professionnel et formation	43
Le nombre de licenciements peut être limité ou réduit de différentes façons.	
4.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC	45
4.3 Interventions financières	45
5. Le plan social : une CCT?	47

CHAPITRE 4 / UNE INDEMNITÉ MINIMUM GRÂCE À LA CCT 10	49
1. Introduction	49
2. Champ d'application	49
3. L'indemnité de licenciement collectif	50
CHAPITRE 5 / LES TRAVAILLEURS PROTÉGÉS EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF	53
1. Introduction	53
2. Que faut-il entendre par « travailleurs protégés »?	53
3. Les principaux principes	53
4. Schéma	54
CHAPITRE 6 / RECONNAISSANCE COMME ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION	59
1. Introduction	59
2. Avantages en cas de reconnaissance	59
3. Conditions et procédure pour obtenir la reconnaissance	59
CHAPITRE 7 / GESTION ACTIVE DES RESTRUCTURATIONS : LA CELLULE POUR L'EMPLOI	61
1. Introduction	61
2. Obligation de mise en place d'une cellule pour l'emploi	61
3. Mission de la cellule pour l'emploi	62
4. Inscription auprès de la cellule pour l'emploi	62
4.1 <i>Inscription obligatoire</i>	62
4.2 <i>Inscription volontaire</i>	63
4.3 <i>Tableau récapitulatif</i>	64
5. Procédure de rupture du contrat de travail	64
5.1 <i>Travailleurs avec un contrat de travail à durée indéterminée</i>	64
5.2 <i>Présentation schématique</i>	66
5.3 <i>Les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires</i>	66
6. La carte réduction restructurations	67
7. L'indemnité de reclassement	67
8. Que passe-t-il si le travailleur ne retrouve pas un emploi après 3 ou 6 mois en CPE ?	68
9. Le chômage avec complément d'entreprise (RCC) est-il possible sans inscription auprès de la CPE?	68
CHAPITRE 8 / QUID DES COTISATIONS FISCALES ET SOCIALES POUR LES INDEMNITÉS DE PRÉAVIS ?	71
1. Introduction	71
2. Cotisations ONSS	71
2.1 <i>Principe de base</i>	71
2.2 <i>Indemnités sur lesquelles des cotisations ONSS doivent être payées</i>	72
2.3 <i>Indemnités sur lesquelles il ne faut pas payer de cotisations ONSS</i>	72
3. Impôt personnes physiques	73
4. Précompte professionnel	74
CHAPITRE 9 / LICENCIEMENTS COLLECTIFS : LES CHIFFRES	77
1. Introduction	77
2. Annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (procédure Renault)	78
3. Clôture de la procédure d'information et de consultation : nombre de travailleurs effectivement licenciés	81
4. Durée de la procédure (Renault) d'information et de consultation	82
ANNEXE 1 / RESTRUCTURATIONS : LIGNE DU TEMPS	85
ANNEXE 2 / LICENCIEMENT COLLECTIF - PROCÉDURE ET ASPECTS PRATIQUES	86

Hommes - Femmes :

Toute référence à des personnes ou fonctions (ex. travailleur) concerne tant des hommes que des femmes.

Préambule

Un licenciement collectif est l'un des événements les plus marquants et les plus dramatiques pour un représentant syndical. D'un côté, il y a l'impact émotionnel, de l'autre, il faut faire face aux nombreuses questions des collègues. Dans cette brochure, nous répondons aux questions les plus fréquemment posées.

Nous y abordons par exemple les possibles signaux d'alarme annonceurs d'une restructuration, la loi Renault, le plan social, le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, l'ancienne 'prépension'), les mesures d'activation et quelques aspects fiscaux et ONSS liés aux indemnités versées.

Espérons que vous n'aurez jamais besoin de cette brochure en tant que délégué(e) syndical(e). Mais si cela devait être le cas, nous espérons qu'elle vous offre tout le support nécessaire.

Sachez qu'en tant que délégué(e) de la FGTB, vous ne serez jamais seul(e)...Vous pouvez aussi toujours vous adresser à votre centrale professionnelle et aux services interprofessionnels pour un soutien.

Vous avez tout intérêt à vous faire aider.

Fraternellement,

Miranda ULENS
Secrétaire générale

Thierry BODSON
Président faisant fonction

CHAPITRE 1

Anticiper les difficultés : la direction envisage-t-elle quelque chose ?

1. Introduction

Aucune entreprise, aucun secteur n'est encore à l'abri de grandes restructurations ou de licenciements collectifs. Outre l'industrie, les secteurs du commerce, de la finance et même des soins sont aujourd'hui des secteurs où se jouent de véritables catastrophes sociales. Et les chiffres tirés des statistiques le prouvent. L'impact de ces restructurations en termes de nombre d'emplois perdus est terrible: en fin de brochure, au chapitre 9, vous trouverez les chiffres globaux, ainsi que les chiffres des principaux secteurs touchés par ces restructurations.

Les restructurations sont notamment la conséquence de la mondialisation, de la désindustrialisation, des mutations technologiques, de l'accroissement de la concurrence de plus en plus féroce, de la vision à court terme et de l'appétit des actionnaires (la fameuse financiarisation de l'économie) mais elles résultent aussi d'erreurs de management.

La loi stipule que la direction d'une entreprise doit convoquer un Conseil d'entreprise extraordinaire pour l'informer et le consulter sur une « intention de procéder à un licenciement collectif » (voir chapitre 2), ceci, préalablement à la prise de décision définitive. En pratique, les entreprises préparent les licenciements collectifs bien à l'avance et veillent à le cacher à leurs travailleurs et à leurs représentants. C'est pourquoi il est si important pour nous, en tant que syndicat, de faire preuve de vigilance en toutes circonstances, de bien connaître l'entreprise (ou le groupe auquel elle appartient) et d'anticiper.

Y a-t-il des signaux à un stade précoce qui doivent alerter un délégué qu'une restructuration est en préparation dans l'entreprise ?

La réponse à cette question implique une bonne connaissance de l'entreprise, de sa stratégie et du groupe dont elle fait éventuellement partie.

Dans ce premier chapitre, nous discuterons de quelques signaux d'alarme qui peuvent indiquer que quelque chose se prépare dans votre entreprise. Pour ce faire, nous ferons la distinction entre deux situations différentes, à savoir la situation d'une entreprise saine financièrement mais qui restructure pour réaliser encore plus de bénéfices, et la situation d'une entreprise financièrement en difficultés.

2. Mon entreprise est financièrement saine

Aujourd'hui, une situation financière saine ne suffit plus à garantir l'absence de restructuration et de pertes d'emploi.

Certaines restructurations arrivent comme un coup de tonnerre dans un ciel serein. Même si les affaires vont (ou semblent aller) bien, vous pouvez vous retrouver soudainement confrontés à l'annonce d'un licenciement collectif. Surtout dans le cas de multinationales où le véritable pouvoir de décision ne repose pas entre les mains du management belge, mais dépend d'un siège à l'étranger.

Par contre, dans certaines entreprises, les travailleurs ne sont pas pris par surprise, mais confrontés pratiquement chaque année à des restructurations synonymes de redéfinitions de fonctions et de pertes d'emploi. Ils passent ainsi d'une restructuration à l'autre. La direction les justifie en invoquant la nécessité de devoir s'adapter aux changements, de rationaliser. Mais les délégués savent qu'il s'agit avant tout d'une stratégie permanente de maximalisation du profit.

On ne peut donc jamais avoir de certitude absolue. Mais certains signaux peuvent toutefois indiquer que quelque chose se prépare.

2.1. Signaux « sur le terrain »

Les informations économiques et financières annuelles (IEF), discutées en conseil d'entreprise, constituent une importante source d'information sur votre entreprise (voir plus loin). Ne sous-estimez toutefois pas les choses que vous, ou vos collègues, constatez « *sur le terrain* ».

Les questions suivantes peuvent vous aider à détecter une possible restructuration :

- Investit-on suffisamment dans le développement de nouveaux produits ?
- Certains collaborateurs occupant des positions clés quittent-ils l'entreprise sans être remplacés ?
- Les travailleurs bénéficient-ils de moins en moins (heures) de formations ?
- Des activités ont-elles déjà été externalisées et d'autres sont-elles également susceptibles de l'être ?
- L'entretien ou le remplacement de véhicules diminuent-t-il ?
- Les vieilles machines ne sont-elles plus remplacées ?
- Des machines disparaissent-elles ?

- Des bâtiments sont-ils vendus ?
- Des visiteurs externes « *visitent* » l'entreprise avec la direction: pour quoi faire ?
- Des consultants sont invités à participer à intervalles réguliers à des réunions dans l'entreprise: pourquoi ? Ils prépareraient un rapport : quel en est (sont) le(s) thème(s) ?

2.2. Point d'attention dans les comptes annuels et les IEF

Même si votre entreprise semble saine financièrement, il est toujours utile de tenir à l'œil le poste du bilan « Provisions pour risques et charges » (code 160/5) et surtout la partie « *Autres risques et charges* » (code 164/5). Si votre employeur prépare des licenciements massifs, il peut prévoir ou « *provisionner* » les frais de licenciement estimés en fonction de ses intentions. Il peut donc être intéressant de poser des questions sur les raisons d'une subite augmentation au niveau de ces postes.

Exemple

Vous trouverez ci-dessous les comptes de provision pour les années successives d'un site d'une grande entreprise qui a fermé ses portes en 2017.

	31/12/2016	31/12/2015	31/12/2014	31/12/2013	30/06/2012
Provisions et impôts différés	43 291 948	5 934 012	7 678 200	5 956 623	6 032 177
Provisions pour risques et charges	43 291 948	5 934 012	7 678 200	5 944 531	5 999 601
Pensions & obligations similaires (provisions)	3 808 935	4 952 392	4 986 427	2 984 069	2 605 577
Impôts (provisions)	0	0	0	0	0
Provisions pour risques et charges	39 483 013	981 620	2 691 773	2 960 462	3 394 024
Impôts différés	0	0	0	12 092	32 576

Pour tenter de déceler et de décrypter des possibles restructurations, il est conseillé de suivre l'évolution de certaines informations figurant parmi les informations économiques et financières fournies et discutées au CE chaque année et trimestriellement.

1° Les perspectives d'avenir

L'employeur est tenu:

- d'informer les délégués sur le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise et, le cas échéant, de l'entité juridique, économique ou financière (groupe) dont elle fait partie;
- de structurer cette information sur le futur en faisant le point sur tous les aspects de l'activité de l'entreprise. Plus précisément, au moins cinq aspects de l'activité de l'entreprise doivent être approfondis. Il s'agit notamment:
 - des aspects industriels;
 - des aspects commerciaux;
 - des aspects sociaux;
 - des aspects de recherche, y compris les prévisions concernant son extension future;
 - des investissements projetés et de leur financement

Attention ! La CCT n°9 (articles 4 et 5), oblige l'employeur à fournir des informations complémentaires sur les perspectives d'avenir et leurs conséquences sur l'emploi :

- L'état du marché,
- Le carnet de commande,
- Les programmes de développement, de rationalisation, d'organisation ou de réorganisation
- Les prévisions d'emploi: estimations chiffrées sur la contraction ou l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions (à ventiler si possible selon les catégories professionnelles).

IMPORTANT A SAVOIR : Ces informations sont évidemment capitales. Il faut donc, si nécessaire, insister et répéter à l'employeur que le contenu de ces informations sur le futur doit être cohérent, précis et être discuté en profondeur. Ceci afin de permettre d'interpeler l'employeur sur sa stratégie à moyen et long terme.

2° Le secteur d'activité et la position concurrentielle

La législation sur les IEF prévoit que les informations concernant l'entreprise ou le groupe dont elle fait partie doivent permettre de:

- situer l'entreprise dans le cadre plus large de son secteur d'activité.

Ces informations doivent elles-mêmes permettre aux délégués de situer l'entreprise dans son secteur économique régional, national et international.

- faire la lumière de manière détaillée sur sa position concurrentielle:

L'employeur doit communiquer quelles sont les parts de marché (en pourcentage) de l'entreprise et leur évolution en distinguant:

- le marché belge;
- le marché européen;
- celui des autres pays.

Il doit également permettre aux délégués des travailleurs de se faire une idée de la position de l'entreprise sur le marché :

- expliquer pourquoi et comment l'entreprise est compétitive ou pourquoi elle l'est moins. L'information indique donc quels sont les points forts et les points faibles de l'entreprise par rapport à ses concurrents. La position concurrentielle peut ainsi dépendre, par exemple, de:
 - la haute qualité du produit ou du service.
 - l'innovation: nouveaux produits ou services correspondant aux besoins sur les marchés. Ce qui suppose notamment que l'entreprise s'inscrive dans une démarche active d'innovation, de prospection et investisse !
- donner une idée des principaux clients. Il est important de savoir si l'entreprise ne travaille qu'avec quelques clients ou si elle a un portefeuille de clients diversifiés. L'impact de la perte de l'un d'entre eux est en effet complètement différent selon la situation. Il faut également être attentif aux situations où l'entreprise confie l'ensemble de sa production à une filiale qui assure ses ventes, la commercialise ou si l'entreprise est active sur les marchés publics.

IMPORTANT A SAVOIR : Il faut être particulièrement attentif aux points suivants : émergence de nouveaux concurrents, grosse pression sur les prix, perte de clients importants.

- communiquer par unité de produit le montant du prix de revient et de vente. Si cela s'avère impossible, l'employeur communique les données relatives à l'évolution du prix de revient et de vente:
 - par groupe ou sous-groupe de produits ou
 - par sous-groupe ou
 - pour un certain nombre de produits représentatifs

IMPORTANT A SAVOIR : L'évolution du prix de vente unitaire doit permettre de mieux apprécier dans quelle mesure l'évolution du chiffre d'affaires est attribuable à des variations au niveau du volume des ventes ou à des évolutions des prix.

- fournir les éléments permettant de se faire une idée de la commercialisation des produits de l'entreprise: notamment les canaux de distribution, les techniques de vente et les marges de distribution.

IMPORTANT A SAVOIR : Il est conseillé de tenir à l'œil et d'obtenir plus d'infos sur l'évolution de ces données: prospection de la clientèle, études de marchés...

3° Les propriétaires de l'entreprise

Le CE a le droit de recevoir les informations sur :

- La liste des principaux actionnaires. Qui sont ces actionnaires : individus, une autre entreprise, des structures comme des holdings ou des fonds de pension sans visage ?
- Le niveau de participation dans le capital de ces actionnaires.

IMPORTANT A SAVOIR : Quel est le pourcentage d'actions qu'ils détiennent ?

Qui sont les actionnaires dits de « référence » ? Ce sont ceux dont le niveau de participation dans le capital, même s'ils ne bénéficient pas du contrôle absolu, leur permet d'exercer une influence forte, voire décisive, sur les décisions stratégiques de l'entreprise. Il suffit parfois de détenir 15% du capital ou même moins s'il est détenu par différents actionnaires, pour peser sur la stratégie de l'entreprise.

Les changements dans l'actionnariat. Ceux-ci doivent particulièrement attirer l'attention. Ils peuvent annoncer des changements importants dans l'entreprise. Certains changements peuvent d'ailleurs être radicaux: toutes les actions passent aux mains d'un ou plusieurs investisseurs ou d'une autre entreprise.

IMPORTANT A SAVOIR : Il est conseillé d'enquêter sur les pratiques des nouveaux propriétaires/actionnaires: comment se sont-ils comportés avec les autres entreprises et en particulier avec leurs travailleurs.

4° Les relations économiques et financières

Le point important est de bien comprendre la nature des relations qu'entretient l'entreprise avec d'autres entreprises, en particulier dans le même groupe. L'employeur doit faire la lumière sur les relations économiques importantes et durables.

Lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, il arrive souvent que des achats et des ventes soient effectués au sein du groupe. Cela donne souvent lieu à des ventes/achats réglés selon des prix convenus et non par la voie « naturelle », qui est celle de la loi de l'offre et la demande. Il est évident que ces prix ont des répercussions sur le chiffre d'affaires en cas de ventes au sein du groupe et sur le prix de revient en cas d'achats au sein du groupe (voir 1.2.4.)

2.3. L'entreprise, le groupe d'entreprises, introduit des nouvelles technologies

Les entreprises et les groupes d'entreprises introduisent de plus en plus des technologies nouvelles dans l'industrie et dans les services: digitalisation, robotisation, automatisation, applications big data, plateformes numériques, nouvelles technologies de l'information et de la communication (p.e. chatbots) ... Tous ces instruments signifient un défi énorme pour le monde syndical en termes d'organisation du travail de qualification, de formation, d'emploi et de qualité d'emploi des travailleurs (technostress et mesure de prévention). Toutefois, trop souvent ces changements sont introduits dans les entreprises sans que les travailleurs aient été consultés sur l'introduction de ces nouvelles technologies et leurs conséquences.

IMPORTANT A SAVOIR : La CCT 39 de 1983 (!) oblige l'employeur à informer et concerter le CE et à défaut la DS, trois mois avant l'introduction de ces nouvelles technologies sur les perspectives d'emploi, la structure de l'emploi, l'organisation du travail, le bien-être au travail, la qualification des travailleurs, leur formation et recyclage.

