



Les restructurations d'entreprises



Service d'études et service entreprise

Décembre 2024

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au masculin qu'au féminin.

Introduction

La notion de «restructuration» est très large. Elle peut viser une réorganisation, une fermeture d'entreprise dans son ensemble ou d'un département, un licenciement collectif, une faillite, un transfert, une externalisation, une délocalisation, une cession ou encore une fusion-acquisition.

Pour les représentants syndicaux, il importe tout d'abord de comprendre la situation économique, financière et sociale de l'entreprise et sa stratégie, afin de déterminer les causes de la restructuration et définir les pistes d'action les plus appropriées. Dans les entreprises avec une représentation syndicale, un suivi permanent et une analyse en profondeur de l'information économique, financière et sociale devraient déjà permettre de repérer les orientations de gestion et les risques possibles de défaillance.

Les causes des restructurations sont multiples et plus ou moins prévisibles. Dans certains cas, il s'agira d'un manque de rentabilité de l'entreprise ou d'une division suite à une insuffisance de débouchés, au poids des charges de structures, etc. Une entreprise rentable peut aussi être défaillante en raison de problèmes de liquidité ou de sous-financement. La restructuration peut également découler d'une nécessité d'adaptation aux mutations technologiques. Dans ces différentes situations, si les représentants des travailleurs ont été correctement et régulièrement informés et consultés, l'effet de surprise devrait être atténué et des mesures appropriées devraient pouvoir être envisagées en amont. Mais lorsque la restructuration résulte de choix stratégiques financiers ou à caractère spéculatif (fusions-acquisitions, scissions...), la décision est nettement moins prévisible, d'autant moins qu'elle est prise par des actionnaires à l'autre bout du monde.

Indépendamment des réactions syndicales face à l'annonce de licenciements, un certain nombre de règles et de dispositifs nationaux et régionaux doivent être respectés en fonction de la situation: s'agit-il d'un licenciement collectif, d'une fermeture, d'une faillite, d'une restructuration avec poursuite de l'activité? Les procédures d'information et de consultation devront être prises au sérieux et les propositions syndicales alternatives examinées en profondeur.

Cette brochure se veut un guide pratique à l'intention des permanents, en vue d'informer et d'accompagner les travailleurs concernés par une restructuration, y compris dans les entreprises sans représentation syndicale. Ce guide n'a pas pour objectif d'examiner l'ensemble des outils disponibles pour comprendre la situation économique et financière de l'entreprise et détecter les signes de défaillance, mais bien de dresser un **aperçu des réglementations encadrant les restructurations**. Le lecteur trouvera néanmoins un chapitre (chapitre 6) le renvoyant de manière succincte vers d'autres outils dont il pourrait avoir l'utilité dans le cadre de la restructuration à laquelle il est confronté.

Il est question de restructuration en particulier lorsqu'on assiste à une diminution significative du nombre de travailleurs sur un laps de temps relativement court. Nous aborderons les législations relatives aux licenciements collectifs et aux fermetures. Nous commencerons par clarifier la

différence entre un licenciement collectif et une fermeture (chapitre 1). Même si une fermeture peut s'accompagner d'un licenciement collectif, une distinction doit être établie et les références légales diffèrent (chapitres 2 et 3). La faillite et la procédure de réorganisation judiciaire sont encore d'autres situations que nous aborderons (chapitre 4). Nous évoquerons également une forme de restructuration n'entraînant pas nécessairement des pertes d'emplois mais requérant une attention particulière en vue du maintien des conditions de travail des travailleurs: le transfert conventionnel d'entreprise (chapitre 5).

Dans le cadre d'une restructuration avec pertes d'emplois, des mesures d'accompagnement devront également être mises en œuvre pour permettre aux travailleurs licenciés de retrouver un emploi. Nous expliquerons également des dispositifs tels que l'outplacement, le rôle de la cellule pour l'emploi ou de la cellule de reconversion qui fait office de cellule pour l'emploi en Wallonie.

Le droit de l'insolvabilité a par ailleurs connu une réforme importante entrée en vigueur en septembre 2023. Les chapitres de la brochure portant sur les procédures d'insolvabilité et de réorganisation judiciaire ont été profondément revus.

Table des matières

Afin de vous aider à la navigation dans cette brochure, nous avons opté pour une table des matières dynamique qui se limitera ici à vous orienter vers les grands chapitres de la brochure. Une fois que vous aurez identifié le type de restructuration auquel vous êtes confronté, vous pourrez vous diriger vers le chapitre pertinent, au début duquel vous trouverez une table des matières détaillée du chapitre correspondant. La [table des matières complète](#) se trouve à la fin de la brochure.

Cliquez sur les matières qui vous intéressent.

Êtes-vous confronté à un licenciement collectif ou à une fermeture d'entreprise?¹

Je souhaite connaître la **différence entre licenciement collectif et fermeture d'entreprise**

Je suis confronté à un **licenciement collectif**

Je suis confronté à une **fermeture d'entreprise**

Faillite

Je détecte des **signes avant-coureurs d'une faillite**

Je suis confronté à une **faillite**

Procédure de réorganisation judiciaire (PRJ)

Je suis confronté à une **PRJ**

Je **soupçonne qu'une PRJ a été demandée**

Je suis confronté à un **transfert sous autorité judiciaire**

Transfert conventionnel d'entreprise

Je suis confronté à un **transfert conventionnel d'entreprise**

Autres outils

Je suis la recherche d'autres **outils et de ressources pour appréhender une restructuration**

¹ Attention: il se peut que la situation à laquelle vous êtes confronté réponde aux définitions des deux notions, auquel cas les deux législations sont applicables. Dans un tel cas de figure, reportez-vous aux deux chapitres.

1. Licenciement collectif ou fermeture d'entreprise?

Il faut établir une distinction entre un licenciement collectif et une fermeture d'entreprise ou de département d'entreprise.

Le tableau en page suivante clarifie dans quels cas se référer à la législation sur le licenciement collectif ou sur la fermeture d'entreprise (qui peut éventuellement s'accompagner d'un licenciement collectif).

Les situations suivantes doivent être prises en compte:

- Si les licenciements collectifs sont d'une ampleur telle qu'ils remplissent également les critères relatifs à la fermeture, les deux législations doivent être respectées.
- Une fermeture pourrait aussi évoluer vers un licenciement collectif si, par exemple, le nombre de licenciements initialement prévu devait être réduit au cours du processus de négociation.
- Les licenciements collectifs pourraient également évoluer vers la fermeture si, par exemple, le nombre de licenciements prévu devait encore augmenter.
- Si, au cours d'un processus de licenciement collectif, le nombre de licenciements diminuait de telle sorte que les critères de licenciement collectif ne seraient plus remplis, les règles relatives aux licenciements collectifs seraient toujours d'application: la procédure aurait déjà partiellement atteint son objectif.

Licenciement collectif		Fermeture d'entreprise (qui peut s'accompagner d'un licenciement collectif) ²								
Cadre légal	CCT n°24 du 02/10/1975, AR du 24/05/1976, Loi du 13/02/1998 («Loi Renault»), CCT n°9 art.7, CCT n°10, AR 09/03/2006 (GAR)	Loi du 26/06/2002 relative aux fermetures d'entreprises et CCT n°9 art.11								
Notion d'entreprise	Entreprise = UTE (unité technique d'exploitation)	Entreprise = UTE								
Champ d'application pour la procédure d'information-consultation/Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les entreprises occupant plus de 20 travailleurs Licenciement de min. 10 à 30 travailleurs: <table border="1" data-bbox="641 714 1058 1134"> <thead> <tr> <th>Nombre de travailleurs occupés durant l'année civile précédant le licenciement</th> <th>Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 à 99</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>100 à 299</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>≥300</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre de travailleurs occupés durant l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours	21 à 99	10	100 à 299	10%	≥300	30	Deux conditions cumulatives: <ol style="list-style-type: none"> Cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci (volontaire ou résultant d'une faillite) Le nombre de travailleurs licenciés atteint 75% du personnel occupé en moyenne au cours des 4 trimestres précédant celui au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale a eu lieu
Nombre de travailleurs occupés durant l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours									
21 à 99	10									
100 à 299	10%									
≥300	30									
Information des travailleurs	Information préalable à la décision	Information préalable à la diffusion								

² Le déplacement du siège d'exploitation, la fusion, la vente et la restructuration de l'entreprise peuvent également être assimilés à une fermeture d'entreprise.

Champ d'application pour l'indemnité	Indemnité de licenciement collectif + éventuelle indemnité «extra-légale» suite au plan social négocié	Indemnité de fermeture												
	<p>Conditions:</p> <table border="1" data-bbox="565 338 1057 884"> <thead> <tr> <th data-bbox="565 338 808 562">Nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement</th> <th data-bbox="808 338 1057 562">Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="565 562 808 632">20 à 59</td> <td data-bbox="808 562 1057 632">6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="565 632 808 884">≥60</td> <td data-bbox="808 632 1057 884">10% de l'effectif occupé en moyenne dans l'année civile précédant le licenciement</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours	20 à 59	6	≥60	10% de l'effectif occupé en moyenne dans l'année civile précédant le licenciement	<p>Conditions:</p> <table border="1" data-bbox="1089 275 1528 982"> <thead> <tr> <th data-bbox="1089 275 1300 436">Entreprise occupant 20 travailleurs et plus</th> <th data-bbox="1300 275 1528 436">Le personnel concerné a droit à une indemnité de fermeture</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1089 436 1300 856">5 à 19 travailleurs</td> <td data-bbox="1300 436 1528 856">indemnité de fermeture seulement si l'entreprise est déclarée en faillite et que la date de clôture statutaire tombe après la date de la déclaration de faillite</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1089 856 1300 982">Moins de 5 travailleurs</td> <td data-bbox="1300 856 1528 982">Pas de droit à l'indemnité de fermeture</td> </tr> </tbody> </table>	Entreprise occupant 20 travailleurs et plus	Le personnel concerné a droit à une indemnité de fermeture	5 à 19 travailleurs	indemnité de fermeture seulement si l'entreprise est déclarée en faillite et que la date de clôture statutaire tombe après la date de la déclaration de faillite	Moins de 5 travailleurs	Pas de droit à l'indemnité de fermeture
Nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours													
20 à 59	6													
≥60	10% de l'effectif occupé en moyenne dans l'année civile précédant le licenciement													
Entreprise occupant 20 travailleurs et plus	Le personnel concerné a droit à une indemnité de fermeture													
5 à 19 travailleurs	indemnité de fermeture seulement si l'entreprise est déclarée en faillite et que la date de clôture statutaire tombe après la date de la déclaration de faillite													
Moins de 5 travailleurs	Pas de droit à l'indemnité de fermeture													

Je suis confronté à un licenciement collectif	Je suis confronté à une fermeture d'entreprise
--	---

Comme nous venons de le voir, reportez-vous à ces deux chapitres s'il s'avère que la situation à laquelle vous êtes confronté répond simultanément aux conditions d'un licenciement collectif et d'une fermeture d'entreprise.

2. Licenciement collectif

2.1. Notion de licenciement collectif.....	8
2.2. Procédure d'information et de consultation.....	9
2.3. Contestations et sanctions.....	13
2.4. Licenciement collectif et indemnité.....	16
2.5. Négociation d'un plan social.....	19
2.6. Réduction du temps de travail.....	21
2.7. Gestion active des restructurations.....	24

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

2.1 Notion de licenciement collectif

Il est question de licenciement collectif lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- Il concerne des entreprises du secteur privé (qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968). En outre, les dispositions concernant le licenciement collectif sont d'application tant pour les entreprises à finalité économique et industrielle, que pour les entreprises sans finalité économique, comme les ASBL, hôpitaux, maisons de retraite, etc.
- Il s'agit de licenciements pour des raisons économiques ou techniques, et non pour des raisons individuelles (par exemple, les licenciements pour faute grave, manque de compétences professionnelles, erreurs ou déficiences, etc. ne sont pas pris en considération).
- Il touche des travailleurs sous contrat de travail ou contrat de formation en alternance (apprentissage), sous contrat de travail intérimaire qui ne remplacent pas des travailleurs sous contrat à durée indéterminée en suspension.
- Le licenciement de travailleurs en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et la résiliation anticipée de contrats à durée déterminée ou pour une tâche nettement définie sont également concernés.
- Un nombre minimum de licenciements a été dépassé sur une période de 60 jours. Ce nombre minimum dépend de la taille de l'entreprise (UTE) selon le tableau suivant:

Nombre moyen de travailleurs au cours de l'année civile qui précède le licenciement, calculé sur la moyenne des 4 trimestres précédents	Nombre de licenciements sur une période de 60 jours
21 à 99	10
100 à 299	10%
≥300	30

Il n'est donc jamais question de licenciement collectif dans les entreprises de moins de 20 travailleurs.

Remarque: Les travailleurs détachés et les intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul du nombre moyen de travailleurs.

2.2 Procédure d'information et de consultation


En cas de licenciement collectif, l'employeur doit respecter une procédure déterminée:

- informer préalablement les représentants des travailleurs;
- consulter les représentants des travailleurs;
- informer le directeur des services régionaux de l'emploi du lieu où l'entreprise est établie (Forem, Actiris, VDAB ou ADG) de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- envoyer une copie de cette information au service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS).

