

## Le dialogue social en Belgique : le dispositif en vigueur en matière de restructurations

Stéphane Balthazar – Collaborateur FAR

**En Belgique, le système de négociation sociale repose sur un haut niveau de participation, d'implication des interlocuteurs sociaux, mais également des autorités publiques, dans le processus décisionnel, et vise à apporter une multitude de solutions (consensuelles) aux différents problèmes économiques et sociaux rencontrés au quotidien par les citoyens, les travailleurs, les employeurs, etc.**

**Dans un contexte d'intégration européenne croissante, de mondialisation de l'économie et d'émergence de pays nouvellement industrialisés, devenus hautement compétitifs dans différents domaines, bref d'une ouverture continue des marchés entraînant une intensification de la concurrence, les restructurations et les délocalisations d'entreprises - ou d'unités de production - sont nombreuses et suscitent tout naturellement des actions collectives et des contestations en tous genres.**

Face à la permanence et la violence des restructurations d'entreprise(s), lourdes de conséquences pour l'économie belge et le monde du travail, dans un climat social souvent tendu, l'appareil légal et réglementaire en la matière ne cesse d'être adapté afin d'encadrer davantage les processus et pratiques multiformes de restructurations.

L'objectif de ces adaptations légales successives est de permettre une meilleure protection qu'auparavant des travailleurs touchés par une restructuration qui, de toute évidence, est rarement facile à admettre

et apparaît pour les travailleurs comme une véritable injustice. Mais c'est vrai également pour leurs familles ainsi que les territoires qui doivent faire face à une fermeture (ou un transfert d'entreprise) voire un licenciement collectif.

Passé aujourd'hui dans le langage de tous les jours, le terme « *restructuration* » sonne systématiquement de façon négative et appelle inévitablement d'autres mots tout aussi difficiles à entendre comme « licenciements (collectifs) », « pertes d'emplois », « délocalisations », « chômage », « inactivité », etc.

Pour autant, le but de la présente étude n'est pas de fournir une analyse exhaustive des éléments économiques et sociologiques du phénomène des restructurations, ni même des motivations qui sont à l'origine d'une décision de restructurer une entreprise.

Il s'agit plutôt de proposer un aperçu simplifié du dispositif légal (et réglementaire) extrêmement complexe mis en place en Belgique au cours des dernières années, afin d'encadrer au mieux les droits et obligations des différents acteurs impliqués dans le cadre d'un processus de restructuration, mais également de rappeler quels sont les moyens de contrôle mis à la disposition de ces derniers.

### **Le dialogue social en Belgique : quelques repères**

La Belgique est connue mondialement pour son système de concertation sociale. On y définit

le plus souvent la concertation sociale (ou dialogue social) comme l'ensemble des discussions entre les interlocuteurs sociaux - les organisations représentatives des employeurs et celles représentatives des travailleurs - et un gouvernement sur des matières économiques et sociales.

Plus généralement, le terme de dialogue social y désigne toute forme de relations qui peuvent s'établir entre un gouvernement, des organisations patronales et des organisations syndicales. Dans le présent document, consacré au dispositif en vigueur en matière de restructurations en Belgique, il nous a semblé opportun de distinguer - au préalable - , la *concertation sociale*, de la *négociation sociale* et de la *consultation*.

### **La concertation sociale**

Celle-ci se distingue de la négociation par le nombre de parties qui sont 'autour de la table'. Alors que la négociation sociale se déroule entre les seuls interlocuteurs sociaux selon un principe de parité<sup>1,2</sup>, la concertation - dont l'origine remonte au début des années 1930 -, voit un troisième acteur s'adjoindre : le gouvernement. En cas de non-accord, ce dernier garde son autonomie lors de la décision finale.

Notons que la concertation sociale dite interprofessionnelle en Belgique se déroule en dehors de tout cadre institutionnel et prévoit, depuis les années 1960, la signature d'accords

...

dits interprofessionnels (AIP) entre interlocuteurs sociaux ; ces accords portent sur une période de deux ans.

Des rencontres ponctuelles ont lieu ainsi au niveau fédéral entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement mais également au niveau des entités fédérées, les Communautés et les Régions, avec leur exécutif respectif.

Au fédéral, pour le secteur privé, la négociation de l'AIP<sup>3</sup> comporte un volet de concertation tripartite dans la mesure où les représentants des employeurs et ceux des travailleurs souhaitent connaître (au préalable) les intentions du gouvernement en place, voire de peser sur la décision politique finale dans plusieurs matières, cela avant de négocier entre eux, là où ils sont à même d'aboutir à un accord.

Ces contacts avec le gouvernement fédéral mènent le plus souvent à un engagement de ce dernier de mettre en œuvre un programme précis, déterminé pour partie avec les interlocuteurs sociaux.

Le processus de négociation d'un tel accord se déroule en dehors de tout cadre formel, légal. Bien que la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité demande à ces derniers (interlocuteurs sociaux) de s'entendre sur la norme d'évolution salariale à appliquer dans le cadre des négociations sectorielles, lesquelles sont orientées par le contenu de l'AIP<sup>4</sup> lui-même.

Traditionnellement, y sont représentées, du côté syndical, les trois institutions suivantes : la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC).

Du côté des employeurs, sont présents : la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), l'Union des classes moyennes francophones (UCM), Unizo (l'organisation des classes moyennes<sup>5</sup>

flamandes) ainsi que le lobby représentant les agriculteurs flamands (le Boerenbond).

La présidence des rounds de concertation est assurée quasi systématiquement par le président de la Fédération des entreprises de Belgique<sup>6</sup>, qui assure le secrétariat des séances de négociations et autres réunions. Et même s'il est composé de onze interlocuteurs - si l'on compte le président -, le groupe des négociateurs (représentants des syndicats et patronats) continue d'être appelé le *Groupe des Dix*.

Au niveau des régions, les gouvernements rencontrent régulièrement aussi les différents interlocuteurs sociaux : de façon moins formelle en Région wallonne<sup>7</sup>, et de façon plus institutionnalisée en Communauté flamande et en Région de Bruxelles-Capitale<sup>8</sup>.

Notons néanmoins que dans le secteur public - donc hors secteur privé -, en Belgique, le terme de concertation est réservé à la procédure officielle, distincte de la négociation, par laquelle les autorités consultent les syndicats de la fonction publique sur des questions relatives tout particulièrement au statut du personnel, aux réformes en cours (ou envisagées) dans le secteur et à l'organisation du travail.

### **La négociation sociale**

La négociation sociale correspond quant à elle davantage à un mode de décision singulier des relations collectives de travail, mené parallèlement aux mécanismes de consultation et de concertation. Historiquement, la négociation sociale se présente comme un mode de régulation des blocages et autres conflits collectifs de travail.

Après l'abolition du délit de coalition en 1867, les grèves et les lock-out se terminent de plus en plus régulièrement par des négociations entre des représentants de travailleurs (organisés en syndicats) et les responsables des entreprises (soit des chefs d'entreprise isolés soit

leurs représentants par l'entremise d'une organisation patronale).

Ces négociations débouchent sur la conclusion d'accords appelés conventions collectives de travail (ou CCT) tandis que les pratiques de négociation connaissent un essor à partir de 1919, avec la création des toutes premières commissions paritaires (ou CP) et la reconnaissance des délégations syndicales, par la direction de certaines grandes entreprises.

Aujourd'hui, en Belgique, au regard notamment de ce qui se fait dans bien d'autres pays industrialisés, européens ou non, la négociation sociale connaît un haut degré d'institutionnalisation !

Elle est organisée dans le secteur privé par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette loi attribue au Conseil national du Travail la mission de conclure des CCT qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du secteur privé<sup>9</sup>.

Dans les entreprises, c'est la délégation syndicale<sup>10</sup> qui est habilitée à négocier des conventions collectives d'entreprises avec le chef d'entreprise tandis que l'accord interprofessionnel (bisannuel) joue un rôle d'encadrement des contenus des négociations sectorielles.

La négociation sociale porte sur un très vaste ensemble de sujets comme le niveau des salaires (et son évolution à court et moyen termes), la durée du travail, la formation professionnelle, le travail intérimaire, etc.

Dans le secteur public, elle est encadrée par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des agents relevant du seul secteur public. Les nombreux protocoles consignants les

...

résultats des pourparlers peuvent être signés à différents niveaux : au niveau fédéral - pour l'ensemble des services publics en Belgique (dans les ministères et autres organismes parastataux) -, ainsi que dans les organes de négociation qui ont été institués aux niveaux des Communautés, des Régions ou des Pouvoirs locaux (les provinces et les communes).

## La consultation

Il s'agit d'une procédure par laquelle une autorité publique demande ou reçoit l'avis de représentants du secteur concerné en vue d'être éclairée dans sa prise de décision. Elle peut être informelle ou être plus ou moins formalisée.

On parle de consultation informelle pour désigner un avis auquel n'est accordée aucune publicité particulière ou qui n'est prévu par aucun texte de loi. Inversement, la pratique dite du 'livre vert' (au niveau européen) apparaît comme davantage formalisée dans la mesure où la demande d'avis est présentée officiellement aux sphères directement concernées par la décision qui est en préparation.

La consultation a atteint un haut degré de formalisation en Belgique avec la création, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, des *Conseil central de l'Economie* et *Conseil national du Travail*.

Ces deux organes consultatifs ont été chargés (par la voie légale) de remettre des avis au Parlement et au Gouvernement, soit à la demande de ceux-ci, soit d'initiative.

La consultation ainsi organisée permet donc aux groupes représentatifs d'intérêts économiques et sociaux de participer activement au processus de décision politique. La création de cette fonction consultative, réformée dernièrement en Région wallonne, a été saluée alors comme l'amorce d'une démocratie économique et sociale venant compléter la démocratie politique.

La consultation socioéconomique s'est développée néanmoins dans bien d'autres organes spécialisés, aux différents niveaux de pouvoirs<sup>11</sup>, dans des matières relevant de leurs compétences respectives.