2.4. L'entreprise travaille en sous-traitance

Dans le cas des entreprises qui travaillent en sous-traitance, l'emploi dépend du ou des donneurs d'ordre. Une restructuration chez le donneur d'ordre peut évidemment avoir un impact direct sur la sous-traitance. Cet impact sera d'autant plus élevé si la dépendance à ce donneur d'ordre est grande. Il est donc indispensable que les délégués aient connaissance de ce degré de dépendance. Cette information doit en principe être fournie dans le cadre des informations économiques et financières à fournir au CE.

2.5. L'entreprise fait partie d'un groupe

Plus de la moitié des conseils d'entreprise sont constitués dans des entreprises faisant partie d'un groupe. Il est alors possible que ce groupe :

- externalise certaines activités vers des pays à faibles coûts de main d'œuvre. Il y a donc un risque élevé que les activités similaires en Belgique subissent le même sort ;
- mette en concurrence ses différents sites;
- arbitre ses investissements en fonction de paramètres comme les aides publiques, ou les réductions d'impôts ou de sécurité sociale ;
- modifie ses « frontières » ou sa structure, se recentre sur son « *métier principal* » : cessation, délocalisation ou externalisation d'une partie, d'un segment des activités, des fermetures sont décidées ;
- veuille augmenter sa taille pour occuper une position de plus en plus dominante sur le marché : des fusions sont réalisées ou des nouvelles entreprises sont acquises ;
- comporte des sites de production dont les capacités de production sont trop élevées par rapport aux évolutions du marché;
- ait déjà adopté des plans de restructuration, qui n'ont toutefois pas abouti aux résultats escomptés.

Les délégués sont de plus en plus confrontés à la question du degré de pertinence des informations économiques et financières concernant l'entreprise quand cette entreprise fait partie d'un groupe.

En effet, à l'intérieur d'un groupe, une multitude de transactions ont lieu chaque jour. Certaines sont connues et visibles comme la vente d'une partie ou de l'entière de la production à une autre entité qui les commercialise par exemple. D'autres le sont moins, le paiement de dividendes, les prêts à l'intérieur du groupe, les transferts de know-how, les constructions juridiques compliquées pour diminuer les impôts...

De plus, des décisions stratégiques sont prises au plus haut niveau comme par exemple la localisation des nouveaux investissements à travers le groupe. Ce qui conduit à devoir nuancer, parfois fortement, les données concernant l'entreprise. De nombreux délégués ont ainsi été confrontés à des situations de pertes pour l'entreprise alors que le groupe réalisait de plantureux bénéfices.

Il est donc évident que pour saisir les stratégies appliquées dans l'entreprise, il est nécessaire de mieux connaître le groupe dont elle fait partie et de suivre de près les évolutions en cours.

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, la législation prévoit que les délégués doivent recevoir, dans le cadre de l'information de base (et de sa mise à jour lors de l'information annuelle), les informations suivantes sur le groupe :

- les comptes annuels consolidés ;
- les dirigeants du groupe, ses moyens de financement, l'existence de conventions et d'accords intragroupe ayant des conséquences durables sur l'entreprise (sous-traitance, contrats...) ;
- la structure financière ;
- le programme et les perspectives générales d'avenir ;
- l'organigramme de l'organisation.

Mieux connaître le groupe suppose que l'on puisse au moins répondre aux questions suivantes :

Structure du groupe et place occupée par l'entreprise

- Quelle est la société-mère du groupe ?
- Quelles sont les autres filiales en Belgique et à l'étranger ?
- Comment le pouvoir est-il partagé ? Qui prend les décisions ?
- Quelles relations l'entreprise entretient-elle avec les autres entreprises du groupe ?
- Quel est le degré d'autonomie de l'entreprise dans le groupe, quelles sont ses forces et ses faiblesses ?
- Quelle fonction a-t-on assigné à l'entreprise dans le groupe ?
- L'entreprise fournit-elle des biens ou des services qui font partie du métier de base du groupe ou sont-ils complémentaires ?

Performances et perspectives d'avenir du groupe

- Le groupe est-il en bonne santé financière ?
- Quels sont les flux financiers et économiques entre l'entreprise et la société-mère et/ou d'autres filiales ?
- Les filiales sont-elles mises en concurrence ?
- Les produits sont-ils rachetés par une filiale qui les commercialise ?
- Comment la société-mère a-t-elle réparti les marchés ? Les a-t-elle délimités ?
- Quelles perspectives pour l'avenir : investissement, délocalisation, emplois, garanties...?

L'entreprise est-elle uniquement rétribuée par le groupe pour les prestations qu'elle fournit ?

Ajoutons que depuis 2018, les entreprises ou sociétés mères d'un groupe belge, ou coté en Bourse, de plus de 500 travailleurs et les établissements de crédit et entreprises d'assurance (au total plus ou moins deux cents) doivent publier toute une série d'informations non financières sur les questions sociales, environnementales, de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption.

IMPORTANT A SAVOIR : Si une entreprise fait partie d'un groupe dont la société-mère est sise hors de l'Union européenne, il est conseillé de demander ces informations non financières. Une directive européenne les oblige en effet à publier ces informations non financières. Ces informations devraient également être communiquées aux comités d'entreprise européens.

2.6. Que se passe-t-il au Comité d'entreprise européen (CoEE) ?

Si l'entreprise fait partie d'une multinationale, il est possible de négocier l'instauration d'un Comité d'entreprise européen coupole. Cet organe transfrontalier représente tous les travailleurs européens du groupe. Il existe actuellement quelque 1200 CoEE en Europe.

Les représentants au CoEE disposent du droit d'être informés et consultés par la direction centrale du groupe sur toutes les questions qui sortent du cadre national.

Attention ! Souvent, les directions veulent limiter les informations aux questions transnationales, c'est-à-dire à celles qui, selon elles, concernent au moins deux pays. Toutefois, même les questions qui ne concernent qu'un seul pays (par exemple un investissement) ont un impact plus large et touchent également les travailleurs des autres pays. En bref, une décision prise dans un autre Etat membre ou par une direction à un niveau plus élevé que le pays touchés doit également être abordée à la réunion du CoEE. Nous considérons que c'est une question transnationale relevant de la compétence du CoEE.

Le CoEE est donc le forum adéquat pour poser des questions sur les plans de l'entreprise au niveau européen. Par exemple : les investissements (Lesquels? Où ? Quand ?).

La directive sur les CoEE de 2009 prévoit que les CoEE doivent être informés et consultés sur:

- la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels dans l'organisation ;
- les transferts de production, les fusions, la diminution de l'emploi ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;
- les licenciements collectifs ;
- l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production. Ceci est important car cela peut avoir des impacts sur l'emploi.

L'accord constitutif du CoEE prévoit les modalités pratiques à suivre pour la communication et la consultation de ces informations.

Le CoEE est également le forum adéquat pour établir des contacts avec des syndicalistes d'autres pays. En France, les délégués des travailleurs ont, par exemple, des droits à l'information plus étendus qu'en Belgique. Vous pouvez donc parfois obtenir par cette voie des informations supplémentaires sur votre propre implantation.

Si au sein du CoEE, il n'y a qu'un seul mandat pour la Belgique et que celui-ci est assuré par un autre syndicat, il est également important de convenir de la façon dont les délégués de la FGTB seront informés de ce qui a été discuté au CoEE.

Pour plus d'informations sur les CoEE, consultez la brochure de la FGTB « *Les comités d'entreprise européens, nouvelle directive* » que vous pouvez télécharger sur le site de la FGTB pour les délégués.

3. Mon entreprise connaît des problèmes financiers

Souvent, les restructurations et les licenciements collectifs sont une tentative de la direction d'assainir financièrement une entreprise déficitaire. Il est toujours important d'être au courant de la santé financière de votre entreprise et d'interpeller la direction à ce sujet.

3.1. Comment savoir si mon entreprise connaît des problèmes financiers ?

Comme déjà mentionné ci-dessus, les IEF annuelles sont une importante source d'informations. Les comptes annuels font également partie de ces informations importantes et doivent vous donner une image fidèle de la situation financière de votre entreprise.

Points d'attention des comptes annuels qui indiquent des problèmes financiers potentiels :

- des fonds propres négatifs ou fonds de roulement négatif ;
- un usage excessif des emprunts à court terme pour financer des investissements à long terme ;
- des flux de trésorerie négatifs (ceci signifie que l'entreprise sort plus d'argent qu'elle n'en rentre) ;
- d'importantes pertes d'exploitation ;
- des ratios financiers défavorables comme la solvabilité et les liquidités.

Pour plus d'informations sur l'analyse des comptes annuels, n'hésitez pas à consulter la brochure de la FGTB : « *Analyse des entreprises à l'aide des comptes annuels* » que vous pouvez télécharger via le site Délégués.

Le rapport du réviseur d'entreprise peut également être une bonne source d'information. Dans son rapport, le réviseur doit juger si les informations reprises dans les comptes annuels donnent une idée fidèle ou sont complètes. Il doit également se prononcer sur la capacité de la société à poursuivre ses activités pendant l'exercice comptable suivant. En d'autres termes, il doit juger s'il ya des raisons de douter de la continuité de l'entreprise les 12 prochains mois. Le réviseur peut émettre quatre « *opinions* » sur les comptes annuels :

- opinion sans réserve ;
- opinion avec réserve, lorsque le réviseur d'entreprises est confronté à une limitation dans l'étendue des travaux ou à un désaccord avec les dirigeants concernant les règles et méthodes comptables retenues ou le caractère adéquat de l'information donnée dans les comptes annuels ou consolidés ;

- opinion négative, lorsque le désaccord avec les dirigeants sur un ou plusieurs points qui sont à ce point essentiels que même une attestation avec réserve ne peut pas être donnée. Ce désaccord doit porter sur le fait que les comptes annuels ou consolidés ne donnent pas une image fidèle du patrimoine, de la situation financière ou des résultats de l'entreprise ;
- déclaration d'abstention (ou abstention d'opinion), lorsque les données fournies sont tellement insuffisantes qu'il devient impossible d'émettre un avis sur l'image fidèle des comptes annuels ou consolidés, ou lorsque la situation de l'entité est caractérisée par de multiples incertitudes affectant de façon significative les comptes annuels.

S'agissant d'une opinion sans réserve, les réviseurs se montreront généralement très prudents. Par conséquent, s'ils optent, dans leur rapport, pour l'une des trois autres opinions, cela indique de sérieux problèmes au niveau de l'entreprise.

Dernier point d'attention lié aux comptes annuels : sont-ils publiés à temps ? Les entreprises qui déposent souvent en retard leurs comptes annuels à la Banque Nationale ont une réputation peu fiable. Le non-dépôt des comptes annuels est considéré comme un signal d'alarme par rapport à la continuité de l'entreprise.

Le gros inconvénient des informations reprises dans les comptes annuels est néanmoins qu'elles ont toujours trait au passé et qu'elles n'en disent donc pas nécessairement long sur le présent ou l'avenir. Des signaux antérieurs peuvent indiquer d'éventuels problèmes (à venir) concernant la situation financière de votre entreprise :

- dettes vis-à-vis du fisc ou assignation par l'ONSS ;
- implication de l'un des gérants d'entreprise dans une autre faillite ;
- refus de crédit par les fournisseurs et exigences de paiements au comptant ;
- procédures judiciaires en cours contre la société qui risquent de déboucher sur un jugement avec des conséquences financières graves ;
- problème de renouvellement d'un permis d'exploitation ;
- perte d'un marché ou d'un client important.

3.2. Est-on en train de « dépouiller » votre entreprise ?

Les informations sur la santé financière de votre entreprise peuvent parfois être trompeuses et la situation peut être présentée par la direction comme pire qu'elle ne l'est en réalité. Dans les multinationales, par exemple, les bénéfices sont souvent transférés - pour des raisons fiscales - vers des pays où les taux d'imposition sont inférieurs via la technique du « transfer-pricing ». Il s'agit de contrats avec la société-mère, ou d'autres filiales, à des conditions anormalement défavorables pour votre entreprise (voir également le paragraphe 2.5 ci-dessus). Cela peut ainsi donner l'illusion que votre entreprise est déficitaire alors que ce n'est pas le cas. Si la direction présente soudainement d'importantes pertes, il est donc indiqué de vérifier d'où proviennent ces pertes. Les ventes ont-elles baissé ? Les stocks prennent-ils plus de temps à s'écouler ? Ou constate-t-on une augmentation soudaine du nombre de postes de frais inexplicables ?

Dans les entreprises ordinaires aussi, il arrive que l'entreprise soit vidée de sa substance par la direction. Si la situation financière se détériore soudainement, il est intéressant de savoir si des versements importants de dividendes ont récemment été effectués aux actionnaires ou si des réductions de capital sont récemment intervenues.

Il y a également un sujet sensible dont la direction ne parle pas volontiers : le compte courant. Il s'agit de prêts de l'entreprise à la direction de l'entreprise ou inversement. Si l'entreprise prête de l'argent à la direction, il est intéressant de savoir de quel montant il s'agit et si le remboursement est réaliste. Dans le cas inverse, il est intéressant de savoir quels intérêts l'entreprise paie à la direction sur ces emprunts. Un phénomène apparenté est l'assistance financière (financial assistance). C'est le cas si un entrepreneur emprunte de l'argent de l'entreprise pour ensuite acheter lui-même l'entreprise.

Une multiplication soudaine du nombre de mandats d'administrateurs dans d'autres sociétés des membres du Conseil d'administration peut également indiquer que la direction de l'entreprise a l'intention de vider cette dernière de sa substance.

CHAPITRE 2

Procédure d'information et de consultation : la procédure RENAULT

1. Introduction

Dans ce chapitre, vous trouverez une réponse aux questions suivantes :

Qu'est-ce qu'un licenciement collectif ? Qui sont les acteurs impliqués ? Quelles informations les délégués doivent-ils recevoir de l'employeur ? Quel rôle les délégués ont-ils pendant cette phase ? Qui clôture la phase d'information et de consultation ? Faut-il continuer à travailler pendant cette phase ? Les licenciements collectifs sont-ils possibles pendant cette phase ?

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

- informer au préalable les représentants des travailleurs ;
- consulter les représentants des travailleurs à ce sujet ;
- faire part du projet de licenciement collectif au directeur du bureau subrégional de l'emploi.

En cas de non-respect des procédures d'information et de consultation, l'employeur peut rester tenu à l'exécution du contrat de travail et au paiement du salaire (cf. 4. Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation).

2. Définitions sur base de la CCT 24, de la loi Renault et de l'AR du 24 mai 1976

La procédure d'information et de consultation est décrite dans la CCT du CNT numéro 24 du 2 octobre 1975 qui a force de loi. La loi du 13 février 1998 (loi « Renault ») prévoit des sanctions lourdes pour les employeurs qui ne respectent pas cette procédure d'information et de consultation. Cette loi a été promulguée après que la direction de l'entreprise Renault a fermé, en 1997, de façon brutale, le site de Renault Vilvoorde. La loi Renault veille à ce que les employeurs respectent strictement la procédure d'information et de consultation prévue dans la CCT 24.

L'arrêté royal du 24 mai 1976 oblige les employeurs qui restructurent à transmettre

plusieurs données aux services régionaux pour l'emploi (SRE) et au SPF Emploi durant la procédure d'information et de consultation. Il s'agit d'un certain nombre de données qui doivent obligatoirement être communiquées sur la restructuration prévue et ce, au début de la procédure d'information et de consultation (nombre de travailleurs visés, avec ventilation en fonction de l'âge, de la catégorie de travailleurs et du département de l'entreprise, mais aussi les raisons du licenciement collectif) et à la fin de la procédure d'information et de consultation. Le SPF Emploi a établi un formulaire-type dans ce cadre. Les délégués des travailleurs reçoivent une copie écrite de ces données et peuvent transmettre leurs remarques à ce sujet au service régional pour l'emploi.

2.1. Qu'est-ce qu'un licenciement collectif ?

Un licenciement est considéré comme collectif si :

- le motif du licenciement n'est pas inhérent à la personne du travailleur ;
- le motif du licenciement affecte, dans une période de référence de 60 jours, un nombre ou un pourcentage déterminé de travailleurs :
 - au moins 10 travailleurs dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs ;
 - au moins 10% du nombre de travailleurs dans des entreprises occupant de 100 à 300 travailleurs ;
 - au moins 30 travailleurs dans des entreprises occupant plus de 300 travailleurs.

Nombre moyen de travailleurs actifs au sein de l'entreprise pendant l'année calendrier avant les licenciements	Nombre minimum de travailleurs requis à avoir été licenciés sur une période de 60 jours
Moins de 20 travailleurs	
20 - 59 travailleurs	10 travailleurs
60 - 99 travailleurs	10 travailleurs
100 - 299 travailleurs	10 %
300 travailleurs et plus	30 travailleurs

L'occupation est donc calculée sur la base du nombre moyen de travailleurs au sein de l'entreprise pendant l'année calendrier qui précède la période de référence. Pour calculer le nombre moyen de travailleurs, il convient de diviser le nombre de travailleurs renseignés auprès de l'ONSS à la fin de chaque trimestre par le nombre de trimestres pour lesquels une déclaration ONSS a été effectuée.