Remarque: Dans le cas où l'employeur ne respecte pas cette procédure d'information et de consultation, il se verra obligé de poursuivre l'exécution du contrat de travail et de payer la rémunération (voir sanctions, point 2.3.).

Étapes de la procédure

1. Annonce de l'intention	2. Information et consultation Durée indéterminée	3. Notification (x)	4. Période d'attente (x+30) 30 jours (en principe) jusqu'à max. 60 jours	5. Licenciement (y)
---------------------------	--	---------------------	---	---------------------



Étape 1 – Annonce de l'intention de licencier

L'employeur fait part de son intention de licenciement aux travailleurs.

Étape 2 – Information et consultation des représentants des travailleurs

1. L'**employeur** fournit aux représentants des travailleurs (conseil d'entreprise, à défaut la délégation syndicale, à défaut le CPPT ou à défaut directement aux travailleurs) un **document écrit**. Ce document contient au moins les indications suivantes:
 - les motifs du projet de licenciement;
 - le nombre et les catégories de travailleurs concernés;
 - le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés;
 - la période pendant laquelle les licenciements seront effectués;
 - les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier;
 - la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas d'une loi ou d'une CCT.

L'employeur transmet une copie du document écrit au Forem, au VDAB, à Actiris ou à l'ADG. Un exemplaire doit également être transmis au président du comité de direction du SPF Emploi, travail et concertation sociale.

2. Lors d'une réunion avec les représentants des travailleurs, **l'employeur fournit oralement une analyse explicative** du contenu de ce document. Cette analyse est faite au plus tôt un jour après la transmission du document écrit. Ces explications doivent permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs remarques et suggestions.
3. **L'employeur consulte** les représentants des travailleurs (conseil d'entreprise, à défaut la délégation syndicale, à défaut le CPPT ou à défaut les travailleurs). Ensemble, ils examinent les possibilités d'éviter le licenciement collectif, ou d'en atténuer les conséquences. Ils recherchent également des moyens permettant d'atténuer l'impact des licenciements (mesures sociales ou d'accompagnement). Les travailleurs posent des questions, font des propositions et remarques.
4. L'employeur doit examiner ces questions, suggestions ou remarques et y répondre.

L'employeur doit en outre apporter la preuve qu'il a bien satisfait aux conditions visées ci-dessus.

Cette période d'information et de consultation est d'une durée indéterminée. Elle ne prend fin que si les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (ou à défaut la DS, ou à défaut les représentants au CPPT, ou les travailleurs) estiment qu'ils ont été suffisamment informés, ou si l'employeur décide unilatéralement de mettre un terme à cette période. Aucun accord n'est donc nécessaire.

Étape 3 – Notification du licenciement collectif (jour X)

Lorsque **l'employeur** considère que la procédure d'information et de consultation est clôturée, il notifie au Forem, à Actiris, au VDAB ou à l'ADG son intention de procéder à un licenciement collectif (jour X). Il doit communiquer cette notification au président du comité de direction du SPF ETCS (formulaire ad hoc).

Cette notification doit contenir les éléments suivants:

- les données administratives de l'entreprise;
- les motifs des licenciements prévus;
- le nombre de **travailleurs** concernés (ventilé par sexes, groupes d'âge, catégories professionnelles et divisions);
- le nombre de **travailleurs** habituellement occupés;
- la période durant laquelle les licenciements seront effectués;
- la preuve que la procédure d'information-consultation des représentants des travailleurs a bien été respectée:
 - un rapport écrit de l'intention de procéder à des licenciements collectifs a bien été transmis aux représentants des travailleurs;
 - les représentants des travailleurs ont eu l'occasion de formuler leurs questions et commentaires et de faire des propositions alternatives lors d'une ou plusieurs réunions;
 - ces questions, arguments et contre-propositions ont bien été examinés, et des réponses ont été apportées par l'employeur.

Au jour X correspondant à la notification, **l'employeur** doit également:

- afficher dans l'entreprise une copie de la notification;
- envoyer une copie aux représentants des travailleurs (au conseil d'entreprise, à défaut à la délégation syndicale, à défaut au CPPT ou à défaut aux organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire concernée). Leurs commentaires éventuels peuvent être adressés au directeur du service subrégional de l'emploi;
- envoyer une copie aux travailleurs qui ont déjà été licenciés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif et dont le contrat de travail avait déjà pris fin le jour X.

Étape 4 – Période d'attente

Dans un délai de 30 jours à compter du jour X (**de X jusqu'à X+30**):

- les **représentants des travailleurs** qui ont été consultés peuvent formuler des objections à propos du respect de la procédure;
- l'employeur ne peut pas licencier.

Ce délai de 30 jours peut être **réduit** par le directeur du service subrégional de l'emploi dans certaines circonstances et notamment en cas de:

- projet de licenciement collectif faisant suite à une fermeture d'entreprise qui ne résulte pas d'une décision de justice;
- projet de licenciement collectif dans les entreprises occupant des travailleurs des ports et réparateurs de navires ainsi que dans les entreprises de construction, uniquement pour les ouvriers, et pour autant qu'une CCT sectorielle ait été conclue qui prévoit une procédure d'information-consultation analogue à celle prévue par la CCT n°24.

Le délai peut également être **prolongé** à 60 jours maximum par le directeur du service subrégional de l'emploi. Pour ce faire, il doit le signaler à l'employeur une semaine avant l'expiration du délai, en précisant les motifs de cette prolongation. L'employeur peut introduire un recours contre cette décision auprès du comité de gestion du service subrégional de l'emploi, qui doit se prononcer dans un délai de 30 jours.

Au terme du délai de 30 jours (éventuellement réduit ou prolongé), l'employeur peut procéder aux licenciements, sauf si les représentants des travailleurs ont formulé des objections fondées. L'employeur doit alors se mettre en ordre pour remplir les quatre conditions relatives à la procédure. Il doit en outre procéder à une nouvelle notification (retour au jour X) et un nouveau délai de 30 jours commence alors à courir.

Étape 5 – Licenciement (jour Y)

- après l'écoulement du délai de 30 jours (**X+30**);
- au terme du délai réduit ($X + < 30$)
- après l'écoulement du délai prolongé (max. 60 jours) (**X+30 jusqu'à X+60**);
- après l'écoulement du délai qui a été fixé en appel par le comité de gestion (**X+30 jusqu'à X+60**).

Durant les 30 jours qui suivent le licenciement (**Y+30**), le **travailleur** licencié peut contester le respect de la procédure (les 4 phases). Pour ce faire, les représentants des travailleurs doivent avoir formulé collectivement leur objection concernant le respect de la procédure dans un délai de 30 jours après la notification de **l'employeur** au Forem, à Actiris, au VDAB ou à l'ADG (**x jusqu'à x+30**) (cfr. point 2.3.).

Schéma de la procédure

L'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif

L'employeur informe le CE ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, le CPPT ou à défaut les travailleurs

Copie au directeur du service subrégional de l'emploi et au président du comité de direction du SPF ETCC

Explication orale lors d'une réunion; les travailleurs posent des questions

L'employeur examine les questions et y répond

La période d'information-consultation se termine: soit les représentants des travailleurs au CE (ou DS ou CPPT) considèrent qu'ils ont été suffisamment informés et consultés, soit la direction met fin unilatéralement à la procédure d'information-consultation

Notification du licenciement collectif aux services subrégionaux de l'emploi
et au président du comité de direction du SPF ETCC

- Affichage de la notification du licenciement collectif
- Transmission aux membres du CE (ou de la DS ou du CPPT)
- Transmission aux travailleurs déjà licenciés

Période d'attente de 30 jours (pas de licenciement possible)

Ce délai de 30 jours peut éventuellement être raccourci ou prolongé (jusqu'à 60 jours)

Licenciement autorisé

Pendant une période de 30 jours, les travailleurs peuvent contester individuellement leur licenciement s'ils estiment que la procédure d'information-consultation n'a pas été respectée, mais uniquement s'il y a eu contestation collective de la procédure par les représentants des travailleurs durant la période d'attente de 30 jours

Recommandations aux entreprises et aux commissions paritaires

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIP de 2017-2018, l'avis n°2149 et la recommandation n°28 ont été adoptés par les interlocuteurs sociaux au sein du CNT en décembre 2019.

Le premier axe de la recommandation vise à améliorer la qualité et l'efficacité de l'information et de la consultation, c'est-à-dire, la qualité des discussions entre l'employeur et les représentants des travailleurs en cas d'annonce d'une intention de procéder à un licenciement collectif.

Plus concrètement, les modalités relatives au déroulement de l'information-consultation visant à améliorer la qualité et l'efficacité des réunions concernent notamment: la planification et l'ordre du jour des réunions; la détermination des modalités de transmission en temps utile des questions et des réponses de la direction (par écrit,...); la définition du caractère confidentiel de certaines informations; la demande d'intervention de tiers; l'objectivation des propositions et alternatives et la réponse motivée à tout avis émis.

La recommandation vise aussi à encourager la prise de mesures pour préserver l'emploi et consolider l'activité et à communiquer aussi sur l'impact potentiel de la restructuration sur les travailleurs intérimaires et temporaires mis à disposition au sein de l'entreprise.

Le deuxième axe de la recommandation vise à communiquer des informations en lien avec les co-contractants, notamment les sous-traitants et prestataires de services. Les co-contractants susceptibles d'être impactés négativement par la restructuration doivent en effet être informés au même moment ou immédiatement après la communication de l'intention de restructurer au conseil d'entreprise de l'entreprise «donneuse d'ordre». Les sous-traitants doivent être en mesure d'examiner et d'évaluer les conséquences éventuelles de cette restructuration sur leurs propres activités et d'informer à leur tour leurs travailleurs, comme le prévoit la CCT n°9. Une personne de contact doit être désignée chez le donneur d'ordre afin de tenir les sous-traitants informés. De leur côté, les représentants des travailleurs de l'entreprise qui restructure doivent aussi être informés du fait que les co-contractants ont bien reçu l'information.

2.3 Contestations et sanctions

Lorsque l'employeur ne respecte pas la procédure d'information-consultation définie par la CCT n°24, des sanctions civiles sont prévues par les dispositions des articles 62 à 70 de la loi du 13 février 1998 (Loi Renault). La loi définit l'incidence du non-respect éventuel des procédures collectives d'information-consultation sur le licenciement individuel d'un travailleur.

Ces sanctions consistent à neutraliser les effets du licenciement des travailleurs concernés tant que la procédure d'information et de consultation n'a pas été respectée par l'employeur. Dans ce cas, le travailleur continue d'exécuter son contrat de travail et le salaire continue d'être payé. Il s'agit d'une «protection particulière».

Attention: Pour l'application de la loi du 13 février 1998, chaque division de l'entreprise est assimilée à l'entreprise.

Remarque: Il faut noter que les dispositions de la loi du 13 février 1998 ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif intervenant dans le cadre d'une procédure de faillite.

2.3.1. Travailleurs concernés

Sont concernés par cette protection particulière, les travailleurs dont le licenciement est intervenu durant une période de référence déterminée. Une distinction doit être faite entre deux situations:

- Licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise **sans fermeture**: 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.
- Licenciement collectif dans le cadre d'une **fermeture** de l'entreprise: la période de référence commence à partir du début de la période de **60 jours** servant à établir le caractère collectif du licenciement, pour se terminer le jour de la **fermeture** de l'entreprise. 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.

2.3.2. Contestation de la procédure d'information-consultation

- Procédure collective de contestation

Les représentants du personnel (au CE ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut de DS, au CPPT ou à défaut de CPPT, les travailleurs) peuvent notifier à l'employeur des **objections** à propos du non-respect de la procédure d'information et de consultation.

Ils doivent le faire dans **un délai de 30 jours** à compter de la date de l'affichage de la copie du projet de licenciement collectif envoyé au directeur subrégional de l'emploi. Ce délai correspond au délai d'attente durant lequel l'employeur ne peut notifier aucun licenciement.

Passé ce délai de trente jours, l'employeur est **présumé** avoir respecté la procédure d'information et de consultation. Dans ce cas, les travailleurs concernés ne peuvent plus individuellement contester la procédure.

En l'absence de remarques des représentants des travailleurs, l'employeur peut procéder au licenciement collectif sans risquer d'être inquiété sur ce point.

- Procédure individuelle de contestation

Le travailleur licencié peut individuellement contester le respect de la procédure d'information et de consultation dans les conditions suivantes:

- le licenciement a eu lieu durant la période de référence et il s'agit bien d'un «licenciement collectif»;
- la réclamation ne peut porter que sur le non-respect par l'employeur d'une ou plusieurs des 4 étapes de la procédure énumérée ci-dessus;
- une lettre recommandée est adressée à l'employeur par le travailleur dans un délai de trente jours à compter soit de la date du licenciement, soit de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif (hypothèse du travailleur licencié, alors que le nombre de licenciements requis pour qu'il y ait licenciement collectif n'est pas encore atteint). Dans cette lettre, le travailleur informe l'employeur de ses objections.

Trois hypothèses de recours individuel

1. Aucune observation n'a été formulée par les représentants des travailleurs dans le délai de 30 jours

Dans ce cas, le travailleur licencié ne peut plus contester le respect de la procédure d'information-consultation.