Signalons enfin que la force d'un avis émis par un organe consultatif réside essentiellement dans son caractère unanime. Bien que l'autorité publique ne soit pas contrainte de suivre un avis unanime, elle est assurée qu'en suivant cet avis, elle va dans le sens du « consensus social » qu'elle recherche lors des grandes décisions ou des grandes réformes. Si l'organe consulté n'arrive pas à dégager un avis unanime, l'avis est dit partagé et contient les opinions diverses, exprimées en son sein.

Aussi, la décision politique qui suivra éventuellement l'avis (partagé) ne réunira pas les conditions d'un consensus et sera l'objet d'une insatisfaction plus ou moins forte de la part de l'un ou l'autre segment de la société représenté.

## Dialogue social & dispositif d'encadrement des restructurations

En Belgique, la liberté d'entreprendre suppose pour les entreprises de se gérer comme elles l'entendent - bien entendu dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur -, et par conséquent, de délocaliser leurs activités (tout ou partie), de se réorganiser ou de licencier du personnel, selon la stratégie qu'elles décident de mettre en œuvre.

Depuis les années 1970, dans un contexte de mondialisation croissante, après que le pays ait connu des cas et vagues de restructurations lourds de conséquences pour son économie et des dizaines de milliers de familles, dans un climat social souvent tendu, l'appareil légal en la matière n'a cessé de se développer afin d'encadrer davantage les processus et pratiques de restructurations<sup>12</sup>.

L'objectif de ces adaptations légales successives est de permettre une meilleure protection qu'autrefois

des travailleurs touchés par une restructuration qui, de toute évidence, est rarement facile à admettre et apparaît pour le monde du travail comme une véritable injustice.

Et c'est sans compter également sur les conséquences (souvent sous-estimées) pour leurs familles et les collectivités territoriales qui subissent de plein fouet la déstructuration du tissu socio-économique local qui s'ensuit en pareil cas, qu'il s'agisse de restructurations avec ou sans fermeture de l'établissement, d'un transfert total ou partiel de l'entreprise, avec ou sans licenciement collectif.

La liberté de licencier collectivement (du personnel) est conditionnée toutefois par l'obligation d'informer, via une procédure rendue plus stricte, les travailleurs et leurs représentants, et de les consulter au préalable<sup>13</sup> afin d'envisager des alternatives réalistes permettant, autant que possible, une réduction du nombre d'emplois. Tandis que l'implication d'autres acteurs que les organisations syndicales<sup>14</sup> est davantage formalisée qu'autrefois, et s'opère sur une base plus régulière.

## Les grandes lignes du dispositif applicable en Belgique<sup>15</sup>

Parfois, un licenciement collectif intervient dans le cadre d'une fermeture d'entreprise. En pareilles circonstances, l'employeur doit observer aussi bien les obligations qui lui sont faites par la législation relative au licenciement collectif que celles édictées dans le cadre d'une fermeture d'entreprise.

En Belgique, selon les cas, les procédures concernant la fermeture d'entreprise et le licenciement collectif doivent être appliquées soit simultanément, soit séparément et de manière consécutive.

...

En outre, il faut observer qu'une application simultanée de la législation en matière de fermeture et de licenciement collectif suppose le respect des procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs, telles que définies dans la CCT n° 24.

En vertu de celle-ci, l'employeur qui entend mettre en œuvre un licenciement collectif doit informer, préalablement, et par écrit, les représentants des travailleurs, c'est-à-dire le conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut de CE, la délégation syndicale (DS) ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes.

### **Le dispositif d'activation des travailleurs licenciés (suite à une restructuration)**

D'aucuns prétendent qu'il y a toujours eu des restructurations et qu'elles sont parfois nécessaires (voire indispensables) à la modernisation de l'économie. Néanmoins, pour les travailleurs qui ont perdu leur emploi, la 'pilule n'est pas facile à avaler' si bien que l'annonce de la décision de restructurer apparaît comme une réelle sanction.

Dès lors que l'on prononce le mot 'restructuration', dans la plupart des pays de l'UE, on pense immédiatement « licenciements collectifs », « chômage », « inactivité » ; en d'autres termes, un sentiment de rejet et d'inutilité dans le chef des travailleurs concernés.

C'est souvent plus difficile encore à accepter chez les travailleurs expérimentés (dits 'âgés'), que l'on invite très régulièrement à quitter la vie active prématurément. Mais est-ce forcément toujours rationnel d'accompagner des gens expérimentés (parfois appelés « seniors ») vers l'inactivité ?

En Belgique, on a voulu amorcer une inversion de cette tendance lors de la *Conférence sur l'Emploi de 2003* en mettant au point un régime qui 'encourage' tant les entreprises que les travailleurs à déployer davantage de moyens dans le reclassement

professionnel ou l'outplacement des travailleurs victimes d'une restructuration ou d'une fermeture d'entreprise<sup>16</sup>. Des mesures dites d'encouragement (Cfr. Infra) à la continuation de leur carrière ont été ainsi adoptées, et renforcées tout récemment.

Depuis, une étape a été franchie en sensibilisant toutes les parties concernées par une restructuration à encourager le maintien au travail des travailleurs concernés, dans l'entreprise ou ailleurs<sup>17</sup>.

Pour les travailleurs qu'il devra malgré tout licencier, l'employeur sera tenu, s'il s'agit de travailleurs de plus de 45 ans, en collaboration avec les organismes publics régionaux de l'emploi - *Forem* pour la Wallonie (hors Communauté germanophone), *Actiris* à Bruxelles, *ADG* en Communauté germanophone et *VDAB* en Flandre -, de mettre sur pied une cellule pour l'emploi qui les accompagnera dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Plus particulièrement, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2007, l'employeur doit, chaque fois qu'il licencie, transmettre à l'employé licencié ayant 45 ans ou plus (et au moins une année d'ancienneté au sein de la société en restructuration), une proposition concrète de procédure de reclassement professionnel<sup>18</sup> endéans les 15 jours qui suivent directement la fin du contrat de travail<sup>19</sup>.

Les travailleurs licenciés suite à une restructuration sont vivement invités (parfois contraints) à participer à ces initiatives de reclassement (ou d'outplacement). Les candidats à la prépension devront tout d'abord collaborer activement à leur propre reconversion professionnelle, et ce n'est qu'en cas d'échec des diverses tentatives de reclassement qu'ils pourront effectivement recourir à la prépension, à la retraite anticipée.

La prépension n'est donc pas impossible : cette formule continuera d'exister à l'avenir pour faire face aux licenciements inévitables et contribuer à les adoucir. Mais l'objectif de telles

réformes est qu'elle devienne le tout dernier recours et non la première option en cas de restructuration<sup>20</sup>.

### **Quels sont les employeurs concernés par le nouveau régime ?**

Presque tous les employeurs du secteur privé<sup>21</sup> relèvent de ce régime, étant donné que ce dernier s'applique aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et les CP. Ce nouveau dispositif s'applique donc exclusivement à l'employeur considéré comme entreprise en restructuration<sup>22</sup>, ce qui implique de remplir l'ensemble des conditions suivantes :

L'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs (via le CE, la DS...) son intention d'opérer un licenciement collectif<sup>23</sup> ; par ailleurs, il doit préciser s'il entend recourir au mécanisme de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension qui s'applique dans l'entreprise<sup>24</sup> !

Par entreprise, on entend unité technique d'exploitation (UTE), donc toute division d'une entreprise qui sur base de critères économiques et sociaux, au sein desquels les critères sociaux priment, présente une autonomie et une indépendance à l'égard de l'entité juridique 'entreprise'<sup>25</sup>.

Lorsqu'un employeur entend opérer un licenciement collectif, il est tenu de respecter des procédures encadrées clairement par la législation<sup>26</sup>, et doit verser par ailleurs aux travailleurs non conservés (donc licenciés dans ce cadre) une indemnité spéciale, distincte d'une indemnité de rupture 'classique'.

Le non-respect des étapes et procédures d'information et de consultation (prévues par la CCT n° 24), par l'employeur, peut entraîner comme conséquences que le travailleur continuera d'exécuter son contrat de travail ; ce qui suppose par ailleurs que sa rémunération lui soit versée intégralement

...

(comme si aucun processus de restructuration n'avait été entamé).

On considère qu'il y a "licenciement collectif" dans le cadre d'une restructuration dès lors qu'il s'agit exclusivement de licenciements opérés pour motifs économiques, financiers et techniques, inhérents à la situation de l'entreprise (ou celle d'une de ses divisions) - donc pas des licenciements dont les raisons sont inhérentes au travailleur (ou à ses aptitudes professionnelles) - , et que le nombre de travailleurs que l'entreprise entend licencier, au cours d'une période continue de 60 jours, correspond au moins au nombre suivant :

Nombre de travailleurs dans l'entreprise au cours de l'année calendrier précédant l'annonce du licenciement	Nombre minimum de licenciements de travailleurs qui ont au moins 2 ans de contrat de travail sans interruption <sup>27</sup>
Au moins 100	➤ 10 %
21-99	➤ 10 travailleurs
12-20 <sup>28</sup>	➤ 6 travailleurs
Moins de 12 <sup>29</sup>	➤ 50 %

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cependant, le nouveau régime n'est applicable à l'employeur que s'il remplit toutes les conditions cumulatives susmentionnées, cela pour une seule et même procédure de restructuration.

Et s'il en est question, cela implique que l'employeur, aussitôt qu'il est reconnu comme employeur en restructuration doit, d'une part, créer une cellule pour l'emploi ou doit participer à une cellule pour l'emploi déjà existante, donc une cellule pour l'emploi faitière<sup>30</sup>, et d'autre part, respecter un ensemble de règles particulières inhérentes au licenciement de ses travailleurs, notamment en ce qui concerne la

procédure à suivre en matière de paiement d'une indemnité de reclassement (Cfr. Infra), cela indépendamment de l'indemnité pour cause de licenciement collectif<sup>31</sup> qu'il est tenu également de payer aux travailleurs licenciés dans ce cadre.