Exemple

1 ^{er} trimestre de l'année avant le licenciement collectif	200 travailleurs
2 ^e trimestre de l'année avant le licenciement collectif	210 travailleurs
3 ^e trimestre de l'année avant le licenciement collectif	215 travailleurs
4 ^e trimestre de l'année avant le licenciement collectif	200 travailleurs
Occupation moyenne l'année qui précède le licenciement collectif	$825 : 4 = 206,25$ travailleurs

Dans cet exemple, il est question d'un licenciement collectif si 10 % des travailleurs sont licenciés (ou 20,62 travailleurs – arrondi à 20).

Attention ! On regarde l'occupation effective et donc pas les équivalents temps plein. En d'autres termes, chaque travailleur – à temps plein ou partiel – est compté comme 1 travailleur.

2.2. De quels travailleurs s'agit-il ?

Il s'agit des personnes qui, en vertu d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 (employés, ouvriers, représentants de commerce, étudiants, travailleurs à domicile) ou d'un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail, sous l'autorité d'un employeur.

Il n'est donc tenu compte que des travailleurs internes à l'entreprise.

- Les travailleurs suivants ne sont pas pris en compte : les travailleurs détachés en Belgique par des entreprises sœurs à l'étranger, les travailleurs des sous-traitants, les travailleurs en RCC (chômage avec complément d'entreprise, l'ancienne prépension).
- Les travailleurs suivants sont, par contre, pris en compte : les propres travailleurs détachés à l'étranger, les intérimaires (à l'exception des intérimaires qui remplacent temporairement un travailleur dont le contrat de travail est suspendu) et les malades de longue durée.

Important : pour le calcul des pourcentages et du nombre de licenciements, dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en restructuration, seuls peuvent être pris en compte les travailleurs licenciés qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, étaient liés depuis au moins deux ans, de façon ininterrompue par un contrat de travail ou d'apprentissage avec l'employeur qui procède à la restructuration..

2.3. Qu'entend-on par licenciement ?

Il s'agit ici de « *toute rupture unilatérale du contrat de travail ou d'apprentissage par l'employeur dont le motif n'est pas inhérent à la personne du travailleur* », en d'autres termes, tout licenciement justifié par des raisons économiques ou techniques. Ces raisons économiques ou techniques sont malheureusement interprétées au sens large.

Important à savoir ! Un licenciement implicite (toute modification apportée unilatéralement par l'employeur à un élément essentiel du contrat de travail au détriment du travailleur) est pris en compte, selon la Cour européenne de Justice, dans le calcul du licenciement collectif. (CJUE n° C-422/14 du 11 novembre 2015 (Pujante Rivera/Gestora Clubs). Le jugement de la Cour européenne de Justice portait sur le cas d'un employeur qui avait modifié unilatéralement les conditions de rémunération et de travail, sans avoir consulté les délégués au préalable. Des modifications unilatérales avec lesquelles les travailleurs n'étaient bien sûr pas d'accord. Selon la Cour, il était question, dans ce cas précis, d'un licenciement implicite et ces travailleurs devaient être pris en compte pour établir si le nombre prévu de licenciements était atteint pour pouvoir parler d'un licenciement collectif.

Ne sont pas pris en compte:

- Un licenciement intervenant à la suite d'une faute commise par un travailleur ou d'une inaptitude socio-professionnelle n'est pas pris en compte, car il est inhérent à la personne du travailleur.
- Un licenciement pour motif grave n'entrera pas plus en en ligne de compte.
- Les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage à durée déterminée (par ex. les travailleurs intérimaires) ou pour un travail nettement défini n'entrent, en principe, pas non plus en ligne de compte, sauf si la rupture du contrat intervient avant le terme prévu du contrat. Dans ce cas, le licenciement de ces travailleurs sera également pris en compte.
- La fin du contrat de travail ou d'apprentissage pour cause de force majeure (par ex. incapacité de travail définitive) et une rupture de commun accord ne sont pas considérés comme des licenciements. Ces travailleurs ne sont donc pas pris en compte.

2.4. Pour quelles entreprises et dans quelles limites, le licenciement collectif est-il calculé ?

La CCT 24 s'applique à toutes les entreprises qui répondent à la notion d'« unité technique d'exploitation » (UTE) telle que prévue dans la loi portant organisation de l'économie de 1948 (voir également la législation sur les élections sociales) et qui occupent en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année calendrier qui précède la période de référence. Il s'agit, en d'autres termes, uniquement d'entreprises du secteur privé auxquelles la CCT 24 et la loi Renault s'appliquent. Les entreprises du secteur public ne sont pas concernées.

Une unité technique d'exploitation se caractérise par un haut degré d'autonomie économique, mais surtout sociale, contrairement à une entité juridique (SPRL, SA, ASBL).

IMPORTANT A SAVOIR : Utilisez le document X des dernières élections sociales pour savoir quelles entités juridiques font partie de l'unité technique d'exploitation.

La Loi Renault a étendu la notion d'« entreprise » à chacune des divisions de l'entreprise. Une division est une branche de l'entreprise qui présente une certaine cohérence avec le reste de l'entreprise tout en se distinguant de celle-ci par sa propre autonomie technique, par une activité séparée, durable et par une catégorie de personnel distincte (même notion que dans la loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel de 1991). Dans cette loi, la notion d'« entreprise » est donc plus large que la définition d'une UTE, telle que fixée par la loi de 1948.

2.5. Période de référence de 60 jours-calendrier

Pour que les obligations en matière d'information et de consultation énumérées soient d'application, les licenciements prévus doivent avoir lieu dans une période de 60 jours calendrier (calculée de jour à jour). Cette période de 60 jours commence à courir à partir du premier licenciement (cf. exemple).

Un employeur peut simplement échapper à ses obligations en matière d'information et de consultation, en ventilant les licenciements prévus de façon à ne pas atteindre le nombre de licenciements requis pendant la période de référence.

Exemple

Un employeur compte 80 travailleurs et veut en licencier 12.
Le scénario suivant est prévu :

- 5 travailleurs le 16 janvier
- 3 travailleurs le 20 février
- 4 travailleurs le 10 mars

Dans cet exemple, il est question d'un licenciement collectif car au moins 10 travailleurs (en l'occurrence 12 travailleurs) seraient licenciés dans une période de 60 jours-calendrier entre le 16 janvier terminant le 16 mars.

Si l'employeur ne prévoit les 4 derniers licenciements que le 20 mars, il ne sera pas question de licenciement collectif et la procédure Renault ne devra pas être respectée.

Tant sur le plan syndical qu'économique, les licenciements « au compte-goutte » ne sont pas souhaitables, car l'incertitude parmi les travailleurs n'est jamais bon pour la confiance et, donc, pour les prestations de travail.

2.6. Licenciement multiple versus licenciement collectif

Pour éviter que les employeurs ne contournent la procédure Renault, quelques secteurs ont introduit la notion de « licenciement multiple ». Il s'agit d'une notion purement sectorielle et non générale comme la notion de licenciement collectif.

Le licenciement multiple est décrit comme un ensemble d'au moins deux licenciements de travailleur simultanés pour des raisons économiques ou techniques, sans dépassement des seuils inhérents au licenciement collectif.

Exemple

Une entreprise compte 80 travailleurs et licencie 8 travailleurs pour raisons économiques dans une période de 60 jours. Il est alors question d'un licenciement multiple.

Il peut être déduit des informations annuelles en matière de perspectives d'avenir (CCT n°9) qui doivent être fournies au conseil d'entreprise qu'un licenciement multiple pourrait s'imposer ou fait partie des possibilités.

Entre-temps, l'employeur doit également informer et consulter (occasionnellement) le conseil d'entreprise à propos des circonstances inattendues susceptibles d'avoir une répercussion sur l'emploi. Le licenciement multiple est l'une de ces circonstances.

S'il existe une CCT sectorielle en matière de licenciement multiple, celle-ci ne prévoira pas seulement une définition, mais généralement aussi des obligations particulières en matière d'information et de consultation des délégués des travailleurs avant le licenciement des travailleurs visés. Souvent, le règlement sectoriel prévoit également une indemnité supplémentaire, si l'employeur n'a pas respecté son devoir d'information et de consultation.

Pour plus d'informations en la matière, prenez contact avec votre permanent syndical.

2.7. Exceptions à la procédure d'information et de consultation

La procédure d'information et de consultation fixée par la C.C.T. n° 24 ne s'applique pas aux entreprises qui occupent des ouvriers portuaires et des réparateurs de navires, ni aux entreprises du secteur de la construction, pour autant qu'une convention collective de travail conclue dans les commissions paritaires concernées prévoit une procédure d'information et de consultation équivalente.

Entre-temps, des CCT sectorielles relatives à la procédure Renault ont été conclues, tant au sein de la commission paritaire des entreprises qui occupent des ouvriers portuaires et des réparateurs de navires qu'au sein de la commission paritaire de la construction.

3. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre de la procédure d'information et de consultation selon l'article 66 §1 de la loi Renault, l'article 6 de la CCT n°24 et l'arrêté royal du 24 mai 1976?

3.1. En général

Lorsqu'un employeur répond aux conditions de la section 1, il doit préalablement informer et consulter les délégués du personnel.

Une information et une consultation préalables impliquent que durant cette période, aucun travailleur ne peut être licencié pour des raisons économiques ou techniques. A cette phase, le but est justement d'éviter les licenciements collectifs ou de diminuer le nombre de licenciements

Les travailleurs ont droit à toutes les informations utiles. Les informations doivent être préalablement motivées et détaillées en ce sens qu'elles doivent permettre une consultation des représentants des travailleurs.

Attention ! Durant la période d'information et de consultation, l'employeur et les travailleurs doivent continuer à honorer leurs obligations contractuelles. En principe, l'employeur ne peut rien modifier aux conditions contractuelles et les travailleurs doivent continuer à travailler. En raison notamment de la situation incertaine et des nombreuses questions que se poseront les collègues, il est très important d'informer régulièrement les travailleurs par le biais d'assemblées du personnel.

La première phase peut durer de quelques semaines à quelques mois. Ceci est source d'inquiétude auprès des travailleurs. Ils ne seront fixés sur leur situation concrète que lorsque la décision par rapport au licenciement collectif (fin de la première phase) aura été prise, quand il sera clairement établi combien de personnes et lesquelles sont licenciées sur la base de critères objectifs. A ce moment, en tant que délégué, vous pourrez aussi exercer votre influence grâce au droit d'avis.

IMPORTANT A SAVOIR : A la fin de la première phase, les employeurs essaient toujours de faire signer aux délégués une déclaration pour prouver que la procédure d'information et de consultation s'est correctement déroulée. Soyez particulièrement prudents à ce sujet et consultez toujours votre permanent syndical avant de signer.

3.2. Aperçu de la procédure

LA PREMIERE PHASE

La procédure d'information et de consultation (première phase) en différentes étapes chronologiques :

Première étape - l'information	
<p>Communication : annonce par la direction de son intention de procéder à un licenciement collectif</p>	<p>Convocation des délégués du personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CE, ou à défaut... - La DS, ou à défaut... - Le CPPT, ou à défaut... - Tous les travailleurs ou un comité ad hoc de quelques travailleurs. <p>Convocation du Comité d'entreprise européen le cas échéant.</p> <p>Important : à partir de l'annonce de l'intention de procéder au licenciement collectif et jusque 30 jours après la clôture de la phase d'information et de consultation, aucun travailleur ne peut être licencié pour des raisons économiques ou techniques et l'employeur ne peut pas modifier les conditions de salaire ou de travail.</p>

<p>Information</p>	<p>Rapport écrit commenté faisant état de l'intention de procéder à un licenciement collectif et du contexte dans lequel celui-ci aura lieu.</p> <p>Het rapport bevat verplicht volgende informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les motifs de l'intention de procéder à un licenciement (étayés économiquement) ; - les critères de sélection pour le licenciement ; - les membres du CE doivent être informés et consultés au sujet des critères de licenciement. - Il est important, à l'aide de bonnes pratiques, de réduire le nombre de licenciements prévus, d'utiliser le droit d'avis quant aux conditions pour les départs volontaires et les conditions pour le chômage avec complément d'entreprise (RCC) et d'établir une liste de critères pour les personnes qui resteront ; - d'un point de vue syndical, il est indiqué de protéger certaines situations (pas les deux conjoints ou cohabitants, les travailleurs avec un handicap physique ou psychique). - les mauvaises pratiques sont entre autres : un système à points sur la base de sommations, une baisse de productivité ou des absences répétées ; - les absences répétées (enquête Bradford) qui gênent le fonctionnement de l'entreprise ne sont pas, selon certains juges, considérées comme discriminatoires, mais cela reste un mauvais critère. Les malades de longue durée sont en principe protégés sur la base du critère handicap dans la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et ont droit à des aménagements raisonnables du travail convenu. - le nombre de travailleurs et les catégories de travailleurs (ouvriers, employés, cadres) que l'employeur souhaite licencier ; - le personnel habituellement occupé (nombre et catégories de travailleurs) ; - le mode de calcul des indemnités complémentaires (en plus des indemnités légales ou conventionnelles obligatoires) ; - la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués. <p>Une copie du rapport écrit est remise au bureau régional de l'emploi (Actiris, VDAB ou FOREM). A partir de l'annonce du licenciement collectif et jusque 30 jours après la transmission du rapport écrit au bureau régional de l'emploi, aucun travailleur ne peut être licencié pour des raisons économiques ou techniques. Le directeur du bureau de l'emploi peut raccourcir ce délai de 30 jours ou le porter à 60. Ce rapport écrit doit permettre aux délégués du personnel de formuler - en connaissance de cause - des avis, suggestions ou objections.</p> <p>Lors de la fixation des critères de sélection, les travailleurs ne peuvent pas subir de discrimination (par exemple sur la base de leur état de santé, de leur âge, de leurs convictions syndicales de leurs origines, de leur sexe...). Il est question de discrimination si la différence de traitement n'est pas objective et ne peut pas être raisonnablement justifiée (par ex. le licenciement d'un malade chronique peut être discriminatoire).</p>
--------------------	---

Deuxième étape - la consultation

<p>Premières réunions entre la direction et les délégués</p>	<p>Le nombre de réunions et la durée totale des différentes réunions ne sont pas définis par la loi et dépendent de l'ampleur de la restructuration, de la complexité de la structure de l'entreprise, du nombre de licenciements visés, etc. La procédure d'information et de consultation n'est donc pas limitée dans le temps, qu'il s'agisse du nombre de réunions ou de la durée de celles-ci.</p> <p>L'employeur doit expliquer le rapport oralement aux délégués du personnel et/ou au permanent syndical.</p> <p>Important : veillez toujours à ce qu'un rapport soit établi et à ce que ce rapport soit relu et approuvé à la réunion suivante. Exigez que la direction réponde à temps (pas une heure avant la réunion suivante) aux questions, objections et avis formulés.</p> <p>Les réunions sont l'occasion de poser des questions sur la situation financière et économique de l'entreprise et l'employeur doit y répondre. La majorité des membres du conseil d'entreprise a le droit d'exiger la présence du réviseur d'entreprise afin de vérifier la fiabilité (art. 154 du Code des sociétés) des informations économiques et financières fournies par l'employeur au sujet de l'entreprise.</p> <p>Questions qui peuvent être posées à l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">- Y a-t-il des dettes vis-à-vis de l'ONSS ?- Y a-t-il d'importantes créances ?- Des crédits ont-ils été souscrits récemment ?- Y a-t-il des plans de remboursement ?- Y a-t-il encore des fonds en caisse ?- Des investissements sont-ils encore prévus dans un avenir proche ou lointain ? <p>Tentez de toujours obtenir la présence d'un membre de la direction (du siège dans le cas d'une entreprise internationale) lors de la réunion. Ces personnes disposent de plus d'informations et d'un plus grand pouvoir de décision. Un directeur du personnel n'a pas toujours de pouvoir de décision parce qu'il ne fait généralement pas partie du conseil d'administration.</p>
<p>Réunions suivantes entre la direction et les délégués</p>	<p>La pratique nous apprend que la consultation n'est pas prise au sérieux partout. Pourtant, l'employeur doit réellement organiser une sérieuse consultation au préalable.</p> <p>Dans le cadre du droit de consultation, les travailleurs ont le droit de proposer une alternative (via les experts de la FGTB ou un bureau d'expertise par exemple). Cette alternative doit être minutieusement étudiée et ne peut être balayée d'un revers de la main, sans aucune justification. Les coûts qu'impliquent l'analyse de cette alternative ne doivent pas être supportés par l'employeur. Selon l'article 16 de la loi portant organisation de l'économie de 1948, les délégués peuvent demander qu'un expert assiste à une réunion du CE pour présenter ses alternatives.</p> <p>La contre-proposition comprendra des pistes visant à adoucir les conséquences des licenciements prévus ou à réduire (réduction du temps de travail, chômage temporaire, mutations au sein de l'entreprise, mutations au sein du groupe ou chez des clients, reconversion de travailleurs licenciés, etc.).</p> <p>Il incombe aux délégués du personnel du CE de fixer, avec la direction, les critères généraux pour le licenciement ou la réembauche pour des raisons économiques ou techniques.</p> <p>La réglementation ne donne pas de précision sur le moment à partir duquel des négociations peuvent être entamées sur le plan social. Il est néanmoins de coutume d'entamer les négociations sur plan social dès le début, en même temps que la procédure d'information et de consultation. N'oubliez pas non plus de reprendre dans le plan les travailleurs qui sont conservés. En cas de réduction des effectifs, les travailleurs qui restent seront souvent confrontés à d'autres conditions de rémunération et de travail, à une pression du travail plus élevée et à de nouvelles circonstances de travail. Dans ce cadre, il est également utile de poser des questions sur les investissements prévus et de conclure des accords sur d'éventuels nouveaux recrutements à venir.</p>