2. Des objections ont été formulées par les représentants des travailleurs dans le délai de 30 jours

Dans un délai de 30 jours à compter de la date de son licenciement ou à partir de la date à laquelle les licenciements ont acquis le caractère de licenciement collectif, le travailleur peut individuellement contester le respect de la procédure d'information et de consultation.

- L'employeur tient compte des objections émises: dans ce cas, il lui appartient de prendre les mesures utiles et, le cas échéant, de recommencer en tout ou en partie la procédure d'information et de consultation, conformément aux règles énoncées ci-dessus.
- L'employeur estime qu'il a rempli correctement ses obligations et il ne prend pas en compte la réclamation individuelle. Dans ce cas, une procédure judiciaire sera engagée devant le tribunal du travail.

3. Le travailleur est licencié durant le délai d'attente, c'est-à-dire dans les trente jours qui suivent l'affichage

Le licenciement est irrégulier puisque l'employeur n'a pas respecté l'interdiction de licencier dans les 30 jours à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement au directeur subrégional de l'emploi (date à laquelle il est tenu d'afficher la copie de cette notification dans l'entreprise).

Dans ce cas, le travailleur peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation.

2.3.3. Quand intervient le licenciement?

Deux possibilités se présentent:

- **Le travailleur a été licencié et le délai de préavis est déjà en cours ou n'a pas encore commencé**

Le délai de préavis est suspendu à partir du troisième jour ouvrable suivant l'envoi de la lettre recommandée par laquelle le travailleur informe l'employeur qu'il conteste le respect de la procédure, jusqu'à 60 jours suivant la notification au directeur du service subrégional de l'emploi intervenue conformément aux règles. La suspension est maintenue tant que l'employeur n'a pas prouvé qu'il a bien rempli les quatre conditions relatives à la procédure d'information et de consultation, et qu'il a correctement notifié au service subrégional de l'emploi son intention de procéder à des licenciements collectifs.

Durant cette période de suspension, l'employeur doit continuer à fournir du travail et à payer la rémunération.

Le travailleur peut éventuellement résilier lui-même le contrat pendant la suspension du délai de préavis, à partir du moment où le préavis aurait en principe expiré s'il n'y avait pas eu de suspension, et ce sans préavis ni indemnité.

Si l'employeur met fin au contrat de travail durant cette période de suspension, il est tenu de réintégrer le travailleur.

- **Le contrat a déjà pris fin au moment où le travailleur conteste le respect de la procédure**

L'employeur doit réintégrer le travailleur dans les 30 jours qui suivent le troisième jour ouvrable suivant l'envoi d'une lettre recommandée par le travailleur par laquelle il conteste le respect de la procédure d'information-consultation et demande sa réintégration. L'employeur doit également payer la perte de salaire à compter du jour du licenciement et le travailleur doit rembourser en contrepartie l'indemnité de préavis perçue.

Si l'employeur refuse la réintégration, il doit payer, en plus des indemnités de rupture, une indemnité complémentaire correspondant à la rémunération en cours qui couvre la période s'étalant entre le jour où le contrat de travail a pris fin jusqu'à 60 jours après la notification au directeur du service subrégional de l'emploi. Toutefois, dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail pour une tâche nettement définie, ce délai prend fin au plus tard à la date de l'échéance du contrat de travail.

2.4 Licenciement collectif et indemnité

2.4.1. Notion de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, l'employeur est tenu de payer une indemnité particulière aux travailleurs concernés afin d'atténuer les conséquences sociales de la perte d'emploi (CCT n°10 du 8 mai 1973 relative aux licenciements collectifs).

Est considéré comme «licenciement collectif» dans le cadre de l'indemnité, tout licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique qui affecte un certain nombre de travailleurs au cours d'une période continue de 60 jours.

Nombre moyen de travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement	Nombre de travailleurs licenciés sur une période de 60 jours
20 à 59	6
≥60	10% de l'effectif occupé en moyenne au cours de l'année civile précédant le licenciement

2.4.2. Pour quels travailleurs?

L'indemnité n'est versée qu'aux travailleurs en chômage qui ont droit aux allocations et aux personnes assimilées, telles que les travailleurs en chômage qui sont exclus du bénéfice des allocations pour une cause indépendante de leur volonté, les travailleurs occupant un nouvel emploi leur donnant une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient antérieurement ainsi que les travailleurs en formation professionnelle pour adultes touchant une indemnité inférieure à leur ancien salaire.

Il faut noter que **certaines catégories de travailleurs sont exclues** du champ d'application de la CCT:

- les travailleurs engagés pour une durée déterminée ou un travail nettement défini;
- les intérimaires;
- les ouvriers de la construction;
- les travailleurs ayant droit à une indemnité de fermeture;
- les travailleurs exclus sur base d'une CCT sectorielle;
- les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire des ports, le personnel navigant qui ressortit à la commission paritaire de la pêche maritime et les ouvriers et ouvrières, apprentis et apprenties qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie et du commerce de diamant;
- les travailleurs des entreprises charbonnières et sidérurgiques qui reçoivent des aides de réadaptation accordées en application du Traité Ceca;
- certaines catégories de travailleurs protégés ayant bénéficié d'une indemnité spéciale de licenciement (délégués au CE, CPPT et délégués syndicaux).

Remarque: La CCT n°10 ne s'applique pas aux travailleurs soumis à des conventions collectives ou des accords sectoriels ou d'entreprise prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs à ceux prévus dans la présente convention. Les avantages complémentaires, accordés sur la base des conventions collectives ou accords conclus au niveau de l'entreprise ou du secteur, sont imputables sur le montant de l'indemnité de licenciement collectif.

2.4.3. Quelle indemnité?

Le montant de l'indemnité de licenciement collectif est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles les travailleurs peuvent prétendre. La rémunération nette de référence est égale à la rémunération mensuelle brute (plafonnée à 3.990,33 euros au 1^{er} décembre 2022) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale. Pour les travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi, l'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et le nouveau salaire.

L'indemnité est due pendant une période de 4 mois prenant cours le lendemain du jour de la cessation du contrat de travail ou, éventuellement, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture.

Toutefois, lorsque le délai de préavis dont bénéficie le travailleur est supérieur à 3 mois, ou lorsque l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis supérieur à 3 mois, la période de 4 mois est réduite à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du 3^e mois.

Ainsi, un travailleur avec un préavis de:

- 4 mois a droit à une indemnité de $4 - (4-3) = 3$ mois
- 5 mois a droit à une indemnité de $4 - (5-3) = 2$ mois
- 6 mois a droit à une indemnité de $4 - (6-3) = 1$ mois
- 7 mois n'a pas droit à une indemnité: $4 - (7-3) = 0$ mois

Remarque: L'indemnité de licenciement collectif n'est pas cumulable avec une indemnité légale en cas de fermeture, ni avec des indemnités particulières de licenciement accordées à des catégories déterminées de travailleurs protégés (représentants des travailleurs au CE, CPPT et délégués syndicaux), notamment dans le cas où la commission paritaire n'a pas accepté les raisons économiques ou techniques invoquées ou si la procédure de levée de la protection n'a pas été respectée.

2.5 Négociation d'un plan social

La conclusion d'un plan social n'est pas rendue obligatoire par la loi et son contenu n'est pas réglementé non plus. Il a pour but d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences. Il prévoit des mesures allant au-delà des obligations légales. En d'autres termes, s'il n'y a pas de plan social, l'employeur n'est lié que par les obligations légales minimales.

Les négociations sur ces mesures peuvent déjà commencer pendant la période d'information-consultation ou après la notification du licenciement collectif. Elles peuvent aussi se dérouler à la fin du processus de consultation et éventuellement mener à un accord. Si aucun accord n'est atteint après la clôture des débats menés dans le cadre du processus de consultation, le délai de discussion peut être prolongé de 30 jours jusqu'à un maximum de 60 jours à compter de la notification de l'intention de licencier. Cette prolongation doit être demandée par les représentants des travailleurs auprès de la direction du service subrégional de l'emploi.

Le plan social fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et les syndicats (la délégation syndicale) qui peut se dérouler en même temps que ou après la procédure de consultation au conseil d'entreprise. Si c'est la délégation syndicale qui est en principe habilitée à négocier le plan social, il peut arriver en pratique, dans le cadre de la convocation de Conseils d'entreprise extraordinaires, qu'une délégation mixte de représentants du Conseil d'entreprise et de la délégation syndicale mènent la négociation d'un plan social, avec l'accord de l'employeur. Dans les entreprises sans représentation syndicale, il peut être élaboré unilatéralement par l'employeur, mais ce n'est pas très fréquent.

Certains auteurs rappellent à juste titre que «si les organisations syndicales ne s'assurent pas d'un minimum de garanties avant d'accepter de clôturer la Phase I de la loi Renault, elles s'exposent au risque de voir les travailleurs licenciés moyennant tout au plus le paiement des indemnités légales et sans procédures d'accompagnement particulières»³. Il peut dès lors être plus indiqué de mener les négociations sur un plan social simultanément à la procédure d'information-consultation et de ne donner l'accord sur la clôture de la procédure d'information-consultation qu'une fois un accord atteint sur le plan social.

Quant à la forme que prend ce plan social, elle n'est pas définie juridiquement, mais en principe le plan fait l'objet d'une convention collective de travail (CCT). Les engagements des parties sont ainsi rendus juridiquement contraignants. La convention collective est également considérée comme une source de droit supérieure au contrat de travail ou à l'engagement unilatéral de l'employeur. Dans le cas où l'entreprise soumet un dossier au SPF ETCS en vue d'obtenir une dérogation au régime normal de chômage avec complément d'entreprise (RCC), une CCT est d'office requise légalement.

À titre indicatif, le plan social peut contenir les éléments suivants:

- Des indemnités de départ supplémentaires à charge de l'employeur. Il convient de fixer des critères objectifs et non discriminatoires pour l'octroi de ces compensations.
- Les conditions du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC): si l'employeur souhaite procéder à des licenciements collectifs en appliquant le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), il doit négocier une convention collective concernant les RCC

³ J.-P. Cordier et A. Guérit, *Le plan social dans tous ses états*, in «Aspects sociaux de la réorganisation des entreprises en difficulté», Anthémis, pp. 267 à 323

et un plan de restructuration (pour être reconnu comme entreprise en difficulté ou en restructuration sur la base de l'arrêté royal du 3 mai 2007).

- L'outplacement: afin d'aider le travailleur licencié à retrouver du travail, l'employeur fait appel à une agence d'outplacement et en paie les frais. Cette agence aide le travailleur dans sa recherche active d'emploi.
 - Pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus qui ont au moins un an d'ancienneté, l'outplacement est un droit et la participation au processus est une obligation.
 - Pour les travailleurs de moins de 45 ans et pour les travailleurs de plus de 45 ans qui ont moins d'un an d'ancienneté, il s'agit d'un avantage qui peut être octroyé par l'employeur. Le contenu de l'offre d'outplacement varie en fonction de l'âge du travailleur au moment de l'annonce du licenciement collectif.
- Réduction collective du temps de travail: afin d'éviter les licenciements collectifs, les travailleurs peuvent donner leur accord en faveur d'une réduction collective du temps de travail avec diminution salariale. Il est également possible de réduire le temps de travail à un mi-temps en fin de carrière, par exemple.
- Autres dispositions: il peut s'agir notamment du pécule de vacances ou de la prime de fin d'année au prorata, de mesures de redéploiement de l'emploi, d'un plan de fin de carrière comme alternative aux RCC, d'accords en lien avec la sécurité d'emploi, la formation et la gestion des compétences pour les travailleurs qui restent dans l'entreprise, de règles concernant les départs volontaires, etc.

Attention: un avertissement en ce qui concerne les travailleurs éligibles au RCC! Il est très fréquent que les employeurs proposent que le volet du plan social prévoyant des indemnités extra-légales ne s'appliquera pas aux travailleurs qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un RCC⁴. Outre le fait qu'il pourrait s'agir de dispositions discriminatoires sur base de l'âge, il convient d'éviter ce genre de dispositions dans le plan social afin de laisser une liberté de choix aux travailleurs éligibles au RCC d'opter pour l'une ou l'autre option. Si les négociations ne devaient pas permettre d'écarter une telle disposition, il conviendra de veiller à négocier des compensations pour les travailleurs qui n'auraient d'autre choix que d'opter pour le RCC.

D'un point de vue pratique, l'employeur se présentera souvent avec une enveloppe budgétaire fermée pour la négociation d'un plan social. Les mesures négociées dans le plan social devront dès lors rester dans les limites de l'enveloppe disponible. La première chose à faire est évidemment, à l'aide de nos experts IEF, de négocier cette enveloppe à la hausse, tenant compte de la situation économique et financière de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient. Ensuite, il conviendra d'opter pour des mesures qui tiendront compte des attentes des travailleurs, dans la limite des possibilités légales. Certaines indemnités peuvent ainsi être exclues du précompte professionnel et/ou des cotisations sociales, comme par exemple l'indemnité pour dommage moral ou les indemnités complémentaires de sécurité sociale. En ce qui concerne le premier type d'indemnités,

⁴ Exemple de disposition introduite à ce sujet dans un plan social: «TITRE III: VOLET FIN DU CONTRAT

CHAPITRE I: Licenciement du Travailleur n'ayant pas accès au RCC ou à la pension légale

Article 10 Travailleurs visés

10.1 [...]