### Quid des travailleurs ?

Le nouveau dispositif s'applique exclusivement aux travailleurs<sup>32</sup> qui sont victimes d'un licenciement collectif dont la date correspond à celle à laquelle l'employeur a fait savoir son intention à ces derniers (ou à leurs représentants) de licencier collectivement.

Le licenciement du travailleur doit avoir lieu avant la reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration (ou en difficulté<sup>33</sup>) tandis que le(s) travailleur(s) licencié(s) doit (doivent) être âgé(s) d'au moins 45 ans et disposer d'une ancienneté minimale d'un an.

Dès qu'une des conditions (énoncées ci-avant) n'est pas remplie, ce nouveau régime ne s'applique pas au travailleur licencié ! C'est par exemple le cas si le travailleur n'est pas âgé de 45 ans lors de l'annonce officielle du licenciement collectif.

Cependant, il peut être convenu dans le plan social que les travailleurs - de moins de 45 ans par exemple - peuvent accepter une procédure d'outplacement personnalisée et/ou intégrer la (une) cellule pour l'emploi sur base volontaire. Mais, dans pareille situation, ils ne pourront pas disposer de tous les avantages que procure le nouveau dispositif d'activation ; ils ne pourront pas, par exemple, bénéficier du droit à l'indemnité de reclassement.

En d'autres termes, cela signifie qu'un travailleur qui satisfait à toutes les conditions pour l'application du nouveau dispositif - donc le régime dérogatoire aux règles conventionnelles en matière de licenciement - n'est pas inscrit d'office à la cellule de mise à l'emploi ; il doit en effet s'inscrire de sa propre initiative, après que l'employeur

en restructuration (avant de procéder à quelconque licenciement individuel) ait invité ce dernier<sup>34</sup> à se présenter à un entretien d'information durant lequel il lui sera fait explication exhaustive de ce qu'impliquerait pour lui l'intégration (ou la non intégration) à la dite cellule.

Cet entretien doit avoir lieu au plus tôt deux jours plus tard. Après quoi le travailleur aura 7 jours ouvrables pour faire connaître, par écrit, à son employeur sa décision de participer (ou non) à la cellule pour l'emploi<sup>35</sup>.

Au cours de la période d'inscription à la cellule pour l'emploi, le travailleur est apparenté à un demandeur d'emploi. Il devra dès lors en assumer toutes les conséquences administratives, à savoir : être inscrit en tant que demandeur d'emploi et être tenu d'accepter les services de reclassement professionnel (proposés par la cellule), c'est-à-dire ne pas pouvoir refuser les offres d'emploi(s) et de formation(s) réputées convenables qui lui sont faites. A défaut de quoi, le travailleur peut se voir supprimer le droit aux allocations de chômage, soit temporairement soit de façon illimitée (dans le temps).

Ce n'est qu'une fois que cette procédure est respectée que l'employeur qui restructure pourra rompre le contrat de travail du travailleur (licencié)<sup>36</sup>. A partir de ce moment, s'il a décidé d'intégrer la cellule pour l'emploi, il pourra faire valoir son droit à « l'indemnité dite de reclassement professionnel ».

Assimilée à une véritable indemnité de rupture, cette indemnité de reclassement correspond au salaire normal (et autres avantages normaux) découlant du contrat de travail, et qui est attribuée durant 6 mois<sup>37</sup> par l'employeur en restructuration, à tout travailleur licencié qui décide de gagner une cellule de mise à l'emploi.

Notons par ailleurs que l'employeur en restructuration continue à payer l'indemnité de reclassement au travailleur dans tous les cas !

...

Par exemple, le fait qu'un employé victime d'un licenciement (dans le cadre d'une restructuration) - ayant droit normalement à une indemnité de rupture supérieure à 6 mois -, retrouve un emploi au cours des 6 mois durant lesquels il bénéficie d'une indemnité de reclassement n'altère en rien son droit à percevoir cette indemnité de reclassement : rien ne s'oppose en effet à ce qu'il perçoive son nouveau revenu<sup>38</sup> simultanément à l'indemnité de reclassement qui lui est versée par son ancien employeur (en restructuration), qui l'a licencié.

### La cellule pour l'emploi

Véritable accord de coopération mis en place à l'occasion d'une restructuration d'entreprise, la cellule pour l'emploi peut être une association de fait mais il est recommandé le plus souvent de constituer une structure ad hoc, autonome, dotée d'une personnalité juridique distincte<sup>39</sup>.

Sont tenus d'en faire partie, systématiquement, l'employeur en restructuration<sup>40</sup>, les syndicats représentés dans l'entreprise ainsi que le fonds de formation sectoriel (dont relève l'entreprise).

Mais il s'agit bien d'une composition minimale ! Car il est évidemment souvent recommandé que le service public régional de l'emploi<sup>41</sup> fasse partie intégrante de toute cellule pour l'emploi, avant toute chose afin d'en assurer le pilotage ; à défaut de quoi, il appartiendra à un conciliateur social issu de la région concernée par la restructuration de remplir cette mission prépondérante<sup>42</sup>.

Si le plan social (négocié) le prévoit, d'autres intervenants (externes) peuvent bien sur être associés à la démarche de reclassement professionnel poursuivie par les cellules de mise à l'emploi : un accompagnateur socioprofessionnel de la commune où réside le travailleur frappé par la restructuration, un bureau (local) spécialisé dans l'offre d'outplacement, etc. Depuis quelques années, suite à l'adaptation continue du cadre légal

et réglementaire, l'approche des restructurations se veut beaucoup plus multi-acteurs qu'autrefois, et s'étend volontiers au-delà de la tripartite traditionnelle s'inscrivant dans la logique de ce que l'on a appelé « le modèle de dialogue social (ou de concertation sociale) à la belge ».

La cellule doit veiller à ce que l'ensemble des travailleurs licenciés (suite à la restructuration) puissent bénéficier d'un accompagnement individuel dans leur recherche d'emploi.

Elle doit s'assurer également que le plan social négocié soit intégralement et correctement mis en application, et que chaque travailleur qui répond aux conditions pour bénéficier du nouveau dispositif en la matière puisse recevoir une offre adaptée d'accompagnement en outplacement, le cas échéant, une formation professionnelle de qualité, permettant de développer effectivement ses compétences<sup>43</sup>.

Dans le cadre du nouveau régime, sauf si les interlocuteurs en ont décidé autrement (lors de la négociation du plan social), il est convenu que toute cellule pour l'emploi doit être opérationnelle dès que le premier travailleur de plus de 45 ans (disposant d'au moins une année d'ancienneté) a été licencié individuellement<sup>44</sup>.

Tandis qu'elle est censée subsister au moins jusqu'à la fin du sixième mois qui suit le licenciement individuel du tout dernier travailleur âgé de plus de 45 ans (ayant une ancienneté égale ou supérieure à un an), qui est licencié bien entendu dans le cadre du licenciement collectif<sup>45</sup>, et non pas d'un licenciement individuel isolé.

En 2007, les cellules de mise à l'emploi ont connu une expansion non négligeable ; cela en raison notamment de la restructuration de Volkswagen Forest, et du nombre élevé de travailleurs 'mis sur la touche' suite à cet événement douloureux<sup>46</sup>.

Le nombre de sociétés qui ont eu recours à ce type de services est en forte progression également.

On est passé d'environ 100 travailleurs accompagnés dans ces cellules, au début de l'année 2007, à un peu plus d'un millier au cours du troisième trimestre : c'est une des conséquences directes du « *Pacte des générations* », qui vise à maintenir les travailleurs de plus de 45 ans sur le marché de l'emploi en leur proposant (ou imposant) un outplacement<sup>47</sup>.

### La cellule de reconversion

Disposant d'une équipe opérationnelle spécifique<sup>48</sup>, et dotée d'un organe de pilotage propre, la cellule de reconversion se localise dans un périmètre raisonnable d'une entreprise reconnue en restructuration<sup>49</sup>, ceci afin d'être la plus accessible aux travailleurs licenciés et de mieux leur venir en aide dans leur recherche d'un nouvel emploi. Pour ce faire, elle bénéficie de tout le matériel ad hoc nécessaire (téléphone, fax, connexion Internet, outils pédagogiques, offres d'emplois, etc.).

Pour qu'une telle cellule puisse être constituée, il faut qu'une demande de création expresse, émanant d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise, soit transmise à la Direction du service régional de l'emploi situé dans l'arrondissement de l'entreprise qui licencie, qu'il s'agisse d'un licenciement collectif, et qu'au moins 100 travailleurs soient touchés par la décision de l'employeur de licencier. Les travailleurs licenciés (collectivement) peuvent y signer un contrat de formation, ce qui leur octroie différents avantages : remboursement des frais de déplacement, paiement d'une indemnité compensatoire pour efforts de reconversion (sur la base d'un forfait horaire), accès à des programmes accélérés de formation, etc.

La cellule de reconversion a pour principal avantage de concentrer en son sein des techniques et outils

...

variés (et ciblés) en matière de reconversion professionnelle. Elle propose tant des actions individualisées d'accompagnement que des actions collectives, cela dans un même et unique but : accélérer la remise au travail d'un nombre maximal de travailleurs frappés par la restructuration d'une même entreprise<sup>50</sup>.

Il est donc du plus haut intérêt pour l'employeur qui envisage une restructuration de contacter au plus vite les autorités régionales compétentes à ce titre ; cette démarche s'inscrit naturellement dans la logique du plan social.

### **Le plan social : élaboration et mise en œuvre**

La toute première étape d'un processus de restructuration consiste en l'annonce faite aux travailleurs, par l'employeur, de son intention de procéder à un licenciement collectif. Pour rappel, il se doit d'informer et de consulter les travailleurs<sup>51</sup> - phase pour laquelle aucun délai maximum n'est fixé par la loi -

cela avant la notification effective de quelconque licenciement.