Troisième étape - clôture de la phase d'information et de consultation par l'employeur

Décision	<p>Si l'employeur estime qu'il a rempli ses obligations en matière d'information et de consultation, il clôturera unilatéralement la première phase.</p> <p>Important : l'employeur obtiendra l'avis juridique pour la clôture formelle de la première phase, avec approbation des délégués des travailleurs concernant le bon déroulement de la première phase. En tant que syndicat, nous vous conseillons de ne pas donner cet accord, sauf en cas d'engagement explicite de développer et de conclure un plan social et si la première phase s'est déroulée correctement. En effet, si les délégués des travailleurs marquent leur accord sur la clôture de la première phase, un employeur ne peut plus être sanctionné pour non-respect des obligations d'informations et de consultation (voir point 4. Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation). Contactez toujours votre permanent syndical avant de signer un document !</p> <p>Si l'employeur a toujours l'intention de procéder au licenciement collectif, la deuxième phase débutera.</p>
----------	--

DEUXIEME PHASE

La deuxième phase comprend les étapes suivantes :

Communication au bureau régional de l'emploi	<p>La communication a lieu par envoi recommandé au directeur du VDAB, d'ACTIRIS ou du FOREM et ce, après avoir respecté la première phase.</p> <p>La communication doit apporter la confirmation que la première phase a bien été correctement respectée. L'employeur doit également indiquer qu'il a respecté les 4 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rapport écrit aux membres de l'organe de concertation (cf. supra « Information ») ; - réunion(s) avec les représentants du personnel sur l'intention de procéder à un licenciement collectif ; - donner la possibilité aux représentants des travailleurs de poser des questions, de formuler des arguments, des avis et des contre-propositions à ce propos ; - prouver qu'il a minutieusement examiné et répondu à ces questions, arguments, avis et contre-propositions.
Affichage	L'affichage, dans l'entreprise, de la décision de procéder à un licenciement collectif est évidemment une obligation. A partir de ce moment, le syndicat dispose d'un délai de 30 jours pour introduire une contestation collective (cf. 4. Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation).
Délai d'attente	<p>L'employeur ne peut pas licencier les travailleurs qu'il a l'intention de licencier avant l'expiration d'un délai de 30 jours à partir de la date de la communication de la décision au VDAB, à ACTIRIS ou au FOREM.</p> <p>Le directeur du bureau de l'emploi peut allonger le délai de 30 jours à 60 jours maximum.</p>
Plan social (voir chapitre 3)	(voir chapitre 3)
Clôture de la phase 2	La clôture de la phase 2 correspond généralement à la fin du délai d'attente.

3.3. Accord du G10

Dans l'AIP 2017-2018, les interlocuteurs sociaux ont convenu de discuter en profondeur de la législation sur les restructurations et de formuler des propositions communes. Les employeurs espéraient obtenir une simplification et un raccourcissement de la procédure d'information et de consultation, alors que les syndicats œuvraient pour une meilleure protection des travailleurs qui sont employés par des sous-traitants dans l'entreprise en restructuration. Les recommandations sont confirmées dans l'avis 2149 du CNT. Le but est de parvenir aussi à un deuxième avis du CNT, dans lequel les recommandations seront élaborées plus en détail. Après 3 ans, une évaluation sera faite.

Nous donnons déjà les grandes lignes.

1° Une information-consultation de qualité et efficace

- Le Conseil recommande que l'employeur et les représentants des travailleurs fixent un calendrier indicatif, ainsi que ses modalités, et qu'ils s'engagent à les respecter. Ces modalités relatives au déroulement de l'information-consultation sont destinées à améliorer la qualité et l'efficacité des discussions.
- Ces modalités portent notamment sur :
 - la planification et l'ordre du jour des réunions,
 - la fixation des modalités de la transmission en temps utile des questions et des réponses (par écrit, moment de la transmission...),
 - le caractère confidentiel de certaines informations communiquées,
 - la demande de faire intervenir des tiers,
 - l'objectivation des propositions et des alternatives,
 - la réponse motivée à tout avis émis
- Durant le processus de restructuration, l'employeur et les représentants des travailleurs prennent des mesures pour préserver l'emploi, favoriser le retour à l'emploi et consolider durablement la relance de l'activité de l'entreprise.
- Les représentants des travailleurs seront également informés de l'impact potentiel de la restructuration sur les travailleurs intérimaires, temporaires et mis à disposition dans l'entreprise (loi du 24 juillet 1987).

2° informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants, les prestataires de services)

a) Informations à communiquer aux co-contractants dont les activités sont susceptibles d'être impactées négativement de manière significative.

L'entreprise identifie en temps utile ses co-contractants vis-à-vis desquels ses obligations contractuelles seraient modifiées par la restructuration et dont les activités sont susceptibles d'être impactées négativement et de manière significative.

Une information doit être communiquée aux co-contractants concernés au même moment ou immédiatement après l'information prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24. Cette information porte sur l'intention de restructurer et sur les coordonnées des personnes de contact afin d'examiner les conséquences éventuelles de ce projet de restructuration sur l'exécution des obligations contractuelles de l'entreprise vis-à-vis des co-contractants.

Chacun des co-contractants évalue ensuite la situation de son entreprise sur la base des informations qui lui ont été communiquées. Le cas échéant, si les dispositions des articles 4, 7 et 11 de la convention collective de travail n° 9 ou les conventions collectives de travail applicables l'exigent, ils doivent informer leur personnel concernant les conséquences de cette annonce pour l'emploi et l'organisation du travail au sein de leur entreprise (cascade).

b) Informations à communiquer aux représentants des travailleurs de l'entreprise

L'entreprise informe les représentants des travailleurs qu'elle a communiqué son projet de restructuration ainsi que les coordonnées des personnes de contact auprès de ses co-contractants identifiés.

Récapitulatif

Entreprise en restructuration	Co-contractant
<ol style="list-style-type: none">1. Annonce au CE de l'intention de procéder à une restructuration (application procédure Renault)2. En même temps ou tout de suite après : identification des co-contractants susceptibles d'être impactés négativement de manière significative à la suite de la restructuration. Information à ces co-contractants sur le licenciement collectif et désignation d'une personne de contact à qui ils peuvent s'adresser pour plus d'informations.3. Communication au CE que les co-contractants impactés ont été informés.	<ol style="list-style-type: none">1. Analyse des possibles conséquences de la restructuration visée, sur les activités propres.2. Si conséquences pour l'emploi ou l'organisation du travail: information aux travailleurs (cascade CE/CPPT/DS)

Comme signalé plus haut, il est ici question de recommandations non-contraignantes. Les fédérations patronales se sont toutefois engagées à communiquer ces accords et à viser à leur respect. Mettez donc l'accent sur ces points dans la concertation !

4. Sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation

4.1. Généralités

La loi Renault du 13 février 1998 impose des sanctions en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation.

- Les travailleurs doivent formuler leurs **objections** dans les 30 jours suivant l'affichage de la communication. S'ils omettent de le faire, la procédure sera considérée comme correcte. En tant que travailleur individuel, vous perdez ainsi la possibilité de contester le licenciement.
- Les travailleurs individuels concernés doivent **contester le respect de la procédure** dans les 30 jours suivant le licenciement ou à compter de la date à laquelle le licenciement a obtenu la nature d'un licenciement collectif.
- Si la **demande est considérée comme fondée** par le tribunal ou l'employeur:
 - Le délai de préavis sera suspendu jusqu'à 60 jours après la communication au service régional de l'emploi, au cas où le contrat n'avait pas encore pris fin.
 - Le travailleur doit demander sa réintégration, au cas où le contrat avait pris fin. Si l'employeur ne le réintègre pas dans les 30 jours, il devra payer le salaire que le travailleur n'a pas perçu entre la fin du contrat et 60 jours après la communication de l'intention de procéder au licenciement. Si l'employeur réintègre le travailleur dans les 30 jours, il doit payer le salaire qui n'a pas été perçu depuis la fin du contrat.

IMPORTANT A SAVOIR : Rappelez ces sanctions à la direction d'une entreprise en restructuration si elle néglige la procédure d'information et de consultation.

La loi crée également un lien entre la procédure d'information et de consultation et le licenciement individuel d'un travailleur qui s'est produit sans respect des règles collectives.

Les sanctions ont uniquement trait au non-respect de la procédure d'information et de consultation définie dans la CCT 24. L'employeur doit :

- présenter un rapport écrit aux membres d'un organe de concertation (cf. supra « *information* ») ;
- se réunir avec les représentants des travailleurs sur l'intention de procéder à un licenciement collectif ;
- donner aux représentants du personnel la possibilité de poser des questions, de formuler des arguments, des avis et des contre-propositions à ce propos ;
- obligatoirement examiner et répondre minutieusement à ces questions, arguments, avis et contre-propositions.

Les sanctions de la loi Renault ne s'appliquent pas au non-respect des obligations reprises à l'AR du 24 mai 1976. Il s'agit des obligations suivantes :

- communication au directeur du bureau de l'emploi (VDAB, ACTIRIS ou FOREM) ;
- obligation d'afficher une copie de cette communication dans l'entreprise et de l'envoyer aux représentants du personnel ;
- interdiction de licencier les travailleurs dans un délai de 30 jours. Dans ce dernier cas, le travailleur peut tenter de prouver que son licenciement était manifestement déraisonnable (CCT 109).

Le non-respect de l'AR du 24 mai 1976 est par contre sanctionné par le code pénal social. On peut donc décider d'envoyer une lettre de réclamations au service d'inspection « *Contrôle des lois sociales* » s'il peut être démontré que les obligations de l'AR du 24 mai 1976 n'ont pas été respectées.

4.2. Définitions et champ d'application

Le champ d'application et les définitions sont les mêmes que pour la procédure d'information et de consultation.

Une définition d'un licenciement individuel y est ajoutée : toute rupture unilatérale du contrat de travail ou d'apprentissage par l'employeur dont le motif n'est pas inhérent à la personne du travailleur.

4.3. Quels travailleurs bénéficient de la protection particulière de la loi Renault ?

Les travailleurs dont le licenciement est intervenu durant une période de référence déterminée. La période de référence commence à partir du début de la période de 60 jours qui sert à établir le caractère collectif du licenciement pour se terminer 60 jours après la fin de cette période. Elle a donc une durée totale de 120 jours.

Pour autant qu'il y ait un licenciement collectif, les travailleurs pouvant bénéficier de la protection particulière sont ceux qui ont été licenciés durant cette période de 120 jours.

4.4. Contestation du respect de la procédure d'information et de consultation

Pour la contestation du respect de la procédure d'information et de consultation, des procédures différentes sont prévues : l'une collective et l'autre individuelle.

4.4.1. Procédure collective de contestation

Qui peut entamer la procédure collective ?	Les délégués du personnel
A qui doit-on s'adresser ?	A l'employeur
Délai légal ?	30 jours calendrier à compter du jour de l'affichage dans l'entreprise de la copie de la notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif. A l'issue de ces 30 jours calendrier, l'employeur est supposé avoir respecté ses obligations en matière d'information et de consultation.
De quelle manière ?	Par un envoi recommandé reprenant les infractions mentionnées.
Quelles contestations ?	Cela ne concerne que les 4 obligations qui doivent être respectées par l'employeur dans le cadre de la procédure d'information et de consultation (voir plus haut).
But ?	Organiser de nouvelles réunions avec l'employeur pour obtenir toutes les informations et réponses utiles à toutes les questions posées, avis, arguments et contre-propositions. Le but ultime est évidemment de réduire ou d'adoucir les conséquences de l'intention de procéder à un licenciement collectif. Obtenir plus de temps pour élaborer un éventuel plan social convenable et soutenu.

Intérêt ?	<p>Si les délégués du personnel n'ont pas envoyé à l'employeur de lettre reprenant leurs contestations dans les 30 jours calendrier suivant l'affichage de la copie, un travailleur individuel ne pourra plus introduire de procédure de contestation individuelle par la suite.</p> <p>Si un travailleur souhaite obtenir des dommages à titre individuel, parce que selon lui, la procédure Renault n'a pas été respectée, il ne pourra le faire qu'après que les syndicats de l'entreprise aient introduit une contestation collective auprès de l'employeur (cf. Cour de Justice 16 juillet 2009, n° C12/08: Mono Car Styling).</p>
-----------	---

4.4.2. Procédure individuelle de contestation

Qui ?	Le travailleur licencié
Quand ?	<p>Dans les 30 jours calendrier suivant son licenciement ou le jour où les licenciements ont obtenu le caractère d'un licenciement collectif (c'est le cas quand un travailleur a été licencié alors que le nombre requis de licenciements pour pouvoir parler d'un licenciement collectif n'a pas encore été atteint).</p> <p>Le licenciement a eu lieu dans la période de référence de 120 jours (cf. contestation collective 4.4.1.).</p>
Comment ?	Par un recommandé à l'employeur.
Quelles contestations ?	Seulement lorsqu'il est question des 4 obligations qui doivent être respectées par l'employeur dans le cadre de la procédure d'information et de consultation (voir plus haut).
Première hypothèse	<p>Aucune contestation collective valable n'a été introduite par les délégués du personnel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information et de consultation.
Deuxième hypothèse	<p>Une contestation collective valable a été introduite par les délégués des travailleurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ L'employeur tient compte des contestations : l'employeur recommence la procédure de consultation et d'information entièrement ou partiellement. ▸ L'employeur estime que la première phase s'est déroulée correctement et procède au licenciement après le délai de 30 jours. Le travailleur peut introduire une procédure de contestation individuelle auprès de son employeur.

4.5. Sanctions civiles en cas de non-respect de la procédure d'information et de consultation

Les sanctions civiles visent à neutraliser ou à compenser les conséquences pour des travailleurs licenciés à la suite du licenciement collectif.

Il convient de distinguer deux situations :

4.5.1 Le travailleur a été licencié avec délai de préavis

Le préavis du travailleur licencié est suspendu, c'est-à-dire qu'il arrête temporairement de courir à partir du 3^e jour ouvrable suivant l'envoi du recommandé dans lequel le travailleur licencié a transmis sa contestation individuelle à son employeur.

La suspension ne s'applique que si la contestation individuelle est fondée. En cas de contestation, le tribunal du Travail se prononcera sur l'affaire.

Tant que l'employeur ne peut pas prouver qu'il a répondu aux 4 conditions concernant la procédure d'information et de consultation, le délai de préavis reste suspendu.

Aussi longtemps que dure la contestation, l'employeur doit continuer à fournir du travail au travailleur et à payer son salaire.

Durant la période de suspension du préavis, le travailleur même peut donner sa démission sans devoir prêter de préavis ni payer d'indemnité de préavis.

Si l'employeur rompt le contrat de travail, on applique le régime repris au point 4.5.2.

4.5.2 Le travailleur a été licencié avec une indemnité de préavis

Si le travailleur a été licencié avec une indemnité de préavis et qu'il a contesté le respect de la procédure d'information et de consultation, il devra explicitement demander, dans son recommandé reprenant sa contestation individuelle, sa réintégration dans sa fonction convenue, avec les mêmes conditions salariales et de travail.

A partir du moment où l'employeur ou le tribunal du Travail déclare la contestation individuelle fondée, l'employeur a deux options :

4.5.2.1 L'employeur réintègre le travailleur licencié

L'employeur réintègre le travailleur, avec les mêmes conditions salariales et de travail qu'avant le licenciement. L'employeur doit payer tous les arriérés de salaire (au sens large du terme). Le travailleur rembourse l'indemnité de préavis payée à l'employeur.

4.5.2.2 L'employeur refuse la réintégration du travailleur dans les 30 jours

En plus de l'indemnité de préavis déjà due, l'employeur doit payer une indemnité supplémentaire conforme au salaire en cours pendant une période qui débute le jour de la rupture du contrat de travail et qui se termine 60 jours après le jour de la communication de l'intention de procéder au licenciement collectif au directeur du service régional pour l'emploi VDAB, ACTIRIS ou FOREM.

Si le contrat de travail a été conclu pour une durée déterminée ou un travail défini, cette période durant laquelle le salaire est garanti prend fin au plus tard le jour de la fin de ce contrat.