10.2 Les Travailleurs qui répondent aux conditions d'accès au RCC sont également exclus du champ d'application des modalités prévues par le présent chapitre et sont visés par le Chapitre II du Présent Titre».

les conditions sont très strictes et il convient d'avoir à l'esprit le risque élevé de requalification de ce type d'indemnités par l'administration fiscale ou l'Office national de sécurité sociale. En ce qui concerne les compléments aux avantages de sécurité sociale, les entreprises avancent les limites de cette solution qui nécessitent le maintien d'une structure administrative pour le paiement de ces compléments qui ne peuvent être payés en une seule fois. La solution la plus souvent retenue lorsque l'on recherche à maximiser le montant net alloué est celui d'un versement d'une somme dans le cadre de l'assurance pension complémentaire des travailleurs.

2.6 Réduction du temps de travail⁵

La réduction du temps de travail peut être une alternative à la restructuration, surtout compte tenu des réductions de cotisations liées à cette possibilité. Pour cette raison, nous voulons donner quelques informations supplémentaires.

2.6.1. De quoi s'agit-il?

Une loi fédérale permet à une entreprise de bénéficier d'avantages lorsque le temps de travail moyen des travailleurs ou d'une partie d'entre eux est réduite, ou lorsque le personnel passe à la semaine de quatre jours. L'avantage prend la forme d'une réduction de cotisations sociales. L'employeur bénéficie pendant un certain nombre de trimestres d'une réduction forfaitaire de cotisations sociales. La réduction commence à partir du trimestre qui suit l'introduction du régime de réduction de la durée du travail ou de l'introduction de la semaine de quatre jours dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail doit prendre la forme d'une réduction de la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein. Cette durée moyenne est calculée sur une période d'un an, telle qu'elle résulte soit de l'horaire de travail (mentionné dans le règlement de travail et appliqué éventuellement sur un cycle), soit de l'horaire de travail combiné avec des jours de repos compensatoire octroyés dans le cadre de la réduction de la durée du travail.

Il est tenu compte de la durée du travail fixée soit par CCT, soit par le règlement de travail.

L'introduction d'une semaine de quatre jours signifie que le travail est réparti soit sur quatre jours de travail par semaine, soit sur cinq jours de travail par semaine comportant trois jours de travail complets et deux demi-jours de travail.

2.6.2. Une réduction de cotisations pour l'employeur

La réduction «groupe-cible» s'élève à 400 euros par travailleur à temps plein concerné. La réduction groupe-cible se monte à 1.000 euros pour le trimestre pendant lequel un travailleur entre en ligne de compte à la fois pour une réduction en cas de réduction collective de la durée du travail, et pour une réduction en cas d'introduction de la semaine des quatre jours.

⁵ Références: articles 348-353 de la loi-programme du 24 décembre 2002 visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction des cotisations de sécurité sociale; arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002.

Pour calculer les réductions groupe-cible, on prend en compte le nombre de travailleurs qui, à la fin du trimestre concerné, sont occupés dans la catégorie à laquelle se rapporte le système introduit de réduction de la durée du travail et/ou de la semaine des quatre jours.

Remarques:

- Pour les travailleurs effectuant des prestations trimestrielles incomplètes, la réduction structurelle est accordée proportionnellement, pour autant qu'un seuil minimum en matière de prestations globales des différentes occupations d'un même travailleur chez un même employeur soit atteint.
- Les travailleurs qui effectuent, durant le trimestre, au moins 80% du temps plein fixé par la réglementation du travail, sont, pour le calcul de la réduction groupe-cible, assimilés à des travailleurs à temps plein avec des prestations complètes.

2.6.3. Combien de temps dure la réduction de cotisations?

La réduction groupe-cible est octroyée pendant une période de:

- 8 trimestres suivant le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée, lors de l'introduction d'une durée de travail de 37 heures par semaine ou moins;
- 12 trimestres suivant le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée, lors de l'introduction d'une durée de travail de 36 heures par semaine ou moins;
- 16 trimestres suivant le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée, lors de l'introduction d'une durée de travail de 35 heures par semaine ou moins;
- 4 trimestres suivant le trimestre durant lequel la semaine de quatre jours a été instaurée.

2.6.4. Quelles sont les conditions concernant la réduction du temps de travail?

- La réduction de la durée de travail doit être au moins égale à une heure complète de réduction effective de la durée de travail en deçà de 38 heures par semaine, et elle doit être instituée pour une durée indéterminée.
- La réduction du temps de travail doit être volontaire. Lorsqu'un employeur change de commission paritaire et se retrouve au sein d'une commission paritaire dans laquelle une durée de travail hebdomadaire moyenne inférieure à celle de la commission paritaire précédente est prévue, l'adaptation à la nouvelle durée de travail n'est pas considérée comme une réduction collective du temps de travail au sens de cette réduction de cotisations.
- Les travailleurs à temps partiel dont le salaire doit être adapté suite à l'instauration de la réduction du temps de travail sont également pris en considération. La réduction de cotisations relative à l'introduction de la semaine de quatre jours n'est applicable qu'aux travailleurs à temps plein, pas aux travailleurs à temps partiel.
- L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail et/ou la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou seulement pour une ou plusieurs catégories de travailleurs (par exemple uniquement les ouvriers, les plus de 45 ans...).

2.6.5. Quelles formalités faut-il remplir?

Dans les déclarations à la sécurité sociale relatives aux trimestres au cours desquels les réductions groupe-cible sont accordées, l'employeur doit mentionner:

- les travailleurs concernés par le système introduit et par la réduction de cotisations;
- la date d'entrée en vigueur du système;
- la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein qui est d'application avant et après l'introduction du système de réduction de la durée du travail.

Cette procédure doit être suivie chaque fois que l'entreprise procède à une modification du règlement de travail qui a trait ou peut avoir une influence sur le système de réduction de la durée du travail et/ou de la semaine de quatre jours pour lequel l'employeur bénéficie de réduction de cotisations.

2.7 Gestion active des restructurations

2.7.1. Définition du licenciement collectif dans le cadre de la gestion active des restructurations	25
2.7.2. Mise en place d'une cellule pour l'emploi, ou cellule de reconversion en Wallonie	25
2.7.3. Dispositif wallon des Cellules de reconversion (CR)	31
2.7.4. Régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de restructuration.....	32

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

Les travailleurs licenciés lors d'une restructuration sont invités à participer activement à un processus de reclassement professionnel et sont accompagnés dans leur recherche d'emploi.

Depuis le 7 avril 2009, toutes les entreprises qui annoncent un licenciement collectif doivent créer une cellule pour l'emploi (CPE)⁶ à laquelle devront être inscrits tous les travailleurs licenciés, et payer à ces derniers une indemnité de reclassement. Cette obligation a été étendue à toutes les entreprises qui annoncent un licenciement collectif, qu'elles demandent ou non un abaissement de l'âge d'accès à la prépension conventionnelle. Une telle cellule pour l'emploi veille également à la mise en œuvre des mesures du plan social. Elle doit aussi faire au moins une offre d'outplacement à chaque travailleur inscrit.

En Wallonie, l'AR du 9 mars 2006 prévoit l'assimilation des cellules de reconversion aux cellules pour l'emploi (voir point 2.7.3.). Ces cellules de reconversion wallonnes présentent d'excellents résultats en termes de reclassement professionnel.

En Flandres, il n'existe malheureusement pas d'équivalents aux cellules de reconversion wallonnes. Toutefois, un projet innovant a été mis en place par les organisations syndicales et le VDAB pour accompagner toutes les parties prenantes (employeurs, travailleurs, permanents syndicaux,...) dans le cadre de restructurations d'entreprise⁷.

⁶ Dispositions prévues par la loi de relance économique du 27 mars 2009 et l'arrêté royal du 22 avril 2009. Ces deux textes ont profondément adapté la «gestion active des restructurations» créée par la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

⁷ Voyez le projet Doorstart+: <https://doorstartplus.be/>

2.7.1. Définition du licenciement collectif dans le cadre de la gestion active des restructurations

Sont concernés par la GAR, les employeurs en restructuration, c'est-à-dire les employeurs du secteur privé (à l'exception de ceux qui ressortissent aux commissions paritaires 152/225 et 328) qui procèdent à l'annonce d'un licenciement collectif. Le licenciement est considéré comme collectif (AR du 9 mars 2006) dans les cas détaillés ci-dessous:

Nombre de travailleurs	Nombre de travailleurs licenciés
Moins de 12	50%
12 à 20	6
21 à 99	10
≥100	10%

Seuls les licenciements de travailleurs occupés depuis deux ans dans l'entreprise en question au moment du licenciement collectif sont pris en considération pour la définition du licenciement collectif.

2.7.2. Mise en place d'une cellule pour l'emploi, ou cellule de reconversion en Wallonie

2.7.2.1 Qu'est-ce qu'une cellule pour l'emploi et comment est-elle composée?

Une cellule pour l'emploi (CPE) a pour but d'offrir aux travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration les chances maximales de remise au travail.

Elle veille à l'exécution des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration.

La CPE est une structure de coopération constituée sous forme d'une association de fait ou d'une personne juridique autonome. Font au moins partie de cette structure, l'employeur en restructuration, une des organisations syndicales représentatives et le fonds sectoriel de formation, s'il en existe un pour le secteur auquel ressortit l'employeur.

Le service régional de placement et de formation professionnelle compétent en fait, en principe, également partie et en assure la direction.

Comme alternative, les employeurs peuvent, à certaines conditions, respecter leurs obligations en faisant appel à:

- une cellule pour l'emploi ou de reconversion régionale;
- ou une cellule pour l'emploi commune.

2.7.2.2 Pour quelles entreprises?

Les employeurs qui annoncent un licenciement collectif au sens défini ci-dessus doivent mettre en place une cellule pour l'emploi (CPE), à l'exception:

- des employeurs qui occupent maximum 20 travailleurs. Ils peuvent néanmoins en instaurer une de manière volontaire. Ils sont cependant tenus de l'instaurer s'ils veulent laisser des travailleurs partir en RCC à un âge inférieur à l'âge normal;
- des employeurs qui relèvent des CP n°152/225 (enseignement libre subventionné) et 328 (transport urbain et régional);

des employeurs qui relèvent de la (sous-)commission pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327), et cela pour leurs travailleurs handicapés.

Cela n'empêche pas ces employeurs d'instaurer une cellule sur base volontaire.

Les entreprises qui occupent moins de 100 travailleurs, ou qui procèdent à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs, peuvent rejoindre une cellule (permanente) commune compétente pour plusieurs entreprises en restructuration.

2.7.2.3 Durée de fonctionnement de la cellule

La mise en place d'une cellule pour l'emploi relève de la responsabilité de l'employeur. La cellule pour l'emploi doit être mise en place au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration.

La fin de la cellule est déterminée en fonction du licenciement du dernier travailleur. On doit donc pouvoir faire appel à la cellule au moins jusqu'à la fin de la période de:

- 3 mois qui suit le dernier licenciement d'un travailleur de moins 45 ans;
- ou 6 mois qui suit le dernier licenciement d'un travailleur d'au moins 45 ans.

Le ministre de l'Emploi, qui peut recueillir l'avis de la commission consultative «prépension», détermine, après réception de la copie de la notification, la période considérée comme période de restructuration. Cette période débute à la date de l'annonce du licenciement collectif et expire à une date à déterminer par le ministre, qui se situe au plus tard deux ans après la date de notification du licenciement collectif.

2.7.2.4 Pour quels travailleurs?

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration sont obligés de s'inscrire à la cellule. Sont visés ici, les travailleurs qui satisfont aux deux conditions suivantes:

- être au service de l'employeur au moment de l'annonce du licenciement collectif;
- être licencié durant la période de restructuration déterminée par le ministre de l'Emploi.

En ce qui concerne la deuxième condition, est assimilée à un licenciement:

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

Ces assimilations ne sont valables que si le travailleur a au moins un an d'ancienneté ininterrompue auprès de l'employeur.

2.7.2.5 Procédure et entretien

L'employeur convoque le travailleur à un entretien au siège social de l'entreprise par lettre recommandée au moins sept jours avant la date prévue de l'entretien. L'objectif est d'informer le travailleur des services offerts par la cellule pour l'emploi et des implications de l'inscription (allocation d'insertion, droit éventuel au RCC). Lors de l'entretien, le travailleur peut être accompagné d'un délégué syndical. Si le travailleur est dans l'impossibilité d'assister à la réunion, une procédure écrite peut également être envisagée.

Au plus tard le septième jour ouvrable suivant l'entretien, le travailleur informe l'employeur de son souhait ou non de s'inscrire à la cellule pour l'emploi. Si le travailleur n'envoie pas de courrier à l'employeur ou si le courrier arrive trop tard, le travailleur est supposé vouloir y participer et l'inscription à la cellule se fera d'office.

Si le travailleur a droit à un délai de préavis de six mois ou moins: l'employeur ne peut licencier qu'après réception de la décision du travailleur de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi (ou, à défaut de réponse de sa part, le premier jour qui suit le délai de réponse de sept jours ouvrables).

Si le travailleur a droit à un délai de préavis de plus de six mois: l'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis avant de recevoir la décision du travailleur (ou à défaut de réponse de sa part, le premier jour qui suit le délai de réponse de sept jours ouvrables) mais le contrat de travail ne pourra être rompu qu'après que cette condition soit remplie.