La phase de consultation doit permettre de se pencher sérieusement sur les possibilités de prévenir et/ou de réduire les conséquences multiples du licenciement collectif envisagé ; par exemple, des pistes concrètes et réalistes en matière de redistribution du travail doivent pouvoir être dessinées, en guise d'alternatives aux licenciements<sup>52</sup>.

L'employeur doit alors communiquer un certain nombre d'éléments par écrit aux représentants des travailleurs (les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour un licenciement, etc.). De plus, il est tenu d'examiner et de donner suite aux avis, objections et autres suggestions formulés par les représentants des travailleurs.

Concrètement, au cours de cette phase d'information - et de consultation -, très régulièrement, on entame la négociation du plan social<sup>53</sup>. Si on envisage des prépensions à un âge inférieur à l'âge normal, il est indiqué que les négociateurs entament déjà une concertation informelle avec les ministres compétents (fédéral et régional de l'Emploi) pour que le contenu du plan social réponde à leurs attentes !

Lorsqu'il existe, le plan social recèle d'un ensemble de mesures de natures diverses - bien souvent exigées des organisations syndicales et auxquelles consent l'employeur -, qui se situent au-delà des obligations imposées par la législation, et qui tendent à améliorer le sort des travailleurs touchés par le processus de restructuration qu'une entreprise entend mettre en œuvre.

En Belgique, en effet, il n'existe pas vraiment de cadre légal, ni même d'obligation quant à l'établissement systématique d'un plan social. Cependant, il s'agit d'une pratique qui tend à se généraliser, et dont l'existence et la teneur vont dépendre d'une multitude de paramètres<sup>54</sup>.

Malgré l'absence de formalisme et au regard du peu d'obligations légales en la matière, le bon sens veut qu'un plan social soit établi à la fin de la phase de consultation et comprenne au moins les éléments suivants, au-delà de ce qui a déjà été mentionné supra : la garantie que l'entreprise respectera ses obligations en matière de prépensions, un plan d'actions positives pour les travailleurs, une CCT d'entreprise autorisant la prépension à un âge inférieur (si nécessaire), la liste précise des travailleurs qui remplissent les conditions de la prépension ou encore le régime convenu de primes de départ (pour les travailleurs qui entendent quitter volontairement l'entreprise).

En outre, certaines mesures du plan social (comme celles inhérentes aux prépensions) doivent impérativement être coulées dans une convention collective de travail, une CCT d'entreprise intégrée au plan social

en tant que telle, en guise de volet 'prépensions'. Les négociations sur le plan social peuvent dès lors inclure les éléments « cellule pour l'emploi » et « droit à un accompagnement du type outplacement ». C'est au cours de cette étape que les accords concrets sont passés avec les futurs partenaires au sein de la cellule de mise à l'emploi.

Mais pour maintenir la paix sociale et renforcer la sécurité juridique des engagements convenus entre les interlocuteurs sociaux - et parce qu'une CCT est une source de droit de force supérieure à une obligation unilatérale (souscrite par l'employeur) ou un 'simple' contrat de travail -, c'est généralement l'ensemble des dispositions et volets d'un plan social qui sont formalisés au travers d'une ou plusieurs conventions collectives d'entreprise<sup>55</sup>.

Notons qu'à l'issue de la phase d'information et de consultation, moyennant le respect de multiples conditions<sup>56</sup>, l'entreprise peut demander au Ministre fédéral de l'Emploi à être reconnue le plus rapidement possible comme entreprise en restructuration.

Pour ce faire, au préalable, l'employeur doit informer la Direction du service public régional de l'emploi compétent du licenciement collectif<sup>57</sup>.

A partir de ce moment, commence une période de 30 jours (pouvant être prolongée jusqu'à 60 jours maximum) durant laquelle l'employeur doit attendre avant de pouvoir notifier tout licenciement

Entre-temps, l'employeur demande sa reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté auprès du Ministre fédéral de l'Emploi. Il ne pourra procéder effectivement aux licenciements<sup>58</sup> qu'au terme de cette période d'attente et une fois seulement qu'il aura réceptionné la décision du Ministre ; ce dernier pourra soit refuser la reconnaissance soit l'accorder (complètement ou partiellement seulement<sup>59</sup>), cela pour une durée

...

jusqu'à deux ans maximum après la notification du licenciement collectif.

### **Les incitants aux efforts de reclassement et d'outplacement**

En Belgique, depuis près de cinq ans, afin d'inviter toutes les parties impliquées dans des restructurations à soutenir la remise à l'emploi des travailleurs licenciés, tout particulièrement auprès de nouveaux employeurs (des employeurs tiers) susceptibles de les embaucher - et essentiellement par le biais d'incitants financiers -, l'autorité publique préconise le recours à différentes formules et solutions qui tendent à se renforcer (le plus souvent), selon les cas.

Par exemple, on favorise la création de cellules pour l'emploi<sup>60</sup> (ou l'intégration d'une cellule préexistante) tandis que l'employeur<sup>61</sup> peut bénéficier d'un remboursement des frais d'outplacement, bien entendu sous certaines conditions<sup>62</sup>, après un examen opéré par l'ONEm.

Or à côté de cet ensemble complexe de mesures d'activation, un régime complémentaire dit « *d'encouragement* » a été élaboré récemment, dans le cadre du Pacte des générations. Ce dispositif d'encouragement a pour but majeur d'inciter les acteurs principalement concernés (par un processus de restructuration) à se focaliser davantage qu'auparavant tant sur le reclassement professionnel que l'outplacement des travailleurs mis sur la touche dans un tel contexte<sup>63</sup> ; il s'agissait de venir renforcer donc compléter le dispositif d'activation mis en place quelques années plus tôt.

Signalons que les deux régimes (l'activation et l'encouragement) ont fait l'objet d'une mise en concordance il y a quelques mois seulement, via l'adoption de l'arrêté royal du 28 mars 2007 (portant la modification de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations).

### **Restructurations et fermeture d'entreprise**

Tel que déjà mentionné dans la présente étude, un licenciement collectif peut parfois intervenir dans le cadre d'une fermeture d'entreprise.

Si tel est le cas, l'employeur désireux de restructurer est contraint d'observer aussi bien les obligations qui lui sont faites par la réglementation inhérente au licenciement collectif que celles formulées dans le cadre de la fermeture d'entreprise.

Lorsque la fermeture de l'entreprise (entendons par là toute unité technique d'exploitation) et le licenciement collectif interviennent dans un court laps de temps, en vertu d'une loi du 26 juin 2002, les procédures concernant la fermeture d'entreprise et le licenciement collectif seront appliquées simultanément, à défaut de quoi, elles le seront séparément et de manière consécutive.

Cette loi envisage plusieurs cas d'espèces : la fermeture de l'entreprise, la reprise d'actif après faillite ou le transfert d'entreprise opéré dans le cadre d'une mise sous concordat judiciaire.

Néanmoins, afin d'éviter toute confusion entre les différents dispositifs (pour le moins complexes) qui s'appliquent à chacun de ces trois cas, seul celui de la fermeture d'entreprise sera abordé dans les pages qui suivent.

La loi de juin 2002 précise en outre quelles sont les différentes missions du fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, appelé "*Fonds de fermeture*" dont les ressources principales sont constituées des cotisations patronales versées à l'ONSS, et reversées au fonds de fermeture.

#### **La notion de fermeture**

On considère généralement qu'il y a une fermeture d'entreprise lorsque

deux conditions sont remplies simultanément<sup>64</sup> :

-On constate la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci (cessation volontaire ou résultant d'une faillite) ;

-Le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise est tombé en deçà d'un quart (25%) du nombre de travailleurs qui étaient occupés en moyenne au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu. La fermeture est censée s'opérer le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le nombre de travailleurs occupés est descendu au-dessous du dit seuil.

Sous certaines conditions et limites, ce dernier peut être appelé à intervenir (en garantie) dès lors qu'un employeur est incapable de faire face à son obligation dans les trois cas précités<sup>65</sup>, au-delà de son obligation d'informer et de consulter préalablement<sup>66</sup>, c'est-à-dire celle de payer une indemnité spéciale (de fermeture) ; parfois même pour des travailleurs étant liés à une entreprise établie hors Belgique, sur le territoire de l'Union européenne ou de l'Espace Economique Européen (EEE), et qui exercent (ou exerçaient) habituellement leur travail en Belgique<sup>67</sup>.

#### **Les interventions des Fonds de fermeture**

L'indemnité de fermeture en question est une indemnité forfaitaire (plafonnée), calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, qui vient compléter les indemnités classiques<sup>68</sup> découlant de l'application normale du contrat (indemnités de rupture, arriérés de salaires, pécules de vacances, prime de fin d'année, allocations de chômage, indemnités spéciales dues en cas de licenciement de travailleurs

...

protégés dans le cadre de la législation sur les CE et les CPPT, etc.).

Cette indemnité doit être versée au travailleur victime de la fermeture de son entreprise dans les 15 jours qui suivent la date effective de la fermeture (ou dans les 15 jours qui suivent la date de la notification du licenciement lorsque celui-ci est postérieur à la date de la fermeture).

La garantie du Fonds de fermeture est prévue quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Cette intervention n'est pas conditionnée à un seuil minimal de travailleurs occupés ; elle est néanmoins subordonnée à la condition que l'employeur n'ait pas respecté ses obligations pécuniaires à l'égard de ses travailleurs.

En cas de fermeture, le Fonds n'intervient cependant que pour les catégories de travailleurs suivantes :

- les travailleurs victimes d'une fermeture (qu'elle soit ou non consécutive à un transfert conventionnel d'entreprise) ;
- les travailleurs engagés (repris) par tout qui opère une reprise d'actif d'une entreprise déclarée en faillite (à l'exception de l'indemnité de rupture) ;
- les travailleurs non repris en cas de reprise de l'actif après faillite ;
- les travailleurs transférés lors d'un transfert opéré suite à une mise sous concordat judiciaire.