CHAPITRE 3

Le plan social

1. Introduction

Ce chapitre aborde les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un plan social ?
- L'employeur est-il tenu de négocier un plan social et à partir de quand commencer à négocier un tel plan?
- Quelles sont les dispositions que l'on retrouve fréquemment dans un plan social et à quoi faut-il être attentif ?

2. Qu'est-ce que le plan social ?

Le plan social contient des mesures sur lesquelles l'employeur marque son accord et qui vont plus loin que les obligations légales. Ces mesures visent à améliorer le sort des travailleurs touchés par un licenciement et très souvent aussi, celui des travailleurs qui restent occupés dans l'entreprise. Pensons à la redistribution du travail, au remboursement des frais de déplacement si les travailleurs sont déplacés vers un autre site,

En Belgique, il n'existe pas de cadre légal explicite pour le plan social. Plusieurs dispositions renvoient cependant à la négociation d'un plan social :

- La **CCT 24** concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif renvoie en son article 6 aux indemnités qui ne découlent pas de la loi

La consultation doit porter sur :

- les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs
- la possibilité d'atténuer les conséquences de ces licenciements en prenant des mesures d'accompagnement sociales visant plus particulièrement à contribuer au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite :

- les motifs du projet de licenciement,
- les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier,
- le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier,
- le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés
- la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail,
- la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, « *pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération.* »

Si l'entreprise utilise la possibilité de laisser accéder les travailleurs au chômage avec complément d'entreprise (RCC) à un plus « jeune » âge, la négociation d'un plan de restructuration sera obligatoire. En cas de licenciement collectif, ce plan doit notamment contenir les éléments suivants:

- Un aperçu des pistes en matière de redistribution du travail examinées à la suite de la restructuration comme alternative aux licenciements;
 - Le régime convenu à la suite de la restructuration en matière de primes de départ pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise;
 - Les mesures d'accompagnement prévues pour les travailleurs menacés de licenciement, plus particulièrement la création d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi commune.
- Dans l'arrêt Junk, la Cour européenne de Justice souligne que l'art. 2 de la Directive impose une obligation de négociation à l'employeur avec comme objectif d'obtenir un accord avec les représentants des travailleurs pour éviter les licenciements collectifs ou en réduire l'ampleur ou en atténuer les conséquences.

Il y a donc bien des arguments pour dire qu'il faut négocier un plan social, même si ce n'est pas explicitement repris dans la loi.

3. Quand pouvez-vous commencer à négocier un plan social?

Comme des sanctions au civil et au pénal sont liées au respect des procédures d'information et de consultation, les employeurs ont parfois tendance, sur conseil de leurs avocats, à « *juridiser* » le processus. Il arrive que les employeurs refusent de discuter d'un plan social dans cette phase. Selon leurs avocats, ceci signifierait en effet qu'il a déjà été décidé de procéder au licenciement. Selon eux, ceci va à l'encontre de la loi qui suppose qu'à une phase « *d'intention* », des contre-propositions et alternatives peuvent toujours être formulées. Dans pareils cas, n'hésitez pas à rassurer l'employeur en avançant les arguments suivants:

- La directive européenne et la jurisprudence stipulent que la consultation est organisée en vue de « *parvenir à un accord* ».
- Selon la CCT 24, la consultation concerne aussi la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail. Cela concerne donc la méthode de calcul des indemnités extralégales, en complément des indemnités légales. Il s'agit d'un thème typique pour la négociation d'un plan social.
- Si l'employeur persiste dans son refus, vous pouvez lui proposer de négocier sous réserve de la notification de l'intention de procéder à un licenciement collectif. Ce faisant, vous confirmez que le licenciement collectif n'a pas encore fait l'objet d'une notification et que vous ne pouvez pas encore exiger les avantages négociés. Les avantages qui sont négociés ne s'appliquent qu'une fois que le licenciement collectif a été explicitement notifié.

Comme il n'y a pas de régime légal, il n'est pas non plus déterminé quand le plan social doit être négocié ni quand cette négociation doit être terminée. Pour des raisons pratiques, la réalisation d'un plan social est évidemment toujours plus difficile une fois que les licenciements sont notifiés.

4. Quelles sont les dispositions que l'on retrouve fréquemment dans un plan social et à quoi faut-il être attentif ?

Le plan social peut prévoir toutes sortes de régimes : indemnités complémentaires de licenciement, prépension, financement des mesures de reclassement professionnel (outplacement), réduction du temps de travail, participation à des cellules pour l'emploi etc. Ci-dessous, nous donnons un bref aperçu des mesures les plus fréquentes.

4.1 Reclassement professionnel et formation

Le nombre de licenciements peut être limité ou réduit de différentes façons.

4.1.1. Via une redistribution du travail (collective ou individuelle) ou via le chômage économique

- Via un reclassement interne par exemple. Parfois, les travailleurs menacés par un licenciement peuvent être déplacés vers une autre division ou un autre site de l'entreprise. Ceci semble être une solution idéale, mais ce n'est pas toujours le cas. Pour les travailleurs, la distance et l'accessibilité par rapport au site peuvent être décisifs. Dans de nombreux cas, la négociation sur le transport ou une intervention dans les frais de transport peut offrir une solution.
- Par une redistribution du travail. En effet, certaines restructurations peuvent être la conséquence d'une baisse de la production. Une manière d'éviter les licenciements est de répartir le travail disponible entre plusieurs travailleurs. La façon la plus solidaire de le faire est la réduction collective du temps de travail. Cela signifie que tout le monde dans l'entreprise prestera quelques heures de moins. La loi prévoit une diminution des cotisations sociales pour les entreprises qui exploitent cette piste.
- Une forme plus fréquente de redistribution du travail revient à encourager le crédit-temps, éventuellement en élargissant la possibilité de rendre la prise du crédit-temps plus attrayante.
- La possibilité existe également d'introduire des fins de carrière adoucies pour les travailleurs d'au moins 58 ans. Ce système offre aux travailleurs plus âgés la possibilité de passer à un travail moins pénible. Par exemple : arrêter le travail par équipes ou le travail de nuit, passer à une fonction « plus light » ou travailler à 4/5 à partir de 60 ans. Leur perte salariale est compensée par une prime payée par l'employeur ou le FSE . La prime n'est pas soumise aux cotisations sociales, mais est belle et bien imposée.
- Si la diminution de la production est temporaire, l'introduction du chômage économique peut aussi être une solution.

4.1.2 Par une clause de sécurité d'emploi

- Pour les travailleurs qui ne sont pas visés par le licenciement collectif, il arrive que l'on négocie une clause de sécurité d'emploi. Dans ce cadre, on détermine une indemnité complémentaire que les travailleurs recevront s'ils devaient malgré tout être licenciés.

4.1.3 Via la création d'une cellule pour l'emploi, le reclassement professionnel et la formation

- En cas de licenciement collectif, la création d'une cellule pour l'emploi est en principe obligatoire (voir chapitre 7). Les modalités à ce sujet sont souvent mentionnées dans le plan social. Vous pouvez aussi négocier un reclassement professionnel pour les cas dans lesquels ce n'est pas obligatoirement prévu par la loi.

Il peut être utile de négocier une intervention de l'employeur dans les frais de déplacement vers et de la cellule de l'emploi ou de et vers l'endroit où le reclassement professionnel a lieu, car ce point n'est pas réglé par la loi.

- Enfin, le budget formation peut aussi être sollicité.

4.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise - RCC

En cas de licenciement collectif, le RCC est possible à partir de

- 59 ans du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020 ;
- 60 ans à partir du 31 décembre 2020.

Pour utiliser cette possibilité, l'entreprise doit introduire une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou restructuration. Cette reconnaissance est donnée par le ministre de l'Emploi, après avis d'une commission à composition paritaire, dans laquelle la FGTB aussi est représentée.

4.3. Interventions financières

Les interventions financières sont les dispositions les plus populaires des plans sociaux. Elles existent sous différents noms, différentes formes et différents types. Important dans la négociation de ces primes: veiller à ce que les critères d'octroi soient clairement formulés et ne soient pas discriminatoires. En principe, les critères pour le licenciement et les critères pour l'octroi de primes ont été convenus au CE pendant la première phase de la procédure d'information et de consultation.

- Primes pour départ volontaire : elles peuvent encourager les travailleurs qui souhaitent partir (par exemple parce qu'ils peuvent facilement trouver un autre emploi) à le faire. Ainsi, ils laissent place aux travailleurs qui ont moins de chances de trouver un nouvel emploi. Sans prime de départ volontaire, tous les travailleurs ont intérêt à rester en service jusqu'à leur licenciement et à profiter des avantages du plan social.
- Prime de rétention : en cas de fermeture, une prime peut être négociée pour les travailleurs qui s'engagent à rester en service jusqu'à la fermeture de l'entreprise.
- Indemnités complémentaires de licenciement: l'employeur peut payer une indemnité en plus de l'indemnité de licenciement fixée légalement. Elles visent à adoucir les conséquences du licenciement pour le travailleur. Très souvent, le montant de ces indemnités est fixé en fonction de l'ancienneté. Ces indemnités sont considérées comme du salaire et sont soumises aux cotisations de sécurité sociale.

- Prime pour l'emploi : pour encourager la reprise d'activité des travailleurs, il arrive que l'on négocie que les travailleurs reçoivent une prime s'ils ont trouvé un nouvel emploi ou s'ils s'installent comme indépendants. Ces primes aussi font partie du salaire et sont soumises aux cotisations sociales.
- Garantie de revenu : si un travailleur licencié n'a pas trouvé de nouvel emploi à l'issue de son préavis, il devra demander des allocations de chômage. La CCT 10 prévoit alors une indemnité de licenciement collectif. Cette indemnité compense la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'allocation de chômage durant 4 mois. Un élargissement de cette indemnité peut être négocié dans le plan social: élargissement aux indemnités de maladie-invalidité, complément forfaitaire supplémentaire, période plus longue. La garantie de revenu peut être payée mensuellement ou sous forme de capital unique.
- Indemnité morale pour indemniser la souffrance des travailleurs à la suite du licenciement. A certaines conditions (très strictes), une indemnité morale est dispensée de cotisations sociales. De plus, d'un point de vue syndical, nous préférons des indemnités pour lesquelles des cotisations sociales sont payées. Payer des cotisations signifie aussi se constituer des droits en sécurité sociale.
- Dans de nombreux plans sociaux, on retrouve aussi des dispositions relatives aux assurances-groupe. Par exemple : pendant une période couverte par l'indemnité de rupture, les primes de pension complémentaire continuent à être payées (au lieu de les intégrer dans le calcul de l'indemnité de rupture).

POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

- Les travailleurs ayant un CDD, les intérimaires et travailleurs qui travaillent en sous-traitance pour l'entreprise sont souvent exclus du plan social. S'ils travaillent sur base fixe pour l'entreprise, il convient, dans la mesure du possible, de les intégrer aussi dans le plan.
- Quand vous négociez, pensez toujours aux conséquences sur le plan fiscal et de la sécurité sociale pour les travailleurs. Ici aussi, vous pouvez compter sur le soutien de votre centrale professionnelle qui connaît les pratiques sectorielles. N'hésitez pas à la solliciter !

5. Le plan social : une CCT?

La loi ne stipule nulle part quelle forme le plan social doit revêtir. Seuls certains avantages, comme le chômage avec complément d'entreprise (RCC), nécessitent une CCT. Pour le reste, une CCT n'est pas légalement obligatoire. Ainsi, il se peut qu'un plan social soit dressé unilatéralement par l'employeur ou qu'un accord soit convenu entre l'employeur et une délégation du personnel composée spécialement à cet effet. Mais ceci a un impact important pour la protection juridique des travailleurs. Une CCT offre toujours la meilleure protection. Quand un employeur est tenu par une CCT, les droits et devoirs qui en découlent s'appliquent à tous les travailleurs à qui la CCT s'applique. Tout autre accord n'engage que les parties signataires. Si l'employeur n'honore pas ses engagements, les travailleurs qui n'ont pas personnellement signé l'accord ne pourront pas forcer leurs droits !

ATTENTION !

Il n'est question de CCT que si le texte a été signé côté syndical par un secrétaire et s'il a été déposé auprès du SPF Emploi Travail et Concertation sociale (SPF ETCS).

CHAPITRE 4

Une indemnité minimum grâce à la CCT 10

1. Introduction

Conclure un plan social n'est pas évident. C'est pourquoi, les interlocuteurs sociaux ont conclu la CCT 10, qui prévoit une indemnité minimum pour les travailleurs victimes d'un licenciement collectif et pour qui aucun (meilleur) régime ne parvient à être dégagé. Cette indemnité minimum est due à tous les travailleurs qui répondent aux conditions de la CCT, sans qu'un accord ou engagement au niveau de l'entreprise ne soit nécessaire.

Dans ce chapitre, nous approfondissons les questions suivantes:

- A quelle indemnité les travailleurs ont-ils droit si aucun (meilleur) plan social n'est conclu?
- A quelles conditions cette indemnité est-elle octroyée?

2. Champ d'application

- Il doit être question d'un licenciement collectif. C'est-à-dire: d'un licenciement pour raisons techniques ou économiques qui touche, sur une période ininterrompue de 60 jours, plusieurs travailleurs, qui représentent au moins 10 % de la moyenne de l'effectif du personnel employé pendant l'année calendrier précédente. Pour les entreprises occupant entre 20 et 59 travailleurs, il est question de licenciement collectif si au moins 6 travailleurs sont touchés.
- La CCT 10 s'applique aux entreprises où au moins 20 travailleurs en moyenne étaient occupés l'année calendrier précédant le licenciement collectif.
- Par 'entreprise', on entend l'unité technique d'exploitation, comme décrite à l'art. 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.
- Les travailleurs sont les personnes qui sont employées dans une entreprise selon un contrat de travail ou d'apprentissage.

- Certaines catégories de travailleurs et certains secteurs sont toutefois exclus du champ d'application de la CCT 10:
 - a) les travailleurs engagés pour une durée déterminée ou un travail défini ;
 - b) les ouvriers de la construction ;
 - c) les travailleurs qui ressortissent à la CP des entreprises portuaires, la sous-commission paritaire de l'industrie de réparation de navires, le personnel navigant ressortissant à la CP de la pêche maritime; les intérimaires d'entreprises ressortissant à la CP du travail intérimaire ;
 - d) d'autres exceptions peuvent être prévues au niveau sectoriel.
- La CCT 10 n'est d'application que pour autant qu'au niveau du secteur ou de l'entreprise, il n'y ait pas de régime équivalent ou supérieur convenu.

3. L'indemnité de licenciement collectif

Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ont droit à une indemnité à charge de l'employeur. Le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage auxquelles ces travailleurs peuvent prétendre.

Le salaire de référence net est égal au salaire mensuel brut plafonné à 3.406€ (index septembre 2018), moins les cotisations de sécurité sociale personnelles et les retenues fiscales.

L'indemnité de licenciement collectif n'est pas due qu'aux travailleurs qui ont droit aux allocations de chômage, mais aussi:

- aux travailleurs sans emploi qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, sont exclus du bénéfice des allocations de chômage ;
- aux travailleurs qui ont un nouvel emploi dans le cadre duquel le salaire qu'ils reçoivent est inférieur à celui qu'ils gagnaient auparavant ;
- aux travailleurs qui suivent une formation professionnelle pour adultes et reçoivent une indemnité inférieure au salaire qu'ils gagnaient auparavant.

Pour ces travailleurs, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et le total des revenus nets obtenus dans le cadre du nouvel emploi ou de la formation professionnelle.

L'indemnité de licenciement collectif est due pendant une période de 4 mois à compter du premier jour suivant la fin du contrat de travail ou éventuellement à l'issue de la période couverte par une indemnité de préavis. Si les travailleurs reçoivent une indemnité de préavis ou de rupture de plus de 3 mois, la période de 4 mois sera raccourcie de la durée du délai de préavis dépassant le troisième mois.

Préavis	Indemnité CCT 10
< 3 mois (13 semaines)	4 mois
4 mois (17 semaines)	3 mois
5 mois (21 semaines)	2 mois
6 mois (26 semaines)	1 mois
7 mois ou plus (30 semaines ou plus)	0

L'indemnité n'est pas due:

- aux travailleurs ayant reçu une indemnité de fermeture ;
- aux travailleurs ayant reçu une indemnité de protection en tant que délégué des travailleurs au CE ou au CPPT (loi du 19 mars 1991) ou en tant que délégué syndical.

CHAPITRE 5

Les travailleurs protégés en cas de licenciement collectif

1. Introduction

Dans ce chapitre, nous vous donnons un aperçu :

- des catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier d'une protection contre le licenciement.
- des principaux principes relatifs au licenciement et plus particulièrement des circonstances dans lesquelles un licenciement peut quand même être autorisé.
- de la période de protection exacte du travailleur et des conséquences pour l'employeur, selon la situation du travailleur.

2. Que faut-il entendre par « travailleurs protégés »?

Les travailleurs protégés sont les travailleurs qui bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement.

Il s'agit des délégués du personnel et des candidats délégués du personnel aux Conseils d'entreprise ainsi que des délégués syndicaux.