Pour les travailleurs intérimaires et ceux engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée avec un an d'ancienneté, il existe des règles particulières. Ainsi, lorsque ces travailleurs ont au moins un an d'ancienneté ininterrompu chez l'employeur, ce dernier doit les informer par courrier recommandé dans les sept jours qui suivent la fin du dernier contrat, des services disponibles dans la cellule et des conséquences d'une inscription. Le travailleur dispose alors d'un délai de 7 jours pour répondre à ce courrier. S'il ne répond pas, il n'est pas considéré comme étant inscrit à la cellule

2.7.2.6 Inscription auprès de la cellule pour l'emploi

Pour ce qui concerne les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, l'employeur en restructuration communique au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de celle-ci, la preuve de l'invitation à l'entretien, l'identité du travailleur, la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule ou son absence de décision et la rupture du contrat de travail du travailleur.

Le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit le travailleur le jour qui suit celui où le contrat de travail du travailleur est effectivement rompu, à moins qu'il n'ait reçu la décision du travailleur de ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Si l'employeur **n'a pas respecté** la procédure d'invitation à l'entretien et que le travailleur n'a dès lors pas été en mesure de prendre une décision concernant son inscription, le directeur de la cellule pour l'emploi prend contact avec le travailleur qui dispose alors d'un délai de sept jours ouvrables pour se prononcer. À défaut de réponse de sa part dans le délai, il est considéré comme voulant être inscrit.

En ce qui concerne les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou intérimaire, l'employeur en restructuration communique au directeur de la cellule pour l'emploi la preuve de l'envoi de la lettre d'information, l'identité du travailleur, la décision du travailleur et la date de fin du dernier contrat.

Si l'employeur **n'a pas respecté** la procédure d'information, le directeur de la cellule prend contact avec le travailleur qui dispose alors d'un nouveau délai de sept jours pour faire part de sa décision. Le travailleur qui n'a pas communiqué sa décision dans le délai est censé ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

2.7.2.7 Durée de l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi

Si le travailleur a au moins 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit à la cellule pour l'emploi pendant 6 mois minimum. S'il a moins de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif, il doit rester inscrit pendant 3 mois minimum.

Remarque: si un travailleur tenu de s'inscrire à la cellule ne le fait pas, il risque de voir son droit aux allocations de chômage suspendu par l'Onem. Il peut s'agir d'une suspension de 4 à 52 semaines ou, dans certains cas, d'une perte totale du droit.

Au terme de la période, le directeur de la cellule pour l'emploi doit remettre au travailleur une attestation validant l'inscription du travailleur.

Un travailleur inscrit à la cellule pour l'emploi doit également être inscrit comme demandeur d'emploi.

2.7.2.8 Outplacement

La cellule pour l'emploi devra faire au moins une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule.

L'outplacement consiste en un ensemble de services et de conseil de guidance fournis par un prestataire de services et visant à permettre à un travailleur de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développer sa propre activité professionnelle en tant qu'indépendant.

L'offre d'outplacement doit être envoyée pour approbation à l'autorité régionale compétente dans les sept jours qui suivent la mise en place de la cellule pour l'emploi. L'employeur envoie ensuite l'offre d'outplacement et l'approbation de l'autorité régionale au Ministre fédéral de l'Emploi.

Pour les travailleurs de moins de 45 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif, l'offre d'outplacement doit, au moins pendant les 3 premiers mois d'inscription auprès de la cellule, satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la CCT n°82 du 10 juillet 2002 et comporter **au moins 30 heures** d'outplacement.

Pour les travailleurs de 45 ans et plus à la date de l'annonce du licenciement collectif, ce délai est porté à 6 mois et l'offre doit comporter **au moins 60 heures** d'outplacement. L'outplacement n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur accède à l'âge de la retraite.

L'employeur en restructuration obtiendra, à charge des organismes régionaux de l'emploi, une intervention dans les frais d'outplacement des travailleurs en possession d'une carte «restructurations». Étant donné que la matière est régionalisée depuis le 1^{er} janvier 2016, des conditions spécifiques ont été fixées dans les diverses Régions. Les frais sont plafonnés à 500, 1.000

ou 2.000 euros en fonction de différentes conditions, l'âge du travailleur notamment. En Flandre, les frais sont plafonnés à 90, 180, 360 ou 720 euros selon la situation, et ce depuis le 18 septembre 2019.

2.7.2.9 Indemnité de reclassement

Une entreprise en restructuration (qui annonce des licenciements collectifs) est tenue de verser une indemnité de reclassement à tout travailleur:

- licencié dans le cadre de la restructuration;
- ayant au moins un an d'ancienneté au moment de l'annonce;
- inscrit à la cellule pour l'emploi/cellule de reconversion.

Remarque: Les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou sous contrat intérimaire, dont le contrat n'est pas prolongé à la suite de la restructuration et qui s'inscrivent volontairement à la cellule pour l'emploi, n'ont pas droit à cette indemnité.

L'indemnité de reclassement est égale au salaire actuel et aux avantages habituels découlant du contrat de travail. Elle est assimilée à une indemnité compensatoire de préavis mais est payée mensuellement. Elle remplace, en totalité ou en partie, l'indemnité compensatoire de préavis. Le solde éventuel de l'indemnité compensatoire de préavis est payé après la fin de la période couverte par l'indemnité de reclassement. Il y a 3 possibilités:

Le délai de préavis est inférieur ou égal à la durée de l'indemnité de reclassement (3 mois pour les moins de 45 ans, 6 mois pour 45 ans et plus).	L'employeur doit rompre le contrat moyennant paiement d'une indemnité de reclassement (qui remplace l'indemnité de rupture).
Le délai de préavis est plus long que la période couverte par l'indemnité de reclassement.	La prestation d'un préavis est possible, mais le contrat doit être rompu pendant celui-ci, de sorte que les mois restants puissent être couverts par l'indemnité de reclassement (qui complète l'indemnité compensatoire de préavis) (frais de résiliation).
Le travailleur a moins d'un an d'ancienneté ininterrompue chez le même employeur.	Le travailleur n'a pas droit à l'indemnité de reclassement, le contrat doit donc prendre fin moyennant une indemnité compensatoire de préavis.

Remarque: Un travailleur qui n'est pas inscrit à la cellule n'a pas droit à l'indemnité de reclassement, mais conserve bien son droit à l'indemnité compensatoire de préavis.

2.7.2.10 La carte de réduction «restructurations»

La cellule pour l'emploi doit communiquer à l'Onem les données d'identité de tous les travailleurs inscrits auprès d'elle⁸. L'Onem remet aux travailleurs visés par le licenciement une carte de réduction «restructurations» valable de la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à 12 mois suivant la date de l'inscription dans la cellule. Le travailleur qui reprend le travail auprès d'un nouvel

⁸ Arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, tel que modifié par l'arrêté royal du 22 avril 2009,

employeur et qui lui remet une telle carte de réduction, peut prétendre à une réduction personnelle des cotisations de sécurité sociale. De son côté, ce nouvel employeur bénéficiait d'une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale pour «groupe-cible».

Depuis la 6^e réforme de l'État, ces compétences ont été transférées, en tout ou en partie, aux Régions et Communautés et un certain nombre de règles ont été modifiées. Un employeur établi en Flandre ne peut plus bénéficier de la réduction «restructurations» depuis le 1^{er} janvier 2017. En Wallonie, cet avantage accordé aux employeurs est également supprimé depuis le 1^{er} juillet 2017.

Quant à la réduction de la cotisation personnelle de sécurité sociale pour le travailleur, elle existe toujours.

2.7.2.11 Étapes en matière de cellules pour l'emploi

Étape 1 - Mise en place

La mise en place d'une cellule pour l'emploi relève de la responsabilité de l'employeur. La cellule pour l'emploi doit être mise en place au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration.

Étape 2 - Demande d'avis du ministre régional

La mission principale de la cellule pour l'emploi est l'offre d'outplacement pour chaque travailleur inscrit. Cette offre doit être approuvée par le ministre de l'Emploi.

Pour être approuvée, l'offre d'outplacement doit être envoyée pour avis au ministre régional de l'Emploi compétent pour le siège de l'entreprise en restructuration, dans les 14 jours calendrier après la mise en place de la cellule. Si après 14 jours calendrier à dater de l'envoi de la demande d'avis, le ministre régional compétent n'a pas répondu, l'avis est censé avoir été rendu.

Étape 3 - Transmission au ministre fédéral

L'employeur en restructuration envoie alors immédiatement l'offre d'outplacement et l'avis du ministre régional compétent (à défaut, une copie de la lettre recommandée adressée au ministre régional) au ministre fédéral de l'Emploi.

Étape 4 - Décision du ministre fédéral

Le ministre fédéral de l'Emploi transmet sa décision à **l'employeur** dans les **14 jours calendrier**. Le ministre peut se baser sur l'avis de la commission consultative «RCC» pour prendre sa décision.

Étape 5 - Fin

La fin de la cellule pour l'emploi est déterminée en fonction du licenciement du dernier **travailleur**.

On doit donc pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi au moins jusqu'à la fin de la période de:

- **3 mois** qui suit le dernier licenciement d'un **travailleur** de moins 45 ans;
- ou **6 mois** qui suit le dernier licenciement d'un **travailleur** d'au moins 45 ans.

2.7.3. Dispositif wallon des Cellules de reconversion (CR)

2.7.3.1 Cadre législatif

C'est sous l'impulsion des organisations syndicales et en collaboration avec le Forem que les premières cellules de reconversion ont été mises en place dès 1977. Le décret régional du 9.01.2004 reconnaît officiellement les Cellules de reconversion et instaure un plan d'accompagnement des reconversions (PAR) pour les travailleurs victimes de licenciements collectifs. C'est à la suite du Pacte de solidarité entre les générations (2006) et grâce à la pression syndicale, que les Cellules de reconversion seront assimilées aux Cellules pour l'emploi (arrêté royal du 9 mars 2006). En conséquence, les travailleurs inscrits à la Cellule de reconversion remplissent d'office leurs obligations par rapport aux dispositifs de la législation fédérale. Les Cellules de reconversion sont mises en place **à la seule demande des organisations syndicales**.

2.7.3.2 Mise en place d'une cellule de reconversion: démarches à effectuer

En cas de licenciement collectif consécutif à une restructuration avec licenciements collectifs, fermeture d'entreprise ou faillite, dès la fin des négociations sociales:

1. Les organisations syndicales (via les permanents) adressent une demande de mise en place de Cellule de reconversion à la direction générale du Forem-Conseil concerné.
2. Le dossier est instruit avec la participation des permanents syndicaux concernés et le coordinateur des cellules de reconversion de la CSC.
3. Le dossier est transmis au Comité de gestion du Forem pour acceptation.
4. Les travailleurs sont accueillis au sein de la Cellule de reconversion (pour une durée de 12 mois)

2.7.3.3 Mission

C'est au sein de la C.R. que sont accueillis les travailleurs victimes d'un licenciement collectif. Ce lieu ouvrira ses portes pendant 12 mois, à raison de 8 heures par jour, 5 jours par semaine.

Les travailleurs y sont encadrés par des agents du Forem spécialisés dans les pratiques de recherche active d'emploi. Ils bénéficient ainsi des services prévus par la CCT n°82bis relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés. **Ce sont donc les cellules qui se chargent du reclassement professionnel des travailleurs licenciés (outplacement).**

Le décret du 30.06.2009 élargit les missions des CR à:

- la mise en place de plateformes permanentes de reconversion;
- l'engagement d'accompagnateurs sociaux permanents (ASP).

2.7.3.4 Fonctionnement

Neuf plateformes permanentes de reconversion ont été créées en Wallonie. Elle accueillent tous les travailleurs victimes d'un licenciement collectif (même si le licenciement concerne moins de 100 travailleurs), ainsi que les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les intérimaires.

La présence d'un accompagnateur social (généralement un ancien délégué syndical) est aussi une des particularités de la Cellule de reconversion. Pendant 12 mois, il aura pour mission d'aider,

d'accompagner, d'encadrer ses anciens collègues et de régler les problèmes sociaux et administratifs rencontrés durant le parcours de réinsertion professionnelle.

En outre, les organisations syndicales disposent de 7 accompagnateurs permanents: 3,5 CSC et 3,50 FGTB plus les coordinateurs. Ils assurent l'accueil et l'encadrement des travailleurs. Ils sont répartis sur les différentes plateformes permanentes.

La cellule est mise en place dans la plateforme, indépendamment de sa taille, dès la notification des licenciements. Le travailleur inscrit bénéficie d'un contrat d'accompagnement (comprenant le défraiement horaire et de déplacements) et peut accéder à toute formation qui enrichira son projet professionnel.

Les cellules offrent aux travailleurs licenciés une palette très large de services et d'activités de qualité qui vont bien au-delà des obligations légales et ce, grâce à un bon réseau de partenaires: bilan de compétences; accompagnement dans la recherche d'emploi; orientation; visites de centres de formation; information sur les métiers en demande; informations sur les coopératives d'activités et couveuses d'entreprises; gestion des problèmes sociaux ou administratifs divers... La cellule de reconversion se charge également de l'outplacement des travailleurs.