Pour pouvoir bénéficier de la garantie apportée par le Fonds, le travailleur ne doit pas justifier d'une ancienneté minimale dans l'entreprise.

De plus, il n'est pas indispensable que le contrat de travail ait été ou non conclu pour une durée indéterminée, tout comme il n'y a pas davantage lieu de faire la distinction selon que le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou du travailleur<sup>69</sup>.

Il se peut également que le Fonds de fermeture intervienne dans le cadre

du chômage temporaire ou encore en cas de force majeure.

Dans pareilles circonstances, effectivement, il appartient au Fonds de fermeture de financer une partie du coût du chômage temporaire (à charge de l'ONEm) en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail d'ouvriers suite à des impondérables tels que les intempéries, des raisons techniques ou une insuffisance de travail pour des raisons strictement économiques.

D'autre part, afin d'atténuer les conséquences sociales d'une fermeture (définitive) pour raisons de force majeure, le Fonds est chargé de payer aux travailleurs dont le contrat a pris fin du fait de l'impossibilité d'exécuter ce contrat suite à cette fermeture, les indemnités contractuelle et de rupture qui leur auraient été dues par l'employeur s'ils avaient été licenciés. Pour que les travailleurs puissent bénéficier de cette intervention particulière, le Fonds de fermeture (via son comité de gestion) devra préalablement caractériser, donc reconnaître, le cas de force de majeure<sup>70</sup>.

Enfin, en cas de défaut de l'employeur, le Fonds de fermeture paie une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à certains travailleurs protégés (au délégué syndical ou au candidat délégué), leur assurant un revenu égal à leur rémunération nette, si l'exécution de leur contrat est suspendue durant toute procédure judiciaire en contestation du licenciement pour motif grave

Dans tous les cas précités, il est important de signaler que l'employeur est tenu de rembourser au Fonds de fermeture les sommes que ce dernier a versées aux travailleurs<sup>71</sup> : l'indemnité de fermeture, les indemnités contractuelles, celles dues aux travailleurs protégés, etc.

## **Le Contrôle des Lois sociales et les restructurations<sup>72</sup>**

Comme d'autres Directions générales (DG) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la *DG Contrôle des Lois sociales* peut jouer également un rôle non négligeable dans le cadre d'une restructuration d'entreprise. En effet, une loi de 1972 lui confère une mission à facettes multiples d'info-conseil, de conciliation et de contrôle du droit du travail<sup>73</sup>.

Par ailleurs, dans le respect des pouvoirs qui lui sont attribués, l'Inspecteur des Lois sociales dispose de différents moyens pour exercer sa mission, moyens dont il use conformément à son pouvoir d'appréciation. Concrètement, dans une situation de restructuration, l'intervention de l'inspection peut se situer à deux niveaux :

- soit un problème surgit au niveau de la procédure de restructuration proprement dite<sup>74</sup> ;

- soit le problème se situe au sein même du conseil d'entreprise et se traduit, par exemple, par une absence ou une mauvaise délivrance de l'information économique & financière.

Dans les faits cependant, le problème impliquera bien souvent les deux niveaux !

Et dans le cadre de la mission d'avis, d'information et de conseil reconnue au service d'inspection en matière de droit conventionnel et de droit réglementaire du travail (quant au contenu réel des lois, des arrêtés royaux, des CCT ou sur l'application concrète de la procédure de restructuration), l'Inspecteur (des Lois sociales) peut intervenir également d'initiative ou à la demande d'une des parties impliquée dans une restructuration : il s'agira le plus souvent de l'employeur, d'un ou de plusieurs travailleurs ou de leurs représentants<sup>75</sup>.

Mais le Contrôle des Lois sociales tend à se saisir davantage des questions d'ordre juridique liées au formalisme ou au contenu de la procédure de restructuration

...

proprement dit (contenu de l'information à fournir, respect des délais et/ou des différentes étapes imposées par la réglementation, etc.).

Et seul le Tribunal du Travail (TT) peut apprécier si - lors d'un licenciement collectif par exemple -, le licenciement d'un travailleur a ou non un caractère illégal et le cas échéant requérir l'application des sanctions civiles prévues ; il appartient également au seul TT de se prononcer sur le caractère licite, ou non, du licenciement dans un intervalle de temps rapproché du transfert conventionnel de son entreprise.

Enfin, dans le cadre de la mission de contrôle, c'est principalement le dépôt de plainte par un travailleur (ou son

représentant) mais également la requête du service d'inspection par le judiciaire qui seront à l'origine des interventions. Pour le traitement de tels dossiers, l'inspecteur se rendra le plus souvent au siège de l'entreprise afin de récolter toutes les pièces utiles à l'instruction de son dossier. Le cas échéant, il entendra la ou les parties concernées et dressera un procès-verbal d'audition<sup>76</sup>.

Cette mission de contrôle peut porter notamment sur la (non) délivrance de l'information ou son caractère incomplet, le respect des différentes étapes de la procédure concernée, etc.

Le Contrôle des Lois sociales peut intervenir dès lors tout au long de la procédure et même avant que ne soit

entamée la procédure de restructuration proprement dite. Et si son rôle n'est pas d'intervenir dans le cours des négociations entre les parties, son action de conseil et de contrôle pourra parfois contribuer à faciliter grandement le déroulement voire la reprise de cette procédure complexe et délicate !

---

<sup>1</sup> Par parité, on entend la représentation égale de deux groupes au sein d'une assemblée, d'une institution, etc. Le plus souvent, on emploie le terme de parité pour désigner l'obligation de composer une assemblée, un organe de concertation ou de négociation, une institution..., en deux parts égales de manière à garantir les droits de chaque groupe représenté.

De nombreuses institutions belges sont composées à part égale de représentants des travailleurs et de représentants des organisations patronales. Ainsi, les commissions paritaires, entre autres, qui sont organisées par branches d'activité économique, réunissent paritairement des représentants des organisations représentatives tant des employeurs que de travailleurs du secteur considéré. Il en va de même de nombreux autres conseils consultatifs, d'organes de gestion au sein de la Sécurité sociale, du Conseil central de l'Économie, du Conseil national du Travail, etc.

En Belgique, la parité est exigée dans de très nombreuses institutions au sein desquelles on veut garantir également une représentativité linguistique égale entre les néerlandophones et les francophones. C'est ainsi que le Conseil des ministres du gouvernement fédéral est composé de manière paritaire, linguistiquement parlant ; le Premier ministre pouvant ne pas être pris en compte pour le calcul de la parité. Le Comité de concertation et la Cour constitutionnelle, qui jouent un rôle important dans la prévention ou dans le règlement de conflits entre les différents niveaux de pouvoir, sont également composés en nombre égal de néerlandophones et de francophones. D'autres institutions par contre se limitent à créer des groupes linguistiques en leur sein, qui garantissent la présence de chaque grande communauté linguistique - francophone et néerlandophone - mais ne leur donnent pas un poids égal pour autant.

<sup>3</sup> Les premiers AIP ont été conclus au début des années 1960. Ils répondaient à une volonté partagée par les syndicats et le monde patronal de programmer dans le temps l'octroi d'avantages sociaux à l'ensemble des travailleurs du secteur privé, quelle que soit leur branche d'activité. Aussi, les commissions paritaires conservaient leur autonomie de négociation, en particulier en matière salariale, mais devaient tenir compte des résultats de la négociation de l'échelon institutionnel supérieur.

Ces accords concernent principalement la durée hebdomadaire du travail, le régime des heures supplémentaires, l'intervention des employeurs dans les frais de déplacements des travailleurs, le régime des vacances annuelles, celui des allocations familiales ou encore le niveau du salaire minimum garanti (depuis 1975).

Dès la deuxième moitié des années 1970, plusieurs années durant, dans un contexte de forte dépression économique (entachée par de nombreuses vagues de restructurations massives) et d'inflation, le gouvernement fédéral impose diverses mesures de modération salariale aux interlocuteurs sociaux, ce qui mettra entre parenthèses durant plus de dix ans les négociations et la concertation interprofessionnelles.

En raison même de l'intrusion de ce dernier dans le processus 'bien huilé' de négociation sociale « à la belge », basée sur la recherche du consensus, pendant près d'une décennie, les négociations se clôturaient systématiquement par un échec. La confiance entre les interlocuteurs sociaux est alors rompue ! Ensuite, à partir de 1986, les AIP bisannuels se succèdent à nouveau de manière régulière, jusqu'à l'échec des négociations de 1996. Cette deuxième série d'accords est négociée cependant dans un contexte très différent de ceux conclus au cours de la période s'étalant entre 1960 et 1975 : le gouvernement fédéral encadre davantage la négociation qu'autrefois et considère désormais les résultats d'un AIP comme une partie intégrante de la politique à mener en vue du maintien (voire du renforcement) de la compétitivité des entreprises, de la promotion de l'emploi et de la flexibilité (accrue) du marché du travail, dans un contexte de fermetures d'entreprises, de restructurations douloureuses et de ralentissement des gains de productivité.

Dorénavant, la tripartite incluant le gouvernement supplante la bipartite d'antan, constituée des seuls représentants des travailleurs et des employeurs ! Les accords signés à partir de la seconde moitié des années 1980 enjoignent l'ensemble des secteurs à respecter la compétitivité des entreprises dans leurs négociations salariales et prévoient plusieurs mécanismes de solidarité à l'égard des sans-emplois ou des groupes à risques.

---

Un contexte nouveau est à l'origine de l'échec des négociations en vue de l'AIP 1997-1998. En effet, une loi du 26 juillet 1996 prévoit un mécanisme de sauvegarde préventive de la compétitivité et met en application le contenu d'un préaccord de « *contrat d'avenir pour l'emploi* » sur lequel les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre.