Parallèlement, plusieurs autres catégories de travailleurs sont aussi protégés et ce, sur la base d'une disposition légale ou conventionnelle. En font notamment partie : les travailleuses qui bénéficient d'une protection de la maternité ou de pauses d'allaitement ; les mandataires politiques ; les travailleurs en congé parental; les travailleurs en congé éducation; les travailleurs qui ont droit à un travail à temps partiel et ceux qui prennent un crédit-temps ou une interruption de carrière (cf. point 4. Schéma).

3. Les principaux principes

Quand un travailleur bénéficie d'une protection spécifique contre le licenciement sur la base d'une loi ou d'une CCT, l'employeur ne peut pas unilatéralement mettre un terme au contrat de travail pendant une période de protection déterminée avec une indemnité de préavis ou un délai de préavis.

L'interdiction de licenciement n'est toutefois pas absolue. Dans certains cas, l'employeur peut quand même procéder au licenciement:

- Si le motif de licenciement est sans lien avec la situation générale de la protection. Ainsi, la protection disparaîtra si le licenciement est motivé par des raisons économiques ou techniques (ce qui peut être le cas en cas de licenciement collectif) ou à la suite d'une attitude fautive du travailleur (par exemple arrivées tardives répétées et injustifiées, concurrence déloyale faite à l'employeur, refus injustifié du travail, motif grave,...). L'employeur devra toutefois prouver les raisons économiques ou techniques ou le comportement fautif du travailleur.
- A noter que les (candidats) délégués du personnel au CE et CPPT ne peuvent être licenciés sans indemnité de protection que si la commission paritaire reconnaît, préalablement au licenciement, les raisons économiques ou techniques.
- Pour un motif grave (faute grave) éventuellement soumis pour appréciation au tribunal du travail. Dans le cas d'un (candidat) délégué du personnel au CE ou CPPT, la faute grave préalable au licenciement doit être reconnue par le tribunal du Travail avant que la protection contre le licenciement ne tombe.

De façon générale, on peut dire que la protection commence à courir dès le jour où le travailleur informe son employeur de la situation donnant droit à la protection contre le licenciement. La durée de la période de la protection contre le licenciement diffère selon la nature de la situation qui donne droit à cette protection (cf. plus loin point 3. schéma).

Si un employeur procède quand même au licenciement pendant la période de protection et ne peut pas prouver que le licenciement est sans lien avec la situation justifiant la protection, le licenciement sera considéré comme abusif. Dans ce cas, outre l'indemnité de licenciement, l'employeur devra aussi payer une indemnité de protection. La seule exception concerne le licenciement abusif d'un (candidat) délégué du personnel au CE ou CPPT : dans cette situation, seule l'indemnité de protection est due et l'indemnité de licenciement tombe.

Il existe, sous certaines conditions, un droit à la réintégration en cas de licenciement d'un (candidat-) délégué des travailleurs, de discrimination d'un travailleur, d'action basée sur l'égalité salariale hommes/femmes.

4. Schéma

Le schéma qui suit donne un aperçu de la période de protection exacte pour le travailleur et des conséquences pour l'employeur, selon la situation du travailleur. .

Situation	Période de protection		Sanction
	Début	Fin	
Travailleuse enceinte	Le jour où la travailleuse informe son employeur de sa grossesse.	A la fin du mois (calculé de jour à jour) suivant la fin du congé de maternité (15, 17 ou 19 semaines).	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleuse bénéficiant de pauses d'allaitement	A partir du moment où l'employeur est informé de l'exercice du droit.	A la fin du mois commençant à courir le jour de la fin de la dernière attestation médicale.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Congé de maternité converti	A partir du moment où l'employeur est au informé de la demande de conversion du congé de maternité.	A la fin du mois qui commence à la fin du congé.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Congé de paternité	A partir du moment où l'employeur est informé de la demande de congé de paternité	A l'issue du congé de paternité.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 3 mois de salaire
Congé d'adoption	A partir de 2 mois avant le début du congé.	Après un mois à compter de la fin du congé.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 3 mois de salaire
Travailleur qui a formulé des remarques dans le registre joint à l'affichage du règlement de travail	A partir du moment où le travailleur a fait des remarques dans le registre sur le temps de récupération ou les horaires de travail flexibles.	Après 6 mois suivant l'inscription des remarques dans le registre.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Le travailleur qui demande l'égalité salariale f/h	- A partir du jour du dépôt d'une plainte motivée dans l'entreprise ou auprès du contrôle des lois sociales. - A partir du jour de l'introduction d'une affaire en justice	- Après 12 mois suivant le dépôt de la plainte. - Après 3 mois après que le jugement a obtenu un caractère définitif.	En principe, en l'absence d'une réintégration: - Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire ou indemnité pour un dommage réellement subi.
Travailleur en congé politique	Le jour où l'employeur apprend par recommandé que le travailleur est candidat aux élections politiques.	Non-élu : jusqu'à 3 mois après les élections. Élu : jusqu'à 6 mois après la fin du mandat.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur menacé par les nouvelles technologies (CCT 39)	Le jour où l'information sur les (la) nouvelle(s) technologie(s) doit être communiquée au travailleur, ou 3 mois avant l'introduction de la (des) nouvelle(s) technologie(s).	3 mois après la première utilisation de la nouvelle technologie.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 3 mois de salaire
Travailleur qui interrompt sa carrière (partiellement ou totalement)	Le jour où l'employeur donne son autorisation ou 3 mois avant le début de l'interruption de carrière.	3 mois après la fin de l'interruption de carrière partielle ou totale.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire

Travailleur en congé thématique (soins palliatifs, soins à une personne gravement malade ou éducation d'un enfant)	Le jour de la demande.	3 mois après la fin du congé thématique.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur en crédit-temps	Le jour de la demande. Soit au plus tôt 3 mois (si l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs) ou 6 mois (si effectif égal ou inférieur à 20 travailleurs) avant le début du crédit-temps	3 mois après la fin du crédit-temps.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur en CEP	Le jour de la demande.	A l'issue de la période de formation.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 3 mois de salaire
Travailleur ayant le droit de passer à un temps partiel	A partir de 3 mois avant le passage à un temps partiel.	3 mois après le passage à un temps partiel	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur dans un régime avec travail de nuit, mais qui souhaite revenir en régime de jour.	Le jour où le travailleur met un terme à son régime de travail de nuit.	3 mois après le début du régime de jour.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur en congé parental	Le jour de la communication écrite (au plus tôt 3 mois avant le début du congé).	2 mois après la fin du congé parental. Si le congé est scindé : 9 mois après le début du congé.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur avec statut de conseiller en prévention	Pendant la période d'exercice de la fonction de conseiller en prévention. Accord préalable du CPPT : pas nécessaire en cas de licenciement collectif.		- Indemnité de préavis - L'Indemnité de protection est égale au salaire normal ou aux honoraires normaux sur une période de : <ul style="list-style-type: none"> • 2 ans, si le conseiller en prévention a moins de 15 ans de service en la qualité de conseiller en prévention ; • 3 ans, si le conseiller en prévention a plus de 15 ans de service en qualité de conseiller en prévention

Travailleur estimant être victime de harcèlement moral, physique ou sexuel	Dès la réception de la demande, si la demande a été acceptée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. A partir de la réception de la plainte auprès de l'inspection, la police ou le Procureur. A partir de l'introduction d'une affaire devant le tribunal du travail.	Jusqu'à 12 mois après le dépôt d'une demande, d'une plainte ou l'introduction d'une affaire en justice.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire
Travailleur victime d'une discrimination	- A compter du jour du dépôt d'une plainte motivée. - A partir du jour de l'introduction d'une affaire en justice.	- Jusqu'à 12 mois après le dépôt de la plainte. - Jusqu'à 3 mois après un jugement définitif par le tribunal.	En principe, en l'absence d'une réintégration - Indemnité de préavis - Indemnité de protection de 6 mois de salaire ou dommage réel
(candidat) Délégué du personnel au CE ou au CPPT	A partir du jour X-30 (X = jour de l'affichage de la date des élections sociales).	Pour les membres effectifs et suppléants et pour les candidats qui n'ont pas été élus pour la première fois : date d'installation des nouveaux délégués élus. Candidats non-élus pour la 2ème fois (ou plus): jusqu'à 2 ans après l'affichage des résultats des élections.	Si réintégration demandée à temps: - Pas d'indemnité de licenciement (salaire jusqu'à la fin du mandat) - Indemnité dans le cadre du mandat (salaire jusqu'à la fin du mandat) - Indemnité fixe <ul style="list-style-type: none"> • 2 ans : moins de 10 ans d'ancienneté • 3 ans : à partir de 10 ans et moins de 20 ans • 4 ans : 20 ans d'ancienneté ou plus
Délégué syndical	A partir de la demande d'un mandat syndical.	Après la fin du mandat syndical.	- Indemnité de préavis - Indemnité de protection d'un an de salaire ou plus si une CCT sectorielle le prévoit

CHAPITRE 6

Reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration

1. Introduction

Dans ce chapitre, nous approfondissons les conditions et la procédure pour une reconnaissance comme « *entreprise en difficulté* » ou « *entreprise en restructuration* ». Si une entreprise est reconnue en difficulté ou en restructuration, elle bénéficie en effet de plusieurs avantages ou exceptions à la réglementation générale.

2. Avantages en cas de reconnaissance

Une entreprise qui a des difficultés financières peut obtenir plusieurs exceptions à la réglementation, plus particulièrement concernant les RCC (chômage avec complément d'entreprise, ancienne prépension):

- Dispense d'obligation de remplacement pour les chômeurs en RCC;
- Délai de préavis raccourci ou raccourcissement de la période couverte par l'indemnité de préavis;
- Diminution de l'âge dans le cadre du régime de RCC jusqu'à 59 ans du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020, et 60 ans à partir du 31 décembre 2020.
- Le crédit-temps fin de carrière est possible à raison d'1/5e pour les travailleurs à partir de 55 ans et à mi-temps à partir de 57 ans si ceci permet d'éviter des licenciements (RCC).

Pour bénéficier de ces avantages, l'entreprise doit demander une reconnaissance comme « *entreprise en difficulté* » ou comme « *entreprise en restructuration* ».

3. Conditions et procédure pour obtenir la reconnaissance

Pour entrer en ligne de compte pour une reconnaissance comme « *entreprise en difficulté* », l'entreprise doit prouver:

- Que dans les comptes annuels des deux derniers exercices comptables précédent la demande, elle a enregistré une perte courante avant impôts;
- Et que pour le dernier exercice comptable, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Si l'entreprise fait partie d'une entité juridique, économique ou financière qui établit des comptes consolidés, il n'est tenu compte que des chiffres consolidés.

Une entreprise peut être reconnue comme 'entreprise en restructuration' si elle répond à une des conditions suivantes:

- L'entreprise (= l'unité technique d'exploitation, UTE) procède à un licenciement collectif. Tout licenciement qui concerne un nombre déterminé de travailleurs est considéré comme un licenciement collectif, à savoir:
 - au moins 10 % des travailleurs dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs ;
 - au moins 10 travailleurs dans les entreprises de plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs ;
 - au moins 6 travailleurs dans les entreprises de plus de 11 travailleurs et de moins de 21 travailleurs ;
 - au moins 50 % des travailleurs dans les entreprises de moins de 12 travailleurs.

L'entreprise doit procéder au licenciement collectif au plus tard dans les 6 mois suivant la date de reconnaissance comme entreprise en restructuration.

- L'entreprise (= l'entité juridique) a connu, l'année précédant la demande, plusieurs jours de chômage, représentant au moins 20% du nombre total de jours déclarés pour les ouvriers à l'ONSS.

Cette disposition s'applique uniquement aux entreprises où au moins la moitié des travailleurs sont des ouvriers.

Pour obtenir une reconnaissance, un dossier doit être constitué et fourni au SPF ETCS. En cas de licenciement collectif, la procédure Renault doit être suivie et des preuves en ce sens doivent être jointes au dossier. Le dossier doit notamment contenir un plan de restructuration, qui sera soumis pour avis :

- au CE ou à défaut
- à la DS ou à défaut
- au CPPT, ou à défaut
- aux représentants des syndicats représentatifs.

La demande est soumise à une commission d'avis composée paritairement, dans laquelle la FGTB est aussi représentée.

CHAPITRE 7

Gestion active des restructurations : la cellule pour l'emploi

1. Introduction

Le chapitre 7 aborde les questions suivantes :

- Mon employeur est-il obligé de mettre en place une cellule pour l'emploi ?
- Suis-je obligé de m'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi ?
- Quel est mon revenu pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi ?
- Est-ce que je risque des sanctions si je ne m'inscris pas auprès de la cellule pour l'emploi ?
- Puis-je obtenir une dispense et, le cas échéant, à quelles conditions ?

2. Obligation de mise en place d'une cellule pour l'emploi

Un employeur qui procède à un licenciement collectif est obligé de mettre en place une cellule pour l'emploi (CPE) ou de s'affilier à une cellule pour l'emploi permanente.

Il existe toutefois deux exceptions :

- les entreprises occupant au maximum 20 travailleurs et n'appliquant pas d'abaissement de l'âge de départ en RCC ;
- les entreprises ressortissant aux CP 225 (enseignement libre subventionné), 328 (transport urbain et régional) et 327 (entreprises de travail adapté et ateliers sociaux) pour les travailleurs groupe-cible.

Pour les entreprises occupant maximum 20 travailleurs, la mise en place d'une cellule pour l'emploi est donc facultative. La mise en place d'une cellule pour l'emploi n'est obligatoire que pour permettre un départ en RCC à un âge inférieur à l'âge normal.

Dans tous les cas de mise en place facultative d'une cellule pour l'emploi, si l'employeur décide de créer une telle cellule, les travailleurs sont obligés de s'y inscrire.

La cellule pour l'emploi est une structure de coopération entre :

- l'employeur ;
- au moins une des organisations syndicales ;
- le Fonds sectoriel de formation (s'il en existe un pour le secteur concerné) ;
- et en principe, le service régional de l'emploi qui assure généralement la direction de la cellule pour l'emploi.

Les cellules de reconversion en Wallonie, les cellules pour l'emploi flamandes (créées par le VDAB) et les cellules pour l'emploi bruxelloises créées sur la base de la réglementation régionale sont assimilées à la cellule pour l'emploi dont il est question dans le cadre de la gestion active.

En général, une cellule pour l'emploi est mise en place au niveau de l'entreprise. Si une entreprise occupe moins de 100 travailleurs ou licencie moins de 20 travailleurs, elle peut cependant avoir recours à une cellule pour l'emploi commune. Ces cellules pour l'emploi communes à plusieurs employeurs en restructuration sont organisées par un service régional de l'emploi.

3. Mission de la cellule pour l'emploi

La cellule pour l'emploi (CPE) a pour principale mission de faire une offre d'outplacement à chaque travailleur inscrit. Ceci signifie un accompagnement concret et des conseils pour aider le travailleur à retrouver le plus vite possible un nouvel emploi ou à s'installer comme indépendant. Des formations professionnelles ou des offres d'emploi peuvent également être proposées.

La cellule pour l'emploi doit être opérationnelle dès le premier licenciement d'un travailleur à contrat à durée indéterminée et doit rester en place jusqu'à la fin de la période de 3 ou de 6 mois qui suit la dernière rupture de contrat de travail:

- 3 mois, si le dernier travailleur licencié a < 45 ans,
- 6 mois, si le dernier travailleur licencié a ≥ 45 ans.

4. Inscription auprès de la cellule pour l'emploi

4.1. Inscription obligatoire

Un travailleur (ayant un contrat à durée indéterminée) licencié dans le cadre d'une restructuration doit obligatoirement s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi.

Il doit rester inscrit pendant trois mois, s'il a moins de 45 ans, et pendant 6 mois, s'il a 45 ans ou plus. Pendant la période d'inscription auprès de la CPE, le travailleur avec au moins un an d'ancienneté a droit à des indemnités de reclassement (voir ci-avant).

Le travailleur qui est tenu de s'inscrire, mais qui ne respecte pas ses obligations:

- peut être licencié soit avec un préavis à prester, soit avec une indemnité de préavis ;
- n'a pas droit à un outplacement (individuel, via une instance privée) en dehors de la CPE ;
- n'a pas droit à une indemnité de reclassement (il a éventuellement droit à une indemnité de rupture) ;
- n'entre pas en ligne de compte pour un RCC dans le cadre d'une restructuration ;
- peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage, sauf
 - s'il a été employé en tant que salarié pendant 2 mois de façon ininterrompue à compter de la fin du contrat de travail ou
 - si au moment de la demande d'allocations de chômage, il ne doit pas être disponible pour le marché du travail.

4.2. Inscription volontaire

Le travailleur occupé dans l'entreprise pendant au moins une année de façon ininterrompue en tant qu'intérimaire ou avec un contrat à durée déterminée, n'est pas obligé de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi, mais il doit être informé de son existence et doit avoir la possibilité de s'y inscrire.