2.7.4. Régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de restructuration

2.7.4.1 Définition du RCC

Le régime de chômage avec complément d'entreprise désigne l'ancien système de prépension. Ce système permet aux travailleurs d'un certain âge licenciés d'avoir droit à une allocation de chômage complétée par une indemnité à charge de leur ex-employeur. Cette indemnité s'appelle le complément d'entreprise.

2.7.4.2 Entreprises concernées

Les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration par le ministre de l'Emploi peuvent obtenir certaines dérogations aux règles générales applicables en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, comme par exemple une dispense de l'obligation de remplacement ou encore une réduction du délai de préavis à 26 semaines.

Nous traiterons ici du cas particulier de l'entreprise «en restructuration», c'est-à-dire l'entreprise qui remplit une des conditions suivantes:

- soit, elle procède à un licenciement collectif au sens de la définition reprise ci-dessus pour la gestion active des restructurations. Elle doit procéder à ce licenciement collectif au plus tard dans les 6 mois qui suivent la date de reconnaissance de la restructuration.
- Soit, dans l'année qui précède la demande de reconnaissance, l'entreprise a connu un nombre de journées de chômage économique ouvrier au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'ONSS. Cette disposition est applicable aux entreprises qui occupent 50% de travailleurs sous contrat de travail ouvrier.

2.7.4.3 Travailleurs concernés

Le travailleur candidat au régime de chômage avec complément d'entreprise doit, au moment de la fin de son contrat, prouver une carrière professionnelle en tant que salarié:

- soit de 10 ans dans le secteur durant les 15 années précédant la fin de son contrat;

- soit de 20 ans.

Il doit en outre s'inscrire à la cellule pour l'emploi/cellule de reconversion pour une durée de 6 mois.

Nous ne nous intéressons pas ici aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue en difficulté.

2.7.4.4 Procédure de reconnaissance

La demande de reconnaissance doit se faire par entité juridique et est soumise pour avis à la commission consultative «RCC» instituée auprès de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Cette demande comprend les éléments suivants:

- les documents établissant que l'entreprise remplit les critères d'entreprise en difficulté ou en restructuration;
- une convention collective de travail instaurant le régime de chômage avec complément d'entreprise et portant spécifiquement sur l'âge et la réduction du délai de préavis;
- un **plan de restructuration** qui doit notamment comprendre les éléments suivants:
 - un plan d'actions positives pour les travailleuses;
 - les pistes en vue d'une redistribution du travail, les indemnités de départ pour les travailleurs quittant volontairement l'entreprise et les mesures d'accompagnement envisagées pour les travailleurs menacés de licenciement;
 - les mesures d'accompagnement destinées aux travailleurs licenciés reprises dans la convention collective de travail:
 - la création d'une cellule pour l'emploi ou la participation à une cellule pour l'emploi faîtière (active pour les travailleurs de plusieurs entreprises en restructuration);
 - une offre d'outplacement satisfaisant aux normes des CCT n° 82 et 82bis du Conseil national du travail.
 - une liste nominative des candidats au départ en RCC et de tous les travailleurs licenciés;
 - l'attestation par laquelle le ministre régional de l'emploi compétent pour le siège de l'entreprise approuve les mesures d'accompagnement prévues dans le plan de restructuration.

Ce plan doit avoir été soumis pour avis au CE ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

L'entreprise obtient la reconnaissance d'entreprise en restructuration par le ministre de l'Emploi pour une période maximale de deux ans. Plus précisément, dans le cas où un licenciement collectif est annoncé, la période de reconnaissance prend cours le jour de l'annonce du licenciement collectif pour se terminer au plus tard deux ans après la notification par l'employeur de celui-ci.

2.7.4.5 Dérogations applicables à l'entreprise

Par dérogation à la règle générale qui prévoit une obligation de remplacement des travailleurs en RCC, l'employeur qui bénéficie de ce régime particulier a la possibilité de ne **pas remplacer les travailleurs en RCC**. Cet effet est automatique pour les RCC qui ne sont pas encore en cours au moment de la reconnaissance mais doit par contre être demandé au Ministre de l'Emploi pour les RCC en cours.

Une autre dérogation concerne **l'âge minimum requis** pour pouvoir partir en RCC: il est de 59 ans minimum jusqu'au 30 décembre 2020 et il sera de 60 ans à partir du 31 décembre 2020. L'âge doit être atteint au moment de l'annonce du licenciement collectif aux représentants des travailleurs. Par exemple, si la communication du licenciement collectif a lieu en avril 2020, seuls les travailleurs ayant atteint l'âge de minimum 59 ans à cette date pourront bénéficier du RCC. Si un travailleur a 59 ans en septembre 2020, il n'entre pas en considération.

Enfin, en ce qui concerne la condition de **passé professionnel**: il doit être de 10 ans en tant que travailleur salarié dans le secteur au cours des 15 années qui précèdent la fin du contrat de travail **ou** de 20 ans en tant que travailleur salarié, peu importe le secteur.

Dans sa demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'entreprise peut aussi solliciter une **réduction du délai de préavis** des travailleurs licenciés en vue du RCC en suivant une procédure spécifique qui implique notamment la signature d'une convention spécifique avec le travailleur concerné et le respect d'une procédure de concertation avec les représentants des travailleurs. Le délai de préavis doit être de 26 semaines au minimum.

Dans tous les cas, pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des dérogations, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis doit expirer durant la période de validité de la CCT d'entreprise et de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

3. Fermeture

3.1. Lien entre licenciement collectif et fermeture d'entreprise.....	35
3.2 Champ d'application et définition	36
3.3. Procédure d'information des représentants des travailleurs.....	36
3.4. Indemnité spéciale de fermeture	37
3.4.1. Quelles entreprises?.....	37
3.4.2. Quels travailleurs?.....	37
3.4.3. Montant de l'indemnité de fermeture	38
3.4.4. Moment du paiement de l'indemnité de fermeture.....	38
3.4.5. Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE).....	38
3.4.5.1. Rôle du FFE	38
3.4.5.2. Interventions du Fonds	39
3.4.5.3. Procédure	39
3.4.6. Carte de réduction «restructuration»	40

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

3.1 Lien entre licenciement collectif et fermeture d'entreprise

Parfois, un licenciement collectif intervient dans le cadre d'une fermeture d'entreprise. En pareil cas, l'employeur doit observer aussi bien les obligations relevant de la législation relative au licenciement collectif que celles édictées dans le cadre de la fermeture d'entreprise.

En fonction de la manière concrète dont la fermeture et le licenciement collectif qui en découle s'articulent, les procédures concernant la fermeture d'entreprise et le licenciement collectif doivent être appliquées soit simultanément (par exemple, lorsque la fermeture de l'entreprise et le licenciement collectif interviennent dans un court laps de temps), soit séparément et de manière consécutive (par exemple, lorsqu'ils se sont échelonnés sur une période de deux ans, au cours de laquelle la décision de fermeture a ensuite fait l'objet d'une réflexion sur les possibilités d'éviter ou d'atténuer les conséquences d'un éventuel licenciement collectif et sur les mesures sociales d'accompagnement avant de procéder au licenciement collectif).

En outre, il faut observer qu'une application simultanée de la législation en matière de fermeture et en matière d'information-consultation dans le cadre du licenciement collectif implique éventuellement que, antérieurement à la notification de fermeture, les représentants du personnel aient d'abord été informés et consultés.

3.2 Champ d'application et définition

Il est question de fermeture lorsque⁹:

- l'activité principale de l'entreprise ou d'un département prend fin définitivement (volontairement ou à la suite d'une faillite);
- le nombre de licenciements atteint 75% ou plus du nombre moyen de travailleurs occupés en moyenne au cours des quatre trimestres qui précèdent celui au cours duquel la fermeture a lieu.

Remarque: Sous certaines conditions, le Comité de gestion du Fonds de fermeture des entreprises peut assimiler à une fermeture d'entreprise, le transfert du siège d'exploitation, la fusion de l'entreprise ou encore la restructuration d'une entreprise.

3.3 Procédure d'information des représentants des travailleurs

En cas de fermeture, l'employeur sera tenu de fournir préalablement certaines informations aux travailleurs concernés et à leurs représentants, ainsi qu'aux autorités et organismes intéressés.

L'obligation d'information préalable est applicable aux entreprises (ou divisions de l'entreprise) 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.

Remarque: Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale, ni aux professions libérales.

Il appartient aux commissions paritaires de fixer les méthodes selon lesquelles cette information préalable doit être communiquée. À défaut de convention collective de travail sectorielle, l'employeur qui décide de procéder à une fermeture d'entreprise en informe sans délai:

- les travailleurs, par l'affichage à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise, d'un avis daté et signé;
- le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale;
- les autorités publiques suivantes: le Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale; le Ministre régional de l'emploi; le Ministre régional de l'économie.

Cette information doit comporter:

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

Une fermeture s'accompagne souvent d'un licenciement collectif. Dans ce cas, les législations respectives s'appliquent (voir point 3.1).

⁹ Loi du 26/6/2002

3.4 Indemnité spéciale de fermeture

En cas de fermeture de l'entreprise, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire spéciale de licenciement (appelée " indemnité de fermeture ") aux travailleurs concernés. L'indemnité de fermeture peut être cumulée avec l'indemnité de rupture du contrat de travail, les allocations de sécurité sociale et les indemnités de licenciement dues aux travailleurs protégés. Cette indemnité est calculée en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et s'ajoute aux indemnités de rupture dites " classiques " (voir point 3.4.3).

3.4.1. Quelles entreprises?

Les différentes options possibles figurent dans le tableau ci-dessous:

Entreprise occupant \geq 20 travailleurs au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel a eu lieu la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise	Le personnel concerné a droit à une indemnité de fermeture
Entreprise occupant 5 à 19 travailleurs au cours des 4 trimestres précédant le trimestre au cours duquel a eu lieu la cessation définitive de l'activité principale	Une indemnité de fermeture n'est due que si l'entreprise est déclarée en faillite et que la date légale de fermeture tombe après la date de la déclaration de faillite
Entreprise <5 travailleurs	Pas de droit à l'indemnité de fermeture

Remarque: L'indemnité de fermeture n'est pas due aux travailleurs occupés dans les entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale ou par les titulaires de professions libérales.

3.4.2. Quels travailleurs?

Le travailleur licencié à la suite d'une fermeture d'entreprise a droit à une indemnité de fermeture pour autant qu'il satisfasse aux conditions suivantes:

- être lié par un contrat de travail à durée indéterminée;
- avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (périodes de suspension prises en compte);
- ne pas avoir été licencié pour motif grave;
- être licencié par l'employeur ou avoir démissionné pour motif grave imputable à l'employeur, soit dans la période de 12 mois (ouvriers) (18 mois pour les fermetures à partir du 1^{er} juillet 2022) ou de 18 mois (pour les employés) qui précèdent la date de la fermeture, soit à la date de la fermeture ou à la date du déplacement du siège d'exploitation ou de la fusion de l'entreprise, soit dans la période de 12 mois qui suit ces mêmes dates (ce dernier délai est porté à trois ans pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de l'entreprise);

N.B.: la rupture du contrat de travail intervient au moment où l'employeur notifie le congé et non lors de la cessation effective des relations de travail;

- ne pas avoir démissionné ni avoir rompu le contrat de commun accord (sauf si le travailleur a résilié le contrat en raison de faits qui constituent un motif grave imputable à l'employeur);
- ne pas être remis immédiatement au travail dans une autre entreprise avec maintien de sa rémunération et de son ancienneté; si tel est le cas, le travailleur retrouve néanmoins son droit à l'indemnité de fermeture s'il est licencié par ce nouvel employeur dans un délai de six mois;
- ne pas avoir refusé une offre écrite de reclassement, accompagnée d'un engagement écrit de l'employeur à prendre le travailleur en service;
- ne pas encore avoir atteint l'âge de la retraite.

3.4.3. Montant de l'indemnité de fermeture

Montant de l'indemnité d'application pour toute fermeture avec date légale de fermeture à partir du 1er mars 2020:

- 191,24 EUR par année d'ancienneté acquise dans l'entreprise avec un maximum de 20 ans (c'est-à-dire 3.824,80 EUR maximum)
- un supplément de 191,24 EUR par année d'âge au-delà de 45 ans. Le travailleur bénéficiera seulement de ce complément pour les années durant lesquelles il était en service dans l'entreprise, avec un maximum de 19 fois (en raison de l'âge de la retraite) (c'est-à-dire 3.633,56 EUR maximum).

Ces montants sont indexés chaque année. Aucune cotisation de sécurité sociale n'en est déduite, mais bien un précompte professionnel de 11%.

3.4.4. Moment du paiement de l'indemnité de fermeture

Si, à la suite de la cessation des activités, le nombre de travailleurs à une date donnée tombe en dessous de 25%, la date de fermeture est fixée au premier jour du mois suivant. L'employeur doit verser l'indemnité de fermeture dans les 15 jours suivant la date de clôture ou, si le licenciement a lieu après cette date, dans les 15 jours suivant la notification de ce licenciement.

Si l'employeur ne paie pas dans ce délai, les frais de fermeture peuvent être réclamés au Fonds de fermeture des entreprises. Le montant doit avoir été versé dans les trois mois suivant la date à laquelle le dossier du travailleur et le dossier complet de fermeture sont en possession du FFE.