Le mécanisme prévu par le nouveau cadre légal (et réglementaire) connecte de manière évidente et formelle les problématiques de l'emploi et de la compétitivité (des entreprises du secteur privé) avec la négociation de l'accord intersectoriel, interprofessionnel. Ce dernier est appelé à encadrer les négociations sectorielles, qui ne sont censées débiter qu'une fois qu'il a été conclu.

Aussi, ce n'est qu'après qu'un rapport (technique) portant sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique a été dressé conjointement par le Conseil central de l'Economie (CCE) et le Conseil national du Travail (CNT) - tous deux organismes paritaires nationaux -, que la phase de négociation salariale (notamment) entre les interlocuteurs sociaux peut commencer, lesquels cherchent à fixer, pour une durée de deux ans, les '*mesures pour l'emploi et la marge maximale pour l'évolution du coût salarial*', en se référant aux évolutions salariales observées dans trois pays de l'UE, frontaliers à la Belgique : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Cette marge était autrefois impérative ! Toutefois, depuis 2002, elle est devenue indicative, seulement recommandée.

<sup>4</sup> ARCQ E., *Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005*, in *Courrier Hebdomadaire*, N°1876-1877, CRISP, Bruxelles, 2005.

<sup>5</sup> Par Classes moyennes, en Belgique, on entend les organisations interprofessionnelles protectrices des intérêts des travailleurs indépendants, issus de l'artisanat ou du commerce, qui exercent une activité professionnelle, sans être liés pour autant à un employeur par un contrat de travail.

<sup>6</sup> Organisation interprofessionnelle représentative de 30.000 employeurs de l'industrie et des services au niveau national, à l'exception toutefois des secteurs non marchands, la FEB est née en 1973 de la fusion de la Fédération des industries de Belgique et de la Fédération des entreprises non industrielles. Elle n'affilie pas directement les entreprises mais une fédération d'organisations patronales sectorielles. Elle en compte aujourd'hui 33, chacune étant représentée par un membre au conseil d'administration de la FEB, quelle que soit leur taille. Au plan européen, la FEB est affiliée à *Business Europe*, l'union des industries et des entreprises d'Europe.

<sup>7</sup> La Région wallonne dispose toutefois, depuis le début des années '70, d'un organisme propre de consultation et de concertation - le CESRW (Conseil économique et social de la Région wallonne) -, lequel réunit en son sein les interlocuteurs sociaux de Wallonie. Inscrit dans la tradition belge de la concertation sociale, le CESRW se met par ailleurs au service du développement de sa région en menant des études, en rendant au gouvernement wallon des avis et des recommandations sur toutes les matières de compétence régionale ainsi que celles ayant une incidence sur la vie économique et sociale de la Région.

En outre, il assure une mission d'organisation de la concertation sociale, sorte d'interface, entre les interlocuteurs sociaux wallons et l'Exécutif wallon. Depuis plusieurs années, le CESRW et le Gouvernement se rencontrent régulièrement afin de faire évoluer ensemble une série de dossiers essentiels pour le redressement économique et social de la Wallonie. Enfin, il est chargé du secrétariat des Conseils, organes qui réunissent différents partenaires selon les matières traitées : les interlocuteurs sociaux, les représentants de fédérations professionnelles, de l'administration, des autorités locales, du monde associatif ou encore des universités, les responsables des pôles de compétences et des centres de formations, etc. Ces Conseils (consultatifs) sont chargés de rendre des avis sur les matières régionales (redéploiement économique, gestion des restructurations, environnement, aménagement du territoire, protection du patrimoine, infrastructures et transports, etc.).

<sup>8</sup> La Communauté flamande a créé également un organe pour la concertation économique et sociale, au sein duquel sont conclus des accords tripartites entre le gouvernement flamand et les organisations tant syndicales que patronales de Flandre. Un organe de ce type a été institué par ailleurs en 1997 au sein du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC), c'est le Comité bruxellois de concertation économique et sociale.

<sup>9</sup> <http://www.cnt-nar.be>

<sup>10</sup> L'histoire des syndicats est inséparable de l'histoire du travail salarié. Les premiers syndicats sont nés avec les débuts de l'industrialisation. Bien que la liberté d'association soit l'une des libertés fondamentales inscrites dans la Constitution, en Belgique, les syndicats ont lutté jusqu'en 1866 - correspondant à l'abolition du délit de coalition - pour pouvoir exister en toute autonomie et faire valoir leurs revendications au grand jour, sans craindre des représailles à l'égard de leurs affiliés ou représentants. Et ce n'est qu'à partir de 1921 que l'exercice du droit de grève finit par ne plus être entravé par le Code pénal.

Parallèlement à la transformation des modes de production et des conditions de travail, les syndicats se sont d'abord structurés sur une base professionnelle et sectorielle, d'abord dans les bassins industriels, puis à l'échelle du pays. Ensuite est intervenue une structuration sur une base interprofessionnelle, en des organisations regroupant les différentes branches d'activité. Aujourd'hui, le monde syndical est constitué d'organisations complexes présentes à la fois dans les entreprises, au plan sous-régional et régional ainsi qu'au plan national. Tandis que son action se prolonge également au niveau international.

<sup>11</sup> Au fédéral, on peut citer les nombreux *Comités de gestion des organismes de Sécurité sociale*, le *Conseil supérieur des Indépendants et des PME*, le *Conseil de la Consommation*, le *Conseil supérieur de l'Emploi* ou encore en Communauté française, par exemple, le *Conseil supérieur de l'Audiovisuel*, le *Conseil de l'Education et de la Formation* voire le *Conseil supérieur de l'Education permanente*. Et parmi les grands organes consultatifs dans des matières autres que la politique économique ou sociale, on peut citer au niveau fédéral le *Conseil supérieur des Finances*, le *Conseil supérieur de la Justice* ou encore le *Conseil fédéral du Développement durable*.

<sup>12</sup> C'est tout particulièrement la fermeture sauvage de l'usine du constructeur automobile *Renault* (à Vilvoorde) en février 1997 qui a poussé le législateur belge à renforcer les dispositifs légaux et réglementaires inhérents aux restructurations, partant de la fameuse « *loi Renault* » (du 13/02/98).

<sup>13</sup> Obligation d'information préalable dont les fondements sont les articles 11 et 6, respectivement, des CCT n°9 (du 9 mars 1972) et n° 24 (du 2 octobre 1975) du C.N.T.

<sup>14</sup> Comme les services publics régionaux de l'emploi ou des organismes (privés le plus souvent) spécialisés dans le reclassement professionnel et/ou l'outplacement.

<sup>15</sup> Dispositif dont les bases juridiques majeures sont les textes suivants : la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations (MB du 30.12.2005), l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (MB du 31.03.2006), l'arrêté royal du 9 mars 2006 insérant une section 3bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (MB du 31.03.2006) ainsi que l'arrêté royal du 25 novembre 1991 [articles 51 à 53] portant réglementation du chômage, tels que modifiés par l'A.R. du 9 mars 2006 (MB du 31.03.2006).

---

<sup>16</sup> [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>17</sup> Aussi, en principe, l'employeur devra examiner comment réduire autant que faire se peut le nombre de licenciements via un panel de mesures de redistribution du travail ou d'aménagement du temps de travail (comme des formules de crédit-temps, de travail à temps partiel, de réorganisation des pratiques en matière d'heures supplémentaires, etc.).

<sup>18</sup> En vertu de l'article 1 de la CCT n° 51 (du C.N.T.), on entend par outplacement, « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande d'un employeur, afin de permettre à un travailleur licencié de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ». Tandis que par reclassement professionnel, selon l'article 4 de la CCT n° 82 du C.N.T., on entend « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé prestataire de service pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur licencié de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

<sup>19</sup> L'Echo, du 8/12/2007.

<sup>20</sup> Signalons que cette nouvelle approche dite d'activation n'est devenue effective que le 31 mars 2006.

<sup>21</sup> Sauf les employeurs de l'enseignement libre subventionné (CP 152 et 225) et les compagnies (ou sociétés) de transport urbain et régional (relevant des CP 328.01, 328.02 ou 328.03).

<sup>22</sup> Les dispositions inhérentes aux licenciements collectifs sont applicables non seulement aux entreprises à finalité économique ou industrielle, mais également aux A.S.B.L., aux associations professionnelles, aux maisons de repos et hôpitaux, etc. Et pour autant que l'entreprise concernée ait occupé en moyenne plus de 20 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement collectif ; déclarations trimestrielles ONSS à l'appui.

<sup>23</sup> Il doit s'agir toutefois d'une annonce faite après le 30 mars 2006.

<sup>24</sup> Par « *âge inférieur à l'âge normal de la prépension dans l'entreprise* », on entend que dans le cadre de la restructuration, des travailleurs prendront leur prépension à un âge auquel ils n'auraient pas pu le faire si l'entreprise n'était pas en situation de restructuration.

<sup>25</sup> En pratique, on vérifie s'il y a un seul CE et un seul CPPT pour l'entreprise (toutes UTE ou divisions confondues) ou si la division/UTE à restructurer dispose elle-même de telles instances de participation.

<sup>26</sup> C'est-à-dire informer au préalable les représentants des travailleurs et solliciter leur avis en la matière (via les procédures et instances appropriées) et faire connaître son intention de restructurer (avec licenciement collectif) aux autorités publiques régionales de l'emploi.

L'employeur doit leur fournir tout renseignement utile quant à son intention de restructurer, et de licencier, et leur transmettre par écrit les éléments suivants : les raisons du licenciement à opérer, le nombre exact (et les catégories) de travailleurs touchés par la décision de restructurer ainsi que les critères que l'employeur entend utiliser en vue de sélectionner les travailleurs qui quitteront non volontairement l'entreprise (ou sa division) restructurée, la période sur laquelle les licenciements seront effectués, etc.