IMPORTANT

Une ancienneté d'une année sans interruption signifie que le travailleur était occupé chez le même employeur, avec un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée qui se sont succédés sans interruption et ce pendant au moins 1 année. Les week-ends, les jours fériés et les périodes de fermeture collective ne sont pas considérés comme une période d'interruption..

Si le travailleur s'inscrit, il doit rester inscrit pendant les mêmes périodes minimums. Le travailleur qui s'inscrit sur base volontaire, mais ne reste pas inscrit pendant 3 ou 6 mois:

- n'a pas droit aux allocations de chômage majorées ;
- n'entre pas en ligne de compte pour le RCC dans le cadre de la restructuration ;
- peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage.

4.3. Tableau récapitulatif

(TR = travailleur).

Inscription obligatoire	Inscription volontaire	N'a pas le droit de s'inscrire
TR licencié dans le cadre d'un licenciement collectif		TR n'est pas licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, p.ex. TR qui donne sa démission
TR licencié (soit notification d'un délai de préavis soit rupture immédiate du contrat de travail) après l'annonce du licenciement collectif		TR licencié avant l'annonce du licenciement collectif
TR a moins d'1 année d'ancienneté et un contrat à durée indéterminée		
	TR a un contrat à durée déterminée et ce contrat a pris fin pendant une période de restructuration	TR a un contrat à durée déterminée qui a pris fin en dehors de la période de restructuration
	TR intérimaire dont le contrat a pris fin pendant la période de restructuration	TR intérimaire dont le contrat a pris fin en dehors de la période de restructuration
TR demande un RCC à un âge inférieur à l'âge normal du RCC dans l'entreprise (âge fixé dans une CCT)	TR veut un RCC à l'âge en vigueur dans l'entreprise ou le secteur	

5. Procédure de rupture du contrat de travail

5.1. Travailleurs avec un contrat de travail à durée indéterminée

Avant le licenciement, l'employeur doit inviter, par lettre recommandée, le travailleur concerné à un entretien. Le but est d'informer le travailleur sur les services offerts par la CPE: inscription auprès de la CPE, droit à une indemnité de reclassement et éventuellement droit au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Le travailleur doit recevoir l'invitation au moins sept jours ouvrables avant l'entretien. Le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical. Si le travailleur ne peut pas se rendre à l'entretien au jour prévu, l'entretien peut être remplacé par une procédure écrite.

Après l'entretien, le travailleur dispose de sept jours ouvrables pour informer l'employeur par écrit de sa participation (ou non) à la CPE. Si le travailleur ne communique pas sa décision dans ce délai, il est supposé avoir donné son accord.

Lorsque le travailleur a droit à un délai de préavis de 6 mois ou moins :

- l'employeur ne peut procéder au licenciement qu'après réception de la décision du travailleur de s'inscrire auprès de la CPE (ou en l'absence de réponse, le premier jour après expiration du délai de 7 jours) ;
- le licenciement s'accompagne alors obligatoirement d'une indemnité de préavis. Le préavis ne doit donc pas être presté.

Lorsque le travailleur a droit à un délai de préavis de plus de 6 mois :

- l'employeur peut notifier le préavis plus tôt, mais le contrat de travail ne peut être rompu qu'après réception de la décision du travailleur (ou en l'absence de réponse, le premier jour après expiration du délai de sept jours) ;
- l'employeur peut soit notifier un préavis à prester, soit résilier immédiatement le contrat moyennant une indemnité de préavis ;
- il est possible pour des candidats au RCC (à un âge inférieur à l'âge normal) de raccourcir, avec l'accord de l'employeur, le délai de préavis à 6 mois minimum. L'employeur doit toutefois d'abord notifier le délai de préavis normal.
 - Si préavis raccourci de 6 mois: rupture immédiate du contrat de travail
 - Si préavis (raccourci) de plus de 6 mois: rupture du contrat de travail au plus tard avant la fin du septième mois précédent l'expiration du délai de préavis.

L'employeur communique immédiatement la date de rupture du contrat de travail au directeur de la CPE, qui inscrit le travailleur.

Lorsque le contrat de travail du travailleur a pris fin avant la création de la CPE, le directeur inscrit le travailleur à la date de la création de la CPE.

5.2. Présentation schématique

Lettre recommandée invitation entretien	
Entretien au plus tôt après 7 jours ouvrables	
7 jours ouvrables pour une réaction écrite	
Si pas de réaction: le travailleur est supposé s'être inscrit.	
Préavis ≤ 6 mois	Préavis > 6 mois
Rupture de contrat à partir de la décision du travailleur ou à partir de la fin du délai de réaction	L'employeur peut notifier le préavis avant ; mais la rupture du contrat n'est possible (au plus tôt) qu'à partir de la décision du travailleur ou de l'expiration du délai pour réagir.
L'employeur doit communiquer au directeur de la CPE : <ul style="list-style-type: none"> - la preuve d'invitation à l'entretien, - la décision du travailleur sur sa participation ou l'absence de décision 	

5.3. Les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires

Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les intérimaires ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue auprès d'un même employeur doivent être informés par lettre recommandée par l'employeur sur les services offerts par la CPE et sur les conséquences de l'inscription auprès de cette CPE. Ceci doit se faire dans un délai de 7 jours ouvrables après la fin du dernier contrat. Le travailleur dispose alors d'un délai de 7 jours ouvrables pour communiquer sa décision. En l'absence de réponse, le travailleur est supposé ne pas vouloir s'inscrire.

Fin dernier contrat (à durée déterminée ou comme intérimaire)
Dans un délai de 7 jours suivant la fin du contrat, l'employeur envoie une lettre recommandée.
Le travailleur dispose d'un délai de 7 jours pour réagir par écrit.
L'employeur doit communiquer au directeur de la CPE: <ul style="list-style-type: none"> - l'envoi de la lettre recommandée, - la décision du travailleur, - les données d'identité de chaque travailleur licencié ayant un contrat à durée déterminée ou comme intérimaire avec au moins une année d'ancienneté ininterrompue.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, le directeur de la CPE prendra contact avec le travailleur concerné. A partir de ce moment le travailleur dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour communiquer sa décision.

ATTENTION !

Si l'employeur a créé une CPE, la procédure décrite ci-avant est la seule qui peut être suivie en matière d'outplacement!

6. La carte réduction restructurations

La carte réduction est un système en voie d'extinction, qui n'est plus d'application.

Depuis le 1er janvier 2017, l'ONEM ne délivre plus de carte de réduction restructuration pour une restructuration d'une unité d'établissement en Région flamande, sauf en cas d'occupation interrégionale.

Depuis respectivement le 1er juillet 2017 et le 1er octobre 2017, le FOREM (pour la Région wallonne de langue française) et ACTIRIS (pour la Région bruxelloise) ne délivrent plus de carte de réduction restructuration permettant d'ouvrir le droit à la réduction pour le nouvel employeur.

Enfin, depuis le 1er janvier 2019, l'ONEM ne délivre plus de carte de réduction restructuration en Communauté germanophone.

7. L'indemnité de reclassement

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration et inscrit auprès de la CPE a droit à une indemnité de reclassement.

L'indemnité de reclassement est égale au salaire normal plus les avantages découlant du contrat de travail. L'indemnité de reclassement est payée pendant six ou trois mois, selon l'âge du travailleur : les 45 ans et plus ont droit à 6 mois, les travailleurs licenciés de moins de 45 ans, à 3 mois.

L'indemnité de reclassement est payée par l'employeur et est assimilée à une indemnité de préavis ou de rupture, mais payée mensuellement. Elle remplace entièrement ou partiellement l'indemnité de préavis. Le solde éventuel de l'indemnité de préavis est payé à l'expiration de la période couverte par l'indemnité de reclassement. Même si le travailleur retrouve immédiatement un travail auprès d'un nouvel employeur ou s'installe comme indépendant, l'indemnité de reclassement doit être payée. Le travailleur peut donc combiner son indemnité avec ses nouveaux revenus.

Les intérimaires et les travailleurs avec un contrat à durée déterminée ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue dont le contrat n'a pas été prolongé, n'ont pas droit à l'indemnité de reclassement. Cependant, s'ils s'inscrivent auprès de la CPE ils ont droit, pendant la période d'inscription, à des allocations de chômage majorées. L'indemnité s'élève à 65% du salaire brut et est payée pendant l'inscription auprès de la CPE, donc au maximum pendant 3 mois pour un travailleur de moins de 45 ans et au maximum 6 mois pour un travailleur de moins de 45 ans.

8. Que passe-t-il si le travailleur ne retrouve pas un emploi après 3 ou 6 mois en CPE ?

Si vous n'avez pas trouvé un nouvel emploi, vous pouvez (après la période couverte par l'indemnité de rupture) vous inscrire comme demandeur d'emploi ou éventuellement comme chômeur avec complément d'entreprise (RCC).

Il est également possible qu'avant de vous inscrire comme demandeur d'emploi, vous deviez d'abord prendre vos jours de congé payé non encore épuisés. Ceci est par exemple le cas lorsque vous n'êtes plus inscrit auprès de la CPE en décembre et qu'il vous reste des jours de congé à prendre. Pendant la période en CPE, vous ne pouvez pas prendre des jours de congé !

9. Le chômage avec complément d'entreprise (RCC) est-il possible sans inscription auprès de la CPE?

Ceci est possible dans les cas suivants:

- lorsque votre employeur ne demande pas d'abaissement de l'âge de départ en RCC ;
- lorsque vous êtes licencié avant l'annonce du licenciement collectif ou ;
- lorsque vous n'êtes pas licencié dans le cadre d'un licenciement collectif ou ;
- lorsque vous demandez un RCC à l'âge normal, par exemple dans le régime métier lourd.

Un RCC dans des 'circonstances normales' reste alors possible. Dans ce cas:

- vous n'êtes pas obligé de vous inscrire auprès de la CPE, si vous répondez aux conditions pour la dispense de la disponibilité adaptée : 65 ans ou 43 ans de carrière. Si vous vous inscrivez volontairement, vous devez continuer à collaborer, sinon vous risquez des sanctions !
- Vous ne recevez évidemment pas d'indemnité de reclassement.

CHAPITRE 8

Quid des cotisations fiscales et sociales pour les indemnités de préavis ?

1. Introduction

Après l'annonce d'un licenciement collectif, les travailleurs ont généralement beaucoup de questions sur les cotisations fiscales et ONSS qu'ils doivent payer sur leur indemnité de préavis. Dans ce chapitre, nous décrivons dans les grandes lignes la manière dont ces montants sont imposés. Pour des questions plus spécifiques, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire professionnel ou votre centrale professionnelle. Vous pouvez également retrouver des informations détaillées sur l'impôt des personnes physiques dans le guide fiscal de la FGTB.

2. Cotisations ONSS

2.1. Principe de base

Pour les employés du secteur privé, la cotisation ONSS représente 13,07 % du salaire brut. Pour les ouvriers et les artistes, le salaire brut est d'abord multiplié par 1,08, pour ensuite calculer la cotisation de 13,07% sur ce montant-là. En effet, ils ne paient pas de cotisations sociales sur leur simple pécule de vacances, contrairement aux employés. Par conséquent, leur cotisation de sécurité sociale s'élève à 14,1156 % de leur salaire brut.

La question de savoir si des cotisations sur une indemnité sont dues, dépendent du fait que l'ONSS considère cette indemnité comme étant du salaire (brut) ou non. Le principe qui est appliqué à cet effet, est le suivant : si les indemnités que l'employeur octroie au travailleur suite à la rupture du contrat de travail (par exemple, dans le cas d'un départ à la retraite, dans le respect du délai de préavis légal, etc.) trouvent leur fondement dans la relation de travail, elles répondent à la notion de rémunération.

En principe, les montants qui sont octroyés au travailleur lors de la rupture de la relation de travail sans que l'employeur respecte ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne répondent pas à la notion de rémunération. Nous avons repris un aperçu ci-dessous.

2.2. Indemnités sur lesquelles des cotisations ONSS doivent être payées

L'ONSS juge que les indemnités suivantes constituent de la rémunération :

- les indemnités de rupture et de préavis ;
- les indemnités payées par l'employeur au travailleur, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur ;
- les indemnités pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel au CE ou au CPPT (indemnité de protection visée aux art. 16-18 de la loi du 19 mars 1991) ;
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux (indemnité de protection visée à l'art. 20 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971) ;
- l'indemnité d'éviction (dédommagement pour la perte de la clientèle apportée) d'un représentant de commerce ;
- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage (indemnité forfaitaire pour les dommages potentiels tels que la perte de bénéfices ou les frais réalisés et non récupérés), tant celles dues à la suite d'une convention conclue au début de ou durant l'exécution du contrat de travail que celles dues suite à une convention conclue dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail.

2.3. Indemnités sur lesquelles il ne faut pas payer de cotisations ONSS

Les indemnités suivantes, entre autres, sont exclues de la notion de rémunération :

- indemnités versées en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant alloué au travailleur par année d'ancienneté dans l'entreprise et du montant total, comme stipulé à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 ;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les travailleurs visés par cette convention ;
- les indemnités pour licenciement abusif d'un ouvrier si fixée par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement ;
- les indemnités pour dommage moral fixées par un jugement ou arrêt (par exemple, en cas de licenciement d'un employé, l'indemnité visant à réparer réellement et uniquement le dommage moral subi par l'employé du fait de l'abus de droit commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier) ;

- les indemnités visées par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement : les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues si elles sont fixées par une décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement ; l'amende prévue à l'article 7 de la CCT (pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement) est d'office exclue des cotisations ONSS ;
- les indemnités complémentaires versées à certaines catégories de travailleurs protégés (mais pas aux délégués du personnel, voir 6.2.2)
- les indemnités octroyées par les héritiers de l'employeur décédé (cf. l'article 33 de la loi du 3 juillet 1978).

3. Impôt personnes physiques

Les indemnités de préavis et de reclassement sont taxées au taux moyen d'imposition de la dernière année pendant laquelle le contribuable a eu douze mois de revenus professionnels imposables.

Les indemnités de préavis correspondent à toutes les indemnités que l'employeur octroie sur une base légale, contractuelle, volontaire ou conformément à une CCT (licenciements collectifs) ou à une décision judiciaire, en conséquence de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail.

Les indemnités de reclassement correspondent à toutes les indemnités pour chaque travailleur ayant au moins un an d'ancienneté de service et qui est inscrit dans une cellule pour l'emploi après un licenciement collectif. Cette indemnité est payée par l'employeur en restructuration pendant 6 mois (si le travailleur a au moins 45 ans) ou pendant 3 mois (si le travailleur a moins de 45 ans).

ATTENTION !

Suite à la sixième réforme de l'État, le calcul du taux moyen d'imposition ne prend en compte que les réductions d'impôt fédérales et non pas les réductions d'impôt régionales (comme le bonus-logement).

Les indemnités pour dommage moral (le dommage doit être prouvé) et l'indemnité en compensation du licenciement sont exonérées d'impôts.

4. Précompte professionnel

Le précompte professionnel est un acompte sur l'impôt des personnes physiques définitivement dû. Le montant est retenu « à la source » par l'employeur sur le salaire imposable - c'est le salaire brut diminué des cotisations de sécurité sociale - des travailleurs. Par la suite, ce précompte professionnel est imputable sur le décompte d'impôt des travailleurs. Pour les indemnités de préavis et de reclassement, des barèmes extraordinaires sont d'application au niveau du précompte professionnel.

Le précompte professionnel sur les indemnités de préavis et de reclassement pour l'année 2020 est fixé selon les tableaux ci-dessous.

La rémunération de référence est égale à la rémunération annuelle brute de la dernière année d'activité normale qui précède l'année pendant laquelle les indemnités de préavis sont payées. Cette rémunération annuelle brute figure sur l'avertissement-extrait de rôle de l'année précédente.

RÉMUNÉRATION DE RÉFÉRENCE	POURCENTAGE DE PRÉCOMPTÉ PROFESSIONNEL DÛ SUR LES ARRIÉRÉS
jusqu'à 9.540,00 EUR	0,00
de 9.540,01 EUR à 11.455,00 EUR	2,68
de 11.455,01 EUR à 12.720,00 EUR	6,57
de 12.720,01 EUR à 15.270,00 EUR	10,77
de 15.270,01 EUR à 16.545,00 EUR	13,55
de 16.545,01 EUR à 18.450,00 EUR	16,55
de 18.450,01 EUR à 21.630,00 EUR	19,17
de 21.630,01 EUR à 27.990,00 EUR	24,92
de 27.990,01 EUR à 34.350,00 EUR	29,93
de 34.350,01 EUR à 44.530,00 EUR	31,30
de 44.530,01 EUR à 50.255,00 EUR	36,90
de 50.255,01 EUR à 57.250,00 EUR	38,96
de 57.250,01 EUR à 66.790,00 EUR	40,93
de 66.790,01 EUR à 80.155,00 EUR	42,92
de 80.155,01 EUR à 100.505,00 EUR	44,99
de 100.505,01 EUR à 115.775,00 EUR	46,47
de 115.775,01 EUR à 136.125,00 EUR	47,48
+ de 136.125,00 EUR	48,00

Les montants suivants sont exonérés pour enfants à charge :

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE (1)	MONTANT LIMITE
1	13.529,00 EUR
2	16.940,00 EUR
3	22.160,00 EUR
4	27.980,00 EUR
5	33.800,00 EUR
6	39.620,00 EUR
7	45.440,00 EUR
8	51.260,00 EUR
9	57.080,00 EUR
10	62.900,00 EUR
11	68.720,00 EUR
12	74.540,00 EUR

(1) l'enfant handicapé compte pour deux enfants à charge

CHAPITRE 9

Licenciements collectifs : les chiffres

1. Introduction

Les délégués le savent par expérience : une restructuration rime très souvent avec suppression d'emplois.