3.4.5. Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE)

3.4.5.1. Rôle du FFE

Institué auprès de l'Onem, le FFE a pour mission d'intervenir en garantie lorsque, lors d'une fermeture d'entreprise, l'employeur (ou le curateur ou le liquidateur) est insolvable ou ne procède pas aux versements dus aux travailleurs.

Dans certains cas, ces montants peuvent ensuite être récupérés par le FFE à charge de l'employeur.

Le Fonds est financé par des cotisations patronales, ce qui lui permet d'exercer ses missions.

3.4.5.2. Interventions du Fonds

Les montants réclamés sont des montants bruts, soumis aux retenues suivantes: cotisations ONSS (13,07%), précompte professionnel (26,75%), avances éventuelles, allocations de chômage provisionnelles, etc.

Indemnité de fermeture

En cas de défaut de l'employeur, le FFE paie l'indemnité de fermeture.

Indemnités contractuelles

Le FFE intervient en cas de fermeture d'entreprise lorsque l'employeur ne paie pas les indemnités contractuelles dues aux travailleurs. On entend par là:

Pour les fermetures avec une date légale de fermeture jusqu'au 30/6/2022 inclus:

- les arriérés de rémunérations et toutes les indemnités et avantages dus sur base contractuelle (plafond de 6.750 EUR);
- les pécules de vacances octroyés aux employés (plafond de 4.500 EUR);
- l'indemnité de rupture (plafond de 25.000 EUR, sous déduction des paiements effectués pour les deux premiers postes)

Pour les fermetures avec une date légale de fermeture à partir du 1/7/2022:

Montant plafond global de 30.500 EUR sans plafonds spécifiques

Pour y avoir droit, la règle de principe est que le contrat de travail doit avoir pris fin soit dans les 18 mois qui précèdent la date de la fermeture; soit à la date de la fermeture de l'entreprise; soit dans les 12 mois qui suivent la date de la fermeture (3 ans pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation).

Complément d'entreprise

En cas de fermeture d'entreprise, le FFE paye le complément d'entreprise auquel les travailleurs en RCC ont droit, à charge de leur employeur, sur base de la CCT 17. Le FFE n'intervient dès lors pas pour payer un éventuel supplément au complément d'entreprise prévu par la CCT 17 qui serait d'application au sein de l'entreprise.

Intervention en cas de force majeure

En cas de force majeure entraînant la fermeture définitive de l'entreprise (incendie,...), le Fonds est chargé de payer aux travailleurs dont le contrat a pris fin en raison de cet événement toutes les indemnités contractuelles qui leur auraient été versées par leur employeur s'ils avaient été licenciés.

Indemnité de transition

Voir ci-dessous, au point **4.6.9**.

3.4.5.3. Procédure

Le FFE intervient sur demande du travailleur, sauf concernant l'indemnité de fermeture pour laquelle il intervient d'initiative. La demande est introduite par le biais du formulaire F1. La CSC assiste le travailleur dans sa demande et se charge d'introduire le document auprès du Fonds.

Le paiement doit, en principe, avoir lieu dans les trois mois à dater du jour où le comité de gestion du FFE a déclaré la loi applicable et que le FFE est en possession du dossier individuel complet du travailleur et du dossier complet de l'entreprise.

3.4.6. Carte de réduction «restructuration»

En tant que travailleur licencié à la suite de la fermeture de l'entreprise, celui-ci a droit, sous certaines conditions, à une carte de réduction restructuration.

L'ONEM vérifie au moyen du C4 si le travailleur y a droit et si c'est le cas, envoie la carte après l'introduction de la demande d'allocations de chômage.

Cette carte est valable pendant les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail.

Cet avantage s'applique à toutes les périodes d'occupation auprès d'un nouvel employeur qui se situent dans la période qui commence à courir le jour où le travailleur entame sa première occupation pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations; et qui prend fin le dernier jour du deuxième trimestre qui suit celui durant lequel le travailleur reprend le travail.

Elle permet la réduction des cotisations personnelles en cas de reprise du travail, ce qui signifie que le travailleur perçoit, sous certaines conditions, un salaire net plus élevé durant une certaine période d'occupation.

4. Insolvabilité des entreprises: faillite, continuité ou procédure de réorganisation judiciaire

4.1 Cadre légal

L'insolvabilité des entreprises était régie par la loi du 8 août 1997 sur les faillites et par la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises (LCE, correspondant à l'ancien 'concordat judiciaire'). Ces lois ont été modernisées par la loi du 11 août 2017 (M.B.11.09.2017) et insérées dans le code de droit économique (CDE), au livre XX Insolvabilité des entreprises, entré en vigueur le 1^{er} mai 2018.

Le livre XX fusionne donc la loi relative à la continuité des entreprises et la loi sur les faillites. Le législateur ne s'est toutefois pas limité à une simple coordination de la législation existante, il a profité de l'occasion pour la modifier et l'adapter.

Une importante réforme est également intervenue en 2023 et entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023 dans le cadre de la transposition de la directive européenne 2019/1023 relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes. Cette réforme a notamment introduit une procédure de préparation privée d'une faillite (faillite silencieuse) ainsi que diverses procédures privées de réorganisation judiciaire, dont le degré de confidentialité rend l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants inopérante.

4.1.1. Champ d'application

Le champ d'application du Livre XX est rattaché à la notion d' "entreprise" comme entité économique et non plus juridique. Est considérée comme une "entreprise":

- toute personne physique qui exerce une activité professionnelle à titre indépendant,
- toute personne morale, et
- toute organisation sans personnalité juridique.

Toute personne ou entité qui appartient à l'une de ces catégories tombe dans le champ d'application du Livre XX et peut désormais tant être déclarée en faillite que faire l'objet d'une procédure de réorganisation judiciaire. C'est ainsi par exemple que les ASBL, les fondations pourront elles aussi être déclarées en **faillite** et recourir à une procédure **d'insolvabilité**.

La notion de «personne physique qui exerce une activité professionnelle à titre indépendant» est bien plus large que les notions de «commerçant» (utilisées dans la loi sur les faillites et dans la loi sur la continuité des entreprises) et d'«agriculteur» (dans la LCE). Les professions libérales tombent dans la portée du droit de l'insolvabilité ainsi que de nombreuses autres personnes physiques, comme par exemple les artisans, les architectes d'intérieur, les artistes, les logopèdes, les compositeurs, etc.

Les seules personnes morales n'étant pas soumises aux règles du droit de l'insolvabilité sont l'État et ses entités décentralisées. Les associations de fait sont également considérées comme des

entreprises lorsqu'elles ont un but de distribution ou distribuent en fait des avantages à leurs membres ou à des personnes qui exercent une influence décisive sur la stratégie de l'organisation.

Les établissements de crédit, les entreprises d'assurances, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion d'organismes de placement collectif, les organismes de compensation et de liquidation et assimilés, les entreprises de réassurance, les compagnies financières holding et les compagnies financières holding mixtes sont exclues du champ d'application d'une grande partie du Livre XX.

4.1.2. Quatorze titres

Le Livre XX «Insolvabilité des entreprises» du Code de droit économique comprend au total quatorze titres:

1. les principes généraux applicables à l'ensemble du titre XX;
2. l'alerte précoce, les chambres des entreprises en difficulté et la médiation d'entreprise;
3. les mesures provisoires en cas d'insolvabilité;
4. l'accord amiable hors réorganisation judiciaire;
5. les dispositions générales pour les Titres V/I (réorganisation judiciaire) et V/II (transfert sous autorité judiciaire);
6. la réorganisation judiciaire:
 - réorganisation judiciaire publique par accord amiable;
 - réorganisation judiciaire publique par un accord collectif applicable aux petites et moyennes entreprises;
 - réorganisation judiciaire publique par un accord collectif applicable aux grandes entreprises;
 - procédure de réorganisation judiciaire privée:
 - par accord amiable;
 - par accord collectif;
7. le transfert sous autorité judiciaire;
8. la préparation privée d'une faillite;
9. la réglementation de la faillite;
10. l'insolvabilité transfrontalière;
11. les actions en responsabilité;
12. les interdictions et réhabilitations;
13. la faillite rapportée;
14. l'évaluation des procédures d'insolvabilité pour les ASBL et fondations.

Si vous estimez qu'une entreprise présente un risque de faillite ou si vous soupçonnez que l'entreprise prépare une faillite, les chapitres suivants peuvent vous être utiles:

4.2. Le mécanisme d'alerte précoce.....	43
4.3. Examen par la chambre des entreprises en difficultés	44
4.3.1. Examen d'office.....	44
4.3.2. Examen à la requête du débiteur	45
4.3.3. Médiation d'entreprise	46
4.3.4. Quid de l'information et de la consultation des représentants des travailleurs à ce stade?.....	46
4.4. L'accord amiable hors réorganisation judiciaire.....	46
4.4.1. Accord amiable mais avec qui?	46
4.4.3. L'homologation de l'accord amiable	47
4.5. La préparation privée d'une faillite	47
4.5.1. Quand une entreprise peut-elle avoir recours à la préparation privée d'une faillite?.....	47
4.5.2. Quelle est la procédure suivie?.....	48
4.5.3. Une nouvelle procédure qui bouleverse les équilibres.....	49
4.5.4. Droit d'information et de consultation des travailleurs.....	50

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.2 Le mécanisme d'alerte précoce

Le Code de droit économique prévoit un mécanisme d'alerte précoce qui consiste pour les chambres des entreprises en difficulté à avoir à leur disposition un ensemble d'informations qui permettent de détecter de possibles situations d'insolvabilité et d'ainsi pouvoir avertir et informer les entreprises en difficulté sur la nécessité d'agir tant qu'il en est encore temps et les moyens qui sont à leur disposition pour redresser la situation.

Dans ce cadre, et si la situation concrète permet de l'envisager, des contacts informels peuvent être pris avec les juges-commissaires des chambres des entreprises en difficulté par les représentants du personnel de l'entreprise s'ils disposent d'éléments qui indiquent un risque d'insolvabilité et que l'entreprise n'entreprend rien pour remédier à cette situation.

Il est évident que le choix de recourir à cette option doit faire l'objet d'une réflexion approfondie puisque la possibilité existe que les procédures d'insolvabilité pourront être enclenchées si la situation de l'entreprise est fortement détériorée.

À noter que la CSC dispose également d'outils permettant de détecter des signaux annonciateurs d'une restructuration. Rendez-vous sur www.lacsc.be/csc-militant/themes/connaitre-mon-entreprise.

4.3 Examen par la chambre des entreprises en difficultés

4.3.1. Examen d'office

Les chambres des entreprises en difficulté suivent la situation des entreprises en difficulté en vue de préserver la continuité de leurs activités et d'assurer la protection des droits des créanciers.

Elles peuvent procéder elle-même à l'examen ou le confier à un juge rapporteur. Celui-ci peut être un juge au tribunal, le président excepté, ou un juge consulaire.

Lorsque les chambres ou le juge rapporteur estiment qu'une probabilité d'insolvabilité du débiteur existe, qu'une concertation entre le débiteur et ses créanciers paraît opportune ou que la dissolution de la personne morale peut être prononcée, ils peuvent convoquer et entendre le débiteur afin d'obtenir toute information relative à l'état de ses affaires et au sujet des mesures de réorganisation éventuelles.

La convocation peut contenir une demande au débiteur d'inscrire, préalablement à l'audience, certaines données et informations relatives à son entreprise dans REGSOL.

L'examen a lieu à huis clos. L'employeur comparaît en personne, éventuellement assisté des personnes de son choix.

La chambre ou le juge rapporteur peuvent recueillir auprès de l'expert-comptable certifié, du conseiller fiscal certifié, de l'expert-comptable, de l'expert-comptable fiscaliste et du réviseur d'entreprises du débiteur des informations concernant les recommandations qu'ils ont faites à l'entreprise et, le cas échéant, les mesures qui ont été prises afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

En outre, il est loisible à la chambre ou au juge rapporteur de rassembler d'office toutes les données nécessaires à l'examen. Ils peuvent entendre toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, même hors de la présence de l'employeur, et ordonner la communication de toutes les données et informations utiles, le cas échéant au moyen de REGSOL. L'entreprise peut produire tous autres documents de son choix.

Le juge rapporteur peut descendre d'office au siège ou le cas échéant sur les lieux du centre des intérêts principaux, si l'entreprise omet de comparaître. Il en avertira au préalable l'Ordre ou l'Institut si la descente doit s'effectuer auprès du titulaire d'une profession libérale.

L'assistance d'un greffier n'est pas requise. Le juge pourra dresser seul procès-verbal de ses constatations et des déclarations recueillies.

Le procureur du Roi et l'entreprise peuvent à tout moment obtenir communication des données recueillies durant l'examen ainsi que du rapport rédigé à l'issue de l'examen. Le juge rapporteur ou le président de la chambre déterminent toutefois quels éléments ne peuvent être communiqués lorsque leur divulgation serait de nature à compromettre le secret professionnel de l'entreprise.

Le tribunal peut échanger les données recueillies avec les organismes publics ou privés désignés ou agréés par l'autorité compétente pour assister les entreprises en difficulté.