<sup>27</sup> L'ancienneté du travailleur doit être atteinte à la date exacte de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (ou considéré comme tel).

<sup>28</sup> L'employeur est alors tenu de respecter la procédure du licenciement collectif prévue par la CCT n° 24 et l'arrêté royal du 24 mai 1976. Notons également qu'il n'est pas obligé de proposer un outplacement aux travailleurs prestant moins d'un mi-temps et aux personnes qui ne sont plus tenues de rester disponibles pour le marché de l'emploi.

<sup>29</sup> Dans pareil cas, le licenciement collectif doit concerner au moins la moitié des travailleurs.

<sup>30</sup> Par 'cellule pour l'emploi faitière', on entend généralement une structure créée au niveau provincial (par le service public de l'emploi compétent), et qui est active pour les travailleurs de plusieurs entreprises en restructuration différentes.

<sup>31</sup> Indemnité pour cause de licenciement collectif dont les règles se trouvent dans la CCT du 8 mai 1973, et qui s'appliquent aux seules entreprises qui, durant l'année civile précédant le licenciement collectif, occupaient en moyenne au moins 20 travailleurs.

<sup>32</sup> Soit les personnes qui, en vertu d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail au sens de la loi de 1978, prestent sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération. Sont cependant exclus du champ d'application de cette CCT différentes catégories de travailleurs comme les travailleurs sous CDD, les intérimaires, les ouvriers de l'industrie de la Construction, etc.

<sup>33</sup> Une reconnaissance accordée par le Ministre fédéral de l'Emploi, pour une période de 2 ans maximum.

<sup>34</sup> Par courrier recommandé.

<sup>35</sup> Signalons que c'est à l'employeur - et à lui seul -, qu'il appartient d'informer la cellule pour l'emploi de la participation d'un travailleur à celle-ci dès lors que ce dernier lui a exprimé (en bonne et due forme, et dans le respect des délais requis) son souhait de participer à la procédure de reclassement professionnel.

<sup>36</sup> Si le travailleur a droit à un délai de préavis de 6 mois maximum, dès que son employeur (en restructuration) a reçu effectivement sa décision (et l'a transmise au directeur de la cellule pour l'emploi qui est chargé de l'enregistrer), il est tenu de mettre fin immédiatement à son contrat de travail. Plus aucune prestation ne peut donc être effectuée par le travailleur pour compte de l'employeur qui le licencie ; aucun préavis ne peut dès lors être presté suite à une résiliation du contrat en question. Le travailleur devient ainsi entièrement disponible pour les activités et autres programmes de reclassement professionnel organisés par la cellule de mise à l'emploi.

Par contre, si le travailleur dispose d'un délai de préavis légal supérieur à 6 mois, l'employeur peut soit décider de mettre fin immédiatement au contrat de travail - aussitôt qu'il a reçu effectivement sa décision, et qu'il l'a transmise au directeur de la cellule pour enregistrement -, soit y mettre fin moyennant un délai de préavis à prester. Mais s'il privilégie cette seconde option, le travailleur devra pouvoir être intégralement libre de toute(s) prestation(s) au cours des 6 derniers mois du délai

---

de préavis prévu (au regard de la loi). Aussi, l'employeur doit procéder immédiatement à la rupture du contrat de travail individuel tout au plus avant la fin du 7<sup>ème</sup> mois qui précède la date normale (légale) de fin du délai de préavis.

<sup>37</sup> Quelque soit son statut (ouvrier ou employé) et son ancienneté, cette indemnité « de reclassement » de 6 mois lui est versée mensuellement pendant le semestre que dure son inscription à la cellule pour l'emploi. Pour tout travailleur dont le délai de préavis (ou l'indemnité de rupture en nombre de mois de salaire) dépasse 6 mois, le montant de l'indemnité de reclassement en question est déduit de l'indemnité de rupture légalement prévue ; le solde de l'indemnité de rupture est versé au terme des 6 mois d'inscription à la cellule.

Et pour tout travailleur dont le délai de préavis (ou l'indemnité de rupture) ne dépasserait pas 6 mois, il a été prévu que l'indemnité de reclassement en question à lui attribuer se substitue à l'indemnité de rupture légalement prévue.

<sup>38</sup> Qu'il s'agisse d'un revenu en tant que salarié ou en tant qu'indépendant (à titre complémentaire ou principal).

<sup>39</sup> Telle qu'une association sans but lucratif (asbl), laquelle n'aura qu'un et un seul client - à savoir l'entreprise en restructuration -, en cas de grandes restructurations, c'est-à-dire dès lors que l'entreprise compte 100 travailleurs (au moins) et pour autant que le licenciement collectif porte sur 20 travailleurs minimum.

<sup>40</sup> Quoique lorsque l'employeur ne crée pas une cellule pour l'emploi mais décide de rejoindre une cellule pour l'emploi préexistante (faitière) - ce peut être le cas d'une des « cellules de reconversion » opérationnelles à l'échelon wallon (Cfr. Infra II.1.5.) -, il peut s'y faire représenter par la fédération patronale à laquelle il appartient ; il continuera toutefois à devoir payer l'intégralité des frais d'accompagnement en outplacement.

<sup>41</sup> Le Forem, Actiris, l'ADG ou le VDAB.

<sup>42</sup> Notons qu'en la matière, chaque CP (ou sous-CP) instituée peut créer en son sein un *Bureau de conciliation*, instance présidée par le conciliateur social assurant la présidence de la CP compétente. Il est composé (paritairement) des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche d'activités considérée tandis qu'une de ses missions principales est de prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs au niveau de la branche d'activité ou dans une entreprise, le cas échéant dans une entreprise en restructuration. Il ne se prononce que par la voie d'une recommandation.

Aussi, à son initiative ou à la demande d'une ou plusieurs parties, s'il l'estime nécessaire, et parce qu'ils sont soumis à son autorité, le Ministre fédéral de l'Emploi (ou son délégué) peut désigner un ou plusieurs conciliateurs sociaux pour tenter de mettre fin à un conflit résultant d'un processus de restructuration qu'elle se manifeste sous forme de fermeture d'entreprise, de licenciement collectif ou dans le cadre d'un transfert d'entreprise. L'intervention du Bureau de conciliation (ou des conciliateurs sociaux) doit forcément se dérouler dans une période postérieure au démarrage de la procédure d'information et de consultation.

<sup>43</sup> [www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be)

<sup>44</sup> Par « *sauf si les interlocuteurs en ont décidé autrement (lors de la négociation du plan social)* », on entend sauf si les interlocuteurs sociaux se sont entendus pour que la cellule commence à travailler plus tôt ou dispose d'une vie prolongée, surtout lorsqu'ils s'entendent sur un délai d'accompagnement plus long que la durée minimale de 6 mois établie par le nouveau dispositif légal en la matière.

<sup>45</sup> Les textes légaux prévoient que l'âge et l'ancienneté doivent être atteints à la date de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif.

<sup>46</sup> Dans ce cas, une cellule de reconversion spécifique a été constituée.

<sup>47</sup> [www.federgon.be](http://www.federgon.be)

<sup>48</sup> L'équipe d'une telle cellule est toujours composée (au minimum) d'un conseiller en accompagnement personnalisé attaché au service public régional de l'emploi, d'un agent administratif et d'un accompagnateur social, lequel est le plus souvent un ancien délégué syndical de l'entreprise. Cet accompagnateur social est désigné par son organisation syndicale. Il bénéficie par la même occasion d'un CDD correspondant à la durée de vie de la cellule en question.

<sup>49</sup> La reconnaissance d'une entreprise en tant qu'entreprise en restructuration suppose d'être reconnue d'abord comme « *entreprise en difficulté* ». Pour cela, au préalable, il convient d'établir un plan social (Cfr. Infra II.2.). Une fois établi, le plan social est transmis pour avis au ministre régional compétent pour l'Emploi. Celui-ci en vérifie « la consistance », c'est-à-dire s'il contient suffisamment de mesures (actives) de reclassement professionnel des travailleurs licenciés. Après quoi, au maximum dans les deux semaines, le Ministre régional renvoie son avis à l'entreprise en question, qui doit transmettre son dossier de demande - complet et argumenté -, au Ministre fédéral de l'Emploi qui statuera, et qui fera connaître sa décision à l'employeur qui entend restructurer, notamment en ce qui concerne l'autorisation de pré-pensionner (le cas échéant) à un âge inférieur à l'âge normal.

<sup>50</sup> A titre d'exemple, la cellule de reconversion créée en réponse à la faillite de l'ancienne SABENA a permis à près de 80% (78%) de son personnel licencié l'ayant intégrée de retrouver un emploi.

<sup>51</sup> Via le CE, la DS, etc.

<sup>52</sup> En principe, l'employeur doit pouvoir être à même d'indiquer, avec précision, le nombre de licenciements (en ETP) évités, grâce à ces mesures de redistribution du travail.

<sup>53</sup> Si les parties rencontrent des difficultés particulières dans la négociation du plan social (donc dans la détermination de son contenu), il peut être fait appel à diverses instances de conciliation : le service de conciliation sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ou sa DG des relations individuelles du Travail) ou encore le Bureau de conciliation de la CP compétente.

<sup>54</sup> Parmi ceux-ci, on retrouve le plus souvent les éléments suivants : les marges de manœuvre réalistes en matière de réaménagement du temps de travail, au regard bien entendu des spécificités propres à chaque entreprise (en restructuration) ; le type de restructuration auquel on est confronté (licenciement collectif, avec ou sans fermeture) ; la structure des âges dans l'entreprise (et donc le nombre de travailleurs qui peuvent prétendre à la prépension) ; la qualité des relations qu'entretiennent entre eux les organisations syndicales et l'employeur (et/ou ses représentants) ; la capacité de l'entreprise en restructuration à mobiliser des liquidités de trésorerie suffisantes (pour faire face aux décaissements tels que les indemnités de rupture, d'outplacement ou de reclassement, les dépenses liées au fonctionnement d'une éventuelle cellule de mise à l'emploi), etc.