Les chiffres que le SPF ETCS publie tous les trimestres, depuis 2010, permettent de mesurer l'étendue des drames collectifs et personnels liés à ces restructurations. Vous pouvez les consulter à l'adresse suivante :

<https://emploi.belgique.be/fr/statistiques-relatives-aux-restructurations-0>

Sur la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2019, pas moins de 1024 entreprises de plus de 20 travailleurs ont communiqué leur intention de procéder à un licenciement collectif, plongeant 88 020 travailleurs dans un désastre social.

En effet, les travailleurs et leurs délégués vivent chaque (nouvelle) restructuration comme un choc. C'est un traumatisme pour les victimes qui devront quitter l'entreprise, pour ceux qui n'auront d'autre choix que le chômage ou qui, en fonction de leur âge, n'ont que peu de chances de retrouver un nouvel emploi. Les conséquences sont moins dramatiques pour les travailleurs qui pourront rester..., mais se traduisent souvent par les effets suivants: surcharge de travail, problèmes de santé, stress, sentiment de culpabilité, problème d'implication, moins bonne ambiance au travail, dégradation du climat social, dysfonctionnements induits par la restructuration, perte de savoir-faire, etc. ...

Dans ce chapitre, vous trouverez les chiffres du SPF ETCS et leur ventilation concernant:

- les entreprises ayant annoncé leur l'intention de procéder à un licenciement collectif
- le nombre de travailleurs effectivement licenciés au terme de la procédure Renault
- la durée de la procédure Renault.

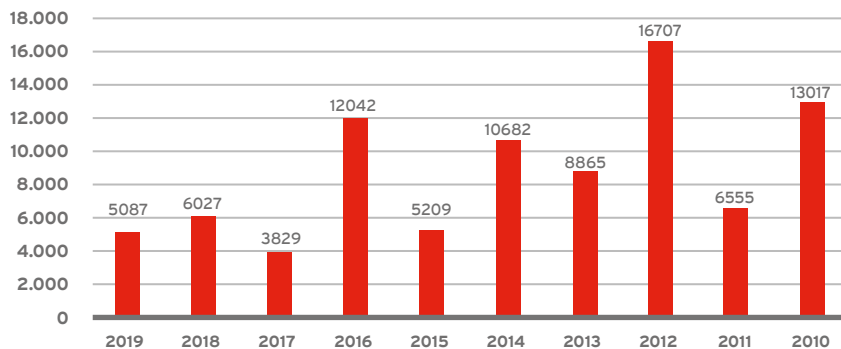
2. Annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (procédure Renault)

Comme le montre le tableau ci-dessous, le nombre de travailleurs concernés par les annonces d'une intention de procéder à un licenciement collectif et le nombre d'UTE touchées varient fortement d'une année à l'autre. Les chiffres sont en effet fonction de certaines grandes restructurations/fermetures. Citons, par exemple, Ford Genk. En 2012, cette entreprise a annoncé son intention de procéder au licenciement collectif de 4.295 travailleurs. Dans le même temps, ses sous-traitants directs annonçaient le licenciement de 1.206 travailleurs. Au total, pas moins de 11 procédures de licenciement se sont déroulées en parallèle.

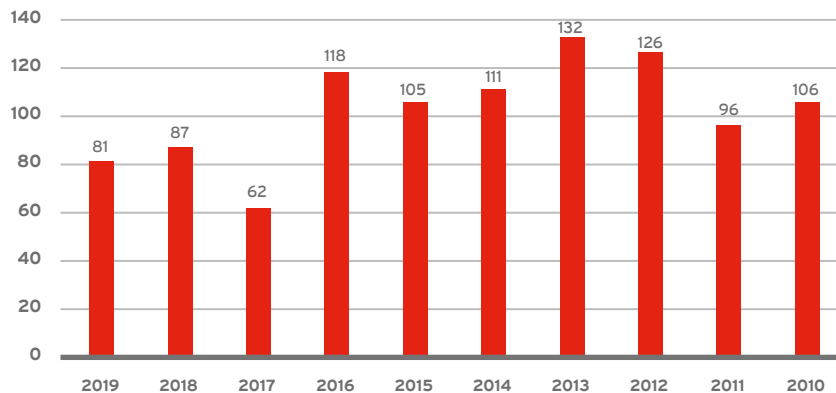
Annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif

Année	Nombre UTE ayant entamé la procédure information/consultation	Travailleurs concernés : nombre total	Les 3 secteurs les plus touchés + nombre de travailleurs concernés
2010	106	13.017	Distribution 4.905 - Fabrications métalliques 3.357 - (Péto)chimie 1.085
2011	96	6.555	Fabrications métalliques 1.234 - Métal 1.076 - (Péto)chimie 1.030
2012	126	16.707	Fabrications métalliques 9.069 - Métal 2382 - CP Auxiliaire 383
2013	132	8.865	Fabrications métalliques 2968 - Métal 1321 - (Péto)chimie 802
2014	111	10.682	Distribution 3581 - Fabrications métalliques 2191 - CP Auxiliaire 1841
2015	105	5.209	CP Auxiliaire 918 - Chimie 804 - Fabrications métalliques 758
2016	118	12.042	Finances 2553 - Connexes Métal 2419 - Fabrications métalliques 1661
2017	62	3.829	Fabrications métalliques 1147 - Distribution 702 - Industrie alimentaire 352
2018	87	6.027	Distribution 2174 - Fabrications métalliques 802 - Transport 800
2019	81	5.087	Fabrication métalliques 1533 - Agroalimentaire 653 - Distribution 489
Total	1024	88.020	

Nombre de travailleurs concernés par l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif



Nombre d'entreprises ayant fait part d'une intention de procéder à un licenciement collectif



Comme le montrent les statistiques du SPF ETCS (voir ci-dessous), certains secteurs ont été plus exposés que d'autres. Cependant, il ne faut pas oublier d'une part que les chiffres se rapportent au passé et que d'autre part, des licenciements collectifs de grande envergure comme par exemple chez Carrefour, Ford, Arcelor Mittal, Caterpillar, Delhaize, ING,... pèsent lourdement sur les statistiques.

Les statistiques sectorielles (regroupement de commissions paritaires) publiées par le SPF pour la période allant du 1er janvier 2010 à fin décembre 2019, nous donnent les résultats suivants (en ordre décroissant).

Par secteur - nombre de travailleurs concernés par l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (du 01/01/2010 au 31/12/2019)

Secteur	Travailleurs concernés
Fabrications métalliques (CP 111 en 209)	24 720 (9.069 en 2012)
Distribution (CP 119, 201, 202, 311, 312, 313, 314, 321)	13 665 (4.905 en 2010)
CP Auxiliaires (CP 218, 100, 200)	8 566
(Péthro)chimie (CP 116, 117, 207, 211, 127)	6 366
Métal (CP 104, 105, 210, 224)	5 698 (2.382 en 2012)
Industrie alimentaire (CP 118, 132, 133, 143, 144, 145, 146, 220)	5 288
Secteur finances (CP 306, 307, 308, 309, 310, 325)	3 666 (2.553 en 2016)
Connexes Métal (CP 112, 147, 149)	3.348
Transport (CP 139, 140, 226, 301, 315, 316)	4 150
Textile (CP 107, 109, 110, 120, 128, 148, 214, 215)	3 133 (856 en 2012)
Industrie des briques (CP 101, 102, 106, 113, 114, 115, 124, 150, 203, 204, 205, 324)	2 959
Horeca et loisirs (CP 121, 216, 219, 317, 322, 336)	1.555 (758 en 2016)
Papier et bois (CP 125, 126, 129, 136, 142, 221, 222)	1.576 (405 en 2016)
Media (graphisme) (CP 130, 227)	1.637
Services aux entreprises et aux particuliers (CP 121, 216, 219, 317, 322, 336)	509
Institutions sociales (CP 329, 337, 335, 339)	229 (198 en 2017)
Services de santé (CP 330, 331, 332)	412 (211 en 2018)
Médico-pédagogique et maisons de soins (CP 318, 319, 327)	168
Entreprises d'utilité publique	72

Les chiffres du tableau montrent que :

- le nombre total de licenciements collectifs annoncés n'est pas une donnée prévisible ; il en va de même pour le nombre de travailleurs touchés. D'une année à l'autre, les chiffres sont fort différents (du statu quo au double);
- certains secteurs (à taux d'emploi élevé) sont durement touchés, plusieurs années de suite, et font malheureusement partie du top 3 des secteurs les plus touchés;
- plus aucun secteur n'est à l'abri d'un licenciement collectif.

3. Clôture de la procédure d'information et de consultation : nombre de travailleurs effectivement licenciés

Le SPF compare également chaque année:

- le nombre de travailleurs touchés par un licenciement collectif, après que la procédure d'information et de consultation a été clôturée;
- le nombre de travailleurs initialement concernés par l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif.

Le but de la loi Renault est de nous permettre, sur base des informations que nous avons reçues, de réduire le nombre de licenciements et/ou d'adoucir l'impact des licenciements sur les travailleurs (via un plan social) et bien-sûr de formuler des alternatives au licenciement collectif.

Le nombre de licenciements annoncé devrait donc être supérieur au nombre de travailleurs effectivement licenciés. Ci-après, vous trouverez un tableau reprenant les chiffres et les pourcentages concernant la période de 2010 à 2019.

Attention !

Il se peut qu'une entreprise ait annoncé, par exemple en 2011, son intention de procéder à un licenciement collectif mais n'ait clôturé la procédure d'information et de consultation qu'en 2012. Cette entreprise sera alors reprise dans les statistiques de 2012.

Année	Nombre UTE ayant clôturé une procédure d'information et de consultation	Nombre travailleurs initialement concernés	Nombre travailleurs licenciés	% travailleurs licenciés
2010	98	13.547	12.862	95%
2011	98	6.338	5.654	89%
2012	84	7.566	7.248	96%
2013	140	16.316	15.711	96%
2014	87	6.263	5.830	93%
2015	100	8.128	6.942	85%
2016	83	6.850	6.518	95%
2017	67	8.124	6.790	83%
2018	73	5602	5088	91%
2019	65	4526	4311	95%
Total	895	83 260	76.954	92,42%

Au total (de 2010 à 2019) en moyenne 92,42% des travailleurs initialement concernés sont licenciés après la clôture de la procédure d'information et de consultation. La différence peut varier, selon les années, de 4 à 17 % de licenciements en moins.

Malheureusement, l'impact de la procédure d'information et de consultation reste donc plutôt limité. Face à la détermination des employeurs, nous avons des propositions concrètes pour améliorer nos leviers d'action mais les employeurs refusent de discuter d'améliorations à apporter à la loi Renault.

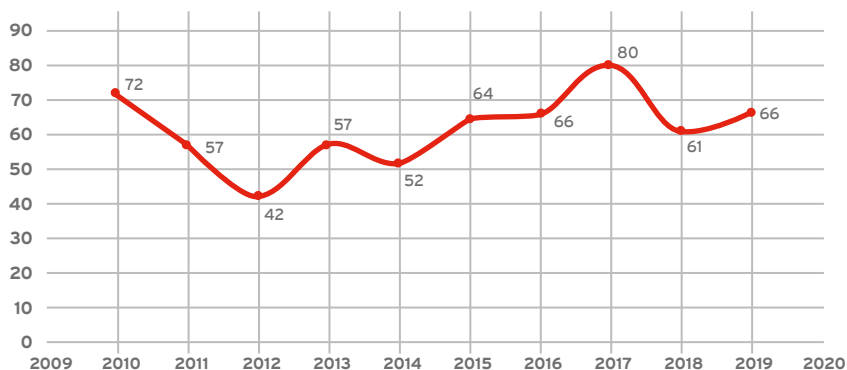
4 Durée de la procédure (Renault) d'information et de consultation

La durée de la procédure d'information et de consultation (Renault) varie d'une entreprise à l'autre. Nous reprenons ici la valeur médiane calculée par le SPF ETCS. La valeur médiane du SPF tient ainsi compte du fait que, dans certaines entreprises, la durée de la procédure peut être extrêmement longue (763 jours répertoriés en 2016) ou extrêmement courte (3 jours répertoriés en 2010).

Année	Durée médiane de la procédure d'information et consultation en jours
2010	72
2011	57
2012	42
2013	57
2014	52
2015	64
2016	66
2017	80
2018	61
2019	66

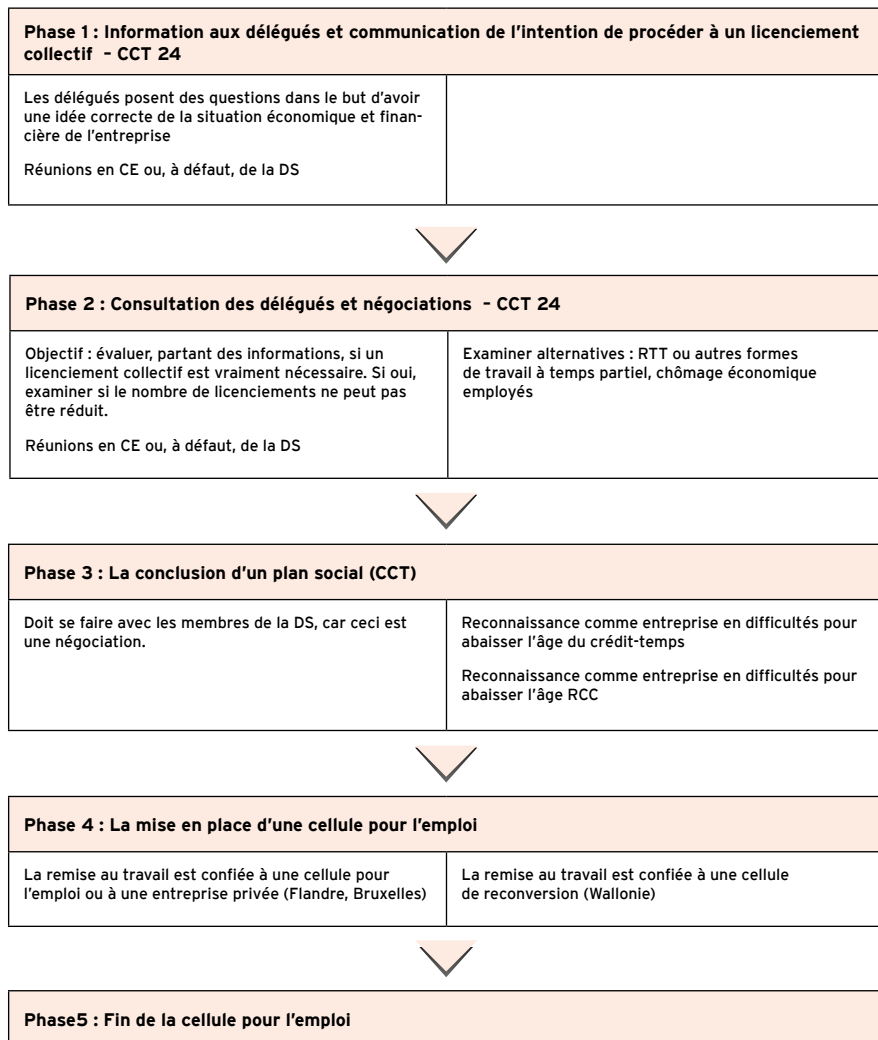
Nous remarquons, à partir de 2013, une augmentation constante du nombre de jours de négociation qui a quasiment doublé depuis 2012. Tout au long de cette période, nous ne constatons cependant pas de lien entre le nombre de jours de négociation et le nombre d'emplois sauvés (la différence entre le nombre de licenciements annoncés et le nombre de licenciements effectifs). Pour 2017, nous constatons que le « saut » vers 80 jours s'accompagne d'une évolution favorable du nombre de licenciements : 17% des emplois menacés ont été sauvés !

nombre de jours (médiane) procédure information consultation



Annexe 1 – restructurations : ligne du temps

Ci-après, vous trouverez les différentes phases dans le cadre d'un licenciement collectif :



Annexe 2 – Licenciement collectif – procédure et aspects pratiques

Nombre de travailleurs	Information et consultation	Cellule de reconversion	Indemnisation licenciement collectif
	Nombre de licenciements		
Moins de 12	/	50%	/
De 12 à 19	/	6	/
20	/	6	6
De 21 à 59	10	10	6
De 60 à 99	10	10	10%
De 100 à 299	10%	10%	10%
300 et plus	30	10%	10%

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

   [syndicatFGTB](https://www.instagram.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable : Thierry Bodson © juin 2020

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2020/1262/7