<sup>55</sup> [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>56</sup> Conditions parmi lesquelles le fait (pour l'employeur désireux de restructurer) de faire figurer dans son dossier toutes les données utiles concernant la composition et le fonctionnement de la cellule pour l'emploi et la nature de sa participation à celle-ci, c'est-à-dire tout ce qui a trait aux engagements que l'entreprise en question prend quant à la création de cette cellule pour l'emploi ainsi qu'en matière de reclassement, d'outplacement.

<sup>57</sup> Dans cette notification, il doit indiquer entre autres les périodes au cours desquelles les licenciements auront lieu de même que le nombre précis de travailleurs concernés, ventilés selon le sexe, la catégorie d'âge, la catégorie professionnelle et la division de laquelle ils émanent (au sein de l'entreprise).

<sup>58</sup> Pour ce qui est des travailleurs entrant en ligne de compte pour l'indemnité de reclassement, l'entreprise désireuse de se restructurer est tenue de suivre la procédure de licenciement spécifique (exposées brièvement ci-avant), et ne peut rompre effectivement le contrat de travail de ces travailleurs qu'après qu'ils lui ont communiqué leur décision de participer (ou non) à la cellule pour l'emploi [ou après le dernier jour du délai qui leur était accordé pour communiquer leur décision à l'employeur].

Les candidats à la prépension peuvent introduire leur demande de prépension si, après les 6 mois passés dans la cellule en question, ils n'ont toujours pas retrouvé un nouvel emploi. Les autres travailleurs licenciés peuvent introduire une demande d'allocation de chômage à l'expiration de la période (éventuelle) couverte par l'indemnité de reclassement, le cas échéant suivie d'une période couverte par le reste de l'indemnité de rupture due.

<sup>59</sup> Ce peut être le cas, par exemple, lorsque les modalités d'inscription des travailleurs à la cellule de mise à l'emploi n'ont pas été scrupuleusement observées par l'employeur.

<sup>60</sup> L'employeur en restructuration qui investit effectivement dans la création d'une telle cellule peut, sous conditions (notamment celle d'être reconnu comme entreprise en restructuration par le Ministre fédéral de l'Emploi), recouvrer une partie des frais réellement exposés pour l'outplacement des travailleur(s) licenciés in fine - avec un plafond de 1.800€ par travailleur licencié -, tandis que tout travailleur (licencié ou menacé d'un licenciement) doit être associé activement au processus de reclassement professionnel.

Mais seul le travailleur qui est effectivement congédié peut se voir accorder pendant les premiers mois de sa remise au travail auprès d'un nouvel employeur, une réduction de ses cotisations sociales personnelles (réduction cumulable avec la réduction des cotisations individuelles pour les bas salaires) ; toutefois, la somme de ces deux réductions de cotisations ne peut jamais déboucher sur un montant négatif de cotisations, la limite autorisée étant l'exemption complète (pour plus de précisions en la matière, voir [www.onss.be](http://www.onss.be)). Ces réductions ne valent cependant que si le travailleur satisfait à toutes conditions requises par l'ONem (Cfr. [www.rva.fgov.be](http://www.rva.fgov.be)).

En outre, on encourage les employeurs tiers à engager des travailleurs victimes de restructuration, en leur accordant, entre autres, durant les cinq premiers trimestres (au maximum) suivant l'engagement, donc temporairement, une remise conséquente sur les cotisations patronales de sécurité sociale [moyennant le respect de multiples conditions qu'il ne nous semble pas opportun de mentionner dans cette étude, qui a pour objectif de n'exposer le dispositif que dans ses grandes lignes]. De toute évidence, il doit s'agir d'employeurs n'ayant aucun lien avec l'entreprise en restructuration, et cette réduction ne peut être valable que pour des travailleurs licenciés suite à la restructuration ; par exemple, en aucun cas, il ne peut en être question pour des travailleurs qui auraient quitté volontairement l'entreprise en restructuration (ou en passe de l'être).

<sup>61</sup> En principe, toute entreprise du secteur privé comme du secteur public (notamment une entreprise publique autonome) entre en ligne de compte pour le remboursement des frais d'outplacement qu'elle a consentis durant le processus de restructuration.

<sup>62</sup> Entre autres, celles de devoir être reconnue comme entreprise en restructuration par le Ministre fédéral de l'Emploi, de rentrer dans le cadre du licenciement collectif (Cfr. Supra - II.1.2.), et donc de respecter strictement les procédures rendues obligatoires tant par la CCT n° 24 que par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, qui implique que l'employeur fasse parvenir au Directeur du service régional de l'emploi une notification exhaustive contenant les éléments mentionnés au II.2.

<sup>63</sup> Ce régime peut être parfois rendu obligatoire pour une entreprise qui veut se restructurer : c'est le cas notamment lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif, et qu'elle envisage de recourir à la prépension à un âge inférieur à l'âge normal.

<sup>64</sup> Notons que selon certaines modalités, non cumulatives, le Fonds (de fermeture) peut assimiler à une fermeture d'entreprise les situations suivantes : le déplacement de son siège d'exploitation, la fusion intégrale de celle-ci avec une autre société ou encore sa restructuration massive (ou de plusieurs de ses divisions).

<sup>65</sup> La garantie en question, en cas de carence de l'employeur, vaut aussi pour les travailleurs du non marchand et les titulaires de professions libérales : elle porte sur les indemnités contractuelles (arriérés de rémunération, indemnité compensatoire de préavis, primes de fin d'année, etc.) et sur l'indemnité complémentaire de prépension. Cette garantie n'est cependant d'application que depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007. Le Fonds de fermeture peut se récupérer ex post, à charge de l'employeur, les montants qu'il a payés dans le cadre de son intervention de garantie.

<sup>66</sup> L'obligation d'information préalable en cas de fermeture de l'entreprise, telle que prévue par la loi du 26 juin 2002, est applicable aux seules entreprises (ou divisions/UTE) à finalité industrielle ou commerciale, qui occupaient au moins 20 travailleurs en moyenne (au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu) ainsi que celles qui occupaient en moyenne entre 5 et 19 travailleurs au cours des quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu, mais pour autant que l'entreprise ait été déclarée en faillite, et que la date de la fermeture soit postérieure à la date de la faillite.

<sup>67</sup> Par ailleurs, si une entreprise (ou entité juridique distincte) située sur le territoire d'un Etat membre de l'EEE est reconnue en état d'insolvabilité, ou qu'elle fait l'objet d'une reprise d'actif après faillite dans les six mois, il se peut bien que le Fonds de fermeture finisse par payer, en cas de défaut de l'employeur, les indemnités contractuelles aux travailleurs qui exercent (ou exerçaient) habituellement leur travail en Belgique. Sont considérés comme " travailleurs qui exercent ou exerçaient habituellement leur travail en Belgique ", les travailleurs pour lesquels l'employeur doit ou devait cotiser à la sécurité sociale belge.

<sup>68</sup> Toutefois, certaines catégories de travailleurs sont exclus du droit à bénéficier d'une indemnité de fermeture : le travailleur qui donne sa démission ou qui a atteint l'âge de 65 ans, celui qui bénéficie (avant ou à l'occasion de la fermeture) de l'indemnité complémentaire de prépension, ou encore le travailleur qui remplit les conditions pour avoir droit à l'indemnité de transition prévue en faveur de certains travailleurs engagés ailleurs suite à une reprise de l'actif d'une entreprise en faillite et dont le paiement est pris en charge par le Fonds de fermeture.

---

<sup>69</sup> Pour plus d'informations en la matière, consultez les sites web suivants : [www.onem.fgov.be](http://www.onem.fgov.be) et [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>70</sup> Cette reconnaissance n'est cependant envisageable que si l'entreprise est confrontée à un événement soudain, imprévisible, irrésistible totalement indépendant de la volonté de l'employeur et entraînant une impossibilité définitive d'exécuter le contrat de travail ; de sorte que l'événement en question (de force majeure) ne peut qu'entraîner la fermeture de l'entreprise. Cela suppose que l'activité principale de l'entreprise (ou de la division de celle-ci) ne peut être exercée à nouveau dans la même région socio-économique dans l'année qui suit la cessation de cette activité.

<sup>71</sup> Lors des paiements en question, le Fonds de fermeture effectue les retenues imposées par les législations fiscale et sociale et verse les sommes retenues (précompte professionnel, cotisations ONSS employeur et cotisations ONSS travailleur) aux organismes concernés.

<sup>72</sup> <http://www.emploi.belgique.be>

<sup>73</sup> Cette mission s'exerce d'initiative, mais aussi à la demande d'une autorité administrative, des parties intéressées à la situation (employeur, travailleur ou leurs représentants), voire sur réquisition du pouvoir judiciaire.

<sup>74</sup> Dans une telle situation, la partie qui souhaite l'intervention du service d'inspection s'adressera en priorité au Bureau du contrôle des lois sociales compétent pour la zone territoriale où est situé le siège social de l'entreprise concernée par la restructuration.

<sup>75</sup> Cette compétence d'avis, de conseil et d'information s'exerce sans préjudice de celle du Bureau de conciliation de la CP compétente pour l'entreprise en restructuration. Ainsi, si le Bureau de conciliation a, comme son nom l'indique, davantage pour objet de concilier les points de vue des parties en vue de favoriser la poursuite ou la reprise du dialogue ou, le cas échéant, d'émettre une recommandation sur des questions d'opportunité pouvant surgir lors d'une restructuration d'entreprise : par exemple, quant à la mise sur pied d'un plan social.

<sup>76</sup> Dans l'hypothèse où un pro justitia est établi, il est transmis dans les délais prévus à l'autorité judiciaire qui appréciera les suites qu'il convient d'y réserver. Cette autorité sera, en l'occurrence, **l'Auditorat du travail** : parquet attaché aux juridictions du travail et spécialisé dans les matières sociales.