Dans les cas où la chambre a désigné un juge-rapporteur, le juge termine l'examen dans un délai de huit mois de sa désignation (contre quatre mois auparavant). Lorsque le juge a terminé cet examen, il rédige dans le délai précité un rapport concernant les opérations accomplies et y joint ses

conclusions. Le rapport est joint aux données recueillies et est soumis à la chambre des entreprises en difficultés. La chambre des entreprises en difficultés peut décider de prolonger l'examen pour une durée qui ne peut excéder dix mois (quatre mois auparavant).

Si l'examen est effectué par la chambre elle-même, cet examen ne peut excéder une durée de dix-huit mois (huit mois auparavant).

S'il ressort de l'examen de la situation de l'entreprise que celle-ci paraît remplir les conditions d'une faillite, la chambre des entreprises en difficulté peut

- communiquer le dossier au procureur du Roi;
- constater, de façon motivée à titre provisoire, que les conditions pour dessaisir en tout ou en partie l'entreprise de la gestion de tout ou partie de ses actifs ou de ses activités paraissent réunies et communiquer le dossier au président du tribunal.

La chambre des entreprises en difficulté peut, si elle estime qu'il ressort du même examen que la dissolution de la personne morale peut être prononcée, communiquer le dossier au tribunal par une décision motivée en vue de statuer sur la dissolution, auquel cas la décision motivée est aussi communiquée au procureur du Roi.

Lorsque l'entreprise, personne morale, est un titulaire d'une profession libérale, la chambre des entreprises en difficulté communique à l'ordre ou à l'institut une copie de la décision de dissolution.

Elle peut également communiquer le dossier au procureur du Roi.

4.3.2. Examen à la requête du débiteur

Lorsqu'une entreprise estime que son insolvabilité est probable, elle peut demander à la chambre des entreprises en difficultés que les créanciers de son choix soient convoqués devant la chambre des entreprises en difficultés afin de conclure un accord avec ces créanciers et d'en constater les termes.

La demande peut se faire par courrier ou oralement lors de la comparution de l'entreprise devant la chambre des entreprises en difficultés ou son rapporteur.

La chambre des entreprises en difficultés convoque les créanciers concernés par courrier ordinaire ou électronique et entend à huis clos l'entreprise et lesdits créanciers. La chambre entend les intéressés individuellement ou en groupe.

À la suite de ces auditions, la chambre peut soit poursuivre l'examen la situation de l'entreprise en difficulté en vue de préserver la continuité de son activité et d'assurer la protection des droits des créanciers, soit procéder à une concertation entre l'entreprise et ses créanciers ou prononcer la dissolution de l'entreprise. La chambre peut convoquer et entendre l'entreprise afin d'obtenir toute information relative à l'état de ses affaires et au sujet des mesures de réorganisation éventuelles.

Dans ce cadre, la perception de dettes fiscales ou prélèvements de sécurité sociale peut être suspendue en tout ou en partie avec l'accord de l'organisme public concerné dans des conditions similaires à celles qu'octroierait un opérateur économique privé placé dans la même situation.

Si un accord intervient, un procès-verbal en constate les termes et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

4.3.3. Médiation d'entreprise

Lorsque l'entreprise le demande, la chambre des entreprises en difficultés peut désigner un praticien de la réorganisation, en vue de faciliter le redressement de l'entreprise.

La chambre des entreprises en difficultés fixe par ordonnance donnée en chambre du conseil l'étendue et la durée de la mission du praticien de la réorganisation.

La décision qui désigne le praticien de la réorganisation et qui fixe sa mission de médiation ainsi que ses rapports sont confidentiels. Les tiers ne peuvent prendre connaissance des rapports du praticien de la réorganisation qu'avec l'assentiment de l'entreprise.

4.3.4. Quid de l'information et de la consultation des représentants des travailleurs à ce stade?

Voyez les points 4.5.2. et 4.5.4. infra.

4.4 L'accord amiable hors réorganisation judiciaire

Le code de droit économique prévoyait déjà la possibilité de conclure un accord amiable. La réforme intervenue ne change pas fondamentalement les règles applicables en la matière mais réorganise simplement le code de droit économique pour distinguer plus nettement cette possibilité de celle de la désignation d'un médiateur d'entreprise. C'est l'occasion de revenir sur l'accord amiable qui peut être conclu par une entreprise en dehors de toute procédure de réorganisation judiciaire.

4.4.1. Accord amiable: mais avec qui?

L'entreprise peut proposer à un ou plusieurs de ses créanciers un accord amiable en vue de la réorganisation de ses actifs ou de ses activités.

Il s'agit d'une nouveauté dans la mesure où l'entreprise peut conclure un tel accord avec un seul de ses créanciers, alors qu'elle ne pouvait auparavant ce faire qu'avec au moins deux de ses créanciers.

Les parties conviennent librement de la teneur de cet accord, qui n'oblige pas les tiers.

Le Code de droit économique (CDE) prévoit désormais que la proposition peut être rédigée en néerlandais, français ou en allemand ou dans une langue utilisée dans le commerce international.

Ce type d'accord ne peut pas être imposé aux travailleurs et n'est que peu pratiqué en général.

4.4.2. L'information et la consultation des travailleurs

Le CDE prévoit que la conclusion d'un accord amiable laisse entières les obligations d'informer et de consulter les travailleurs et leurs représentants conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Les travailleurs et leurs représentants doivent dès lors être préalablement informés de toute décision qui pourrait avoir un impact sur la situation économique de l'entreprise ou sur l'emploi.

4.4.3. L'homologation de l'accord amiable

L'entreprise ou l'une des parties à l'accord peut demander au président du tribunal d'homologuer l'accord amiable et, le cas échéant, de conférer un caractère exécutoire à tout ou partie des créances qui y sont mentionnées.

Cette demande est adressée au président du tribunal par requête contradictoire et notifiée à toutes les parties concernées par l'accord.

La requête en homologation est insérée dans REGSOL par le requérant. Le requérant invite les parties concernées à prendre connaissance de la requête par le biais de REGSOL.

Les tiers qui n'ont pas été partie à l'accord, ne peuvent prendre connaissance de la requête sans l'assentiment exprès du débiteur. La question se pose de savoir dans quelle mesure cette disposition doit se concilier avec les obligations d'information et de consultation des travailleurs de l'entreprise.

Le juge peut refuser d'homologuer l'accord si l'entreprise n'a manifestement pas de perspective de viabilité économique ou si l'accord ne peut manifestement pas être réalisé sans porter préjudice aux droits des tiers sur les actifs de l'entreprise.

En l'absence d'homologation d'un tel accord amiable, cet accord ou les actes accomplis en exécution de celui-ci pourraient être déclarés inopposables à la masse s'ils ont été effectués par l'entreprise depuis l'époque déterminée par le tribunal comme étant celle de la cessation de ses paiements. Par contre, cet accord et les actes accomplis en exécution de celui-ci seront couverts par l'homologation du tribunal.

Le CDE précise également que lorsque l'accord a été homologué, la responsabilité des créanciers qui participent à un accord amiable ne peut être poursuivie par le débiteur, un autre créancier ou par les tiers pour la seule raison que l'accord amiable n'a pas effectivement permis de préserver la continuité de tout ou partie des actifs ou des activités.

La décision d'homologation n'est soumise ni à publication, ni à notification. Elle n'est pas susceptible d'appel.

Le président du tribunal peut, le cas échéant, désigner à la demande de l'entreprise un praticien de la réorganisation en vue de faciliter l'exécution de l'accord amiable.

4.5 La préparation privée d'une faillite

De manière tout à fait surprenante et sans consultation des interlocuteurs sociaux, le gouvernement a introduit à l'occasion de la transposition de la directive européenne 2019/1023 une nouvelle procédure qui permet aux entreprises en état de faillite de préparer, en toute confidentialité, le transfert de tout ou partie de ses activités avant que ne soit prononcée la faillite. Nous décrivons dans le présent chapitre la procédure applicable dans ce cas de figure.

4.5.1. Quand une entreprise peut-elle avoir recours à la préparation privée d'une faillite?

L'entreprise qui estime se trouver en état de faillite peut demander au tribunal de l'entreprise que, préalablement à la déclaration de faillite, le transfert de tout ou partie de ses actifs et activités soit

préparé. Cela signifie qu'il doit s'agir d'une entreprise qui a cessé – ou à tout le moins qui estime avoir cessé – ses paiements de manière persistante et dont le crédit se trouve ébranlé.

La demande de l'entreprise est traitée en chambre du conseil dans un délai de 3 jours ouvrables qui suit l'introduction de la demande.

L'entreprise concernée ne peut avoir recours à ce mode préparatoire de la faillite que si elle démontre que:

- la liquidation de l'entreprise est facilitée et donne lieu au paiement le plus élevé possible à l'ensemble des créanciers; et
- l'emploi peut être sauvegardé autant que possible.

4.5.2. Quelle est la procédure suivie?

Le tribunal de l'entreprise traitant de la faillite désigne un ou plusieurs praticiens de la liquidation, dénommés ci-après curateurs potentiels, qui, en cas de déclaration de faillite, seront désignés en tant que curateurs, sauf exception, ainsi qu'un juge-commissaire, dénommé ci-après juge-commissaire potentiel qui sera également, sauf exception, désigné dans la faillite en tant que juge-commissaire.

La désignation s'applique pour une durée de trente jours au maximum et peut être prolongée à la demande du débiteur ou du curateur potentiel de trente jours au maximum par le tribunal, après avoir entendu le juge-commissaire potentiel. Cette préparation privée de la faillite peut donc avoir une durée maximale de 60 jours.

Le curateur potentiel désigné examine dans quelle mesure l'objectif proposé par le débiteur est réalisable. Il est associé à la préparation de la possible faillite et y représente les intérêts de la masse des créanciers de l'entreprise et est soumis à la surveillance du juge-commissaire potentiel.

Le curateur potentiel informe par écrit le juge-commissaire potentiel de la possibilité que tout ou partie des actifs ou tout ou partie de l'entreprise soient transférés à des entreprises liées ou des personnes qui exercent ou ont exercé le contrôle de l'entreprise pendant six mois avant l'ouverture de la procédure et exercent en même temps directement ou indirectement le contrôle sur des droits déterminants pour la valeur de l'entreprise et le transfert de ses activités.

Le curateur potentiel a le droit de recueillir des informations à l'égard du débiteur ou de ses organes de gestion dans le but de préparer un transfert de tout ou partie des actifs de l'entreprise en veillant à ce que la liquidation de l'entreprise soit facilitée, qu'elle donne lieu au paiement le plus élevé possible de l'ensemble des créanciers et que l'emploi puisse être sauvegardé autant que possible. Il peut prendre contact avec des tiers ou demander à un expert de procéder à un examen uniquement si le débiteur y consent. Toutefois, le tribunal peut octroyer à tout moment des compétences supplémentaires au curateur potentiel s'il le juge nécessaire, même d'office.

L'entreprise conserve à tout moment le droit de demander au tribunal de prononcer la faillite. Pour ce faire, il est recouru à une déclaration de cessation de paiements qui sera traitée en priorité.

Le curateur potentiel peut, par requête déposée au registre, demander qu'il soit mis fin à sa mission et que le tribunal mette fin à la préparation de la faillite.

Si l'entreprise n'entreprend rien à l'expiration du délai de trente jours éventuellement prolongé, le tribunal agira, après convocation du débiteur, conformément aux règles classiques applicables en cas de faillite (voyez le point 5.6. ci-dessous).

En cas de déclaration de faillite, le tribunal désignera le juge-commissaire potentiel et le curateur potentiel comme juge-commissaire et curateur dans la faillite, sauf décision contraire motivée.

4.5.3. Une nouvelle procédure qui bouleverse les équilibres

La préparation privée d'une faillite, connue également sous le nom de faillite silencieuse, se caractérise par un haut degré de confidentialité. Ce haut degré de confidentialité se justifierait, selon les défenseurs de cette procédure, par la nécessité de se prémunir des effets négatifs d'une faillite imminente. En effet, lors de la déclaration de faillite, l'activité s'arrêtera dans la plupart des cas, ce qui fait rapidement perdre l'attrait de la reprise d'une entreprise toujours en activité, et la valeur de l'actif de l'entreprise diminue immédiatement.

Maintenir la confidentialité de cette procédure semble toutefois difficile à réaliser en pratique. En effet, le curateur potentiel désigné devra prendre des contacts avec des repreneurs potentiels qui auront tout intérêt à pouvoir reprendre tout ou partie de l'entreprise à une moindre valeur, avec toutes les conséquences pour les créanciers, au premier rang desquels les travailleurs. Pour diluer ce risque de rupture de confidentialité, il apparaît que le curateur potentiel désigné fait parfois appel à des conseillers externes, spécialistes en matière de fusions et acquisitions.

Comme indiqué ci-dessus toutefois, le curateur potentiel désigné ne peut ce faire qu'avec le consentement de l'entreprise, ce qui pose de sérieuses questions sur la marge de manœuvre réellement laissée au curateur potentiel.

Nous l'avons vu ci-dessus: pour avoir recours à cette procédure de préparation privée d'une faillite, l'entreprise doit se trouver en état de faillite. Or, cette procédure permet de continuer les activités pendant un maximum de 60 jours tout en étant en état de faillite, sans qu'aucune protection légale ne s'applique à l'encontre des créanciers, comme c'est le cas dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire. Il se pourrait donc qu'un créancier qui a vent de la procédure de préparation privée d'une faillite prenne des mesures conservatoires afin de protéger ses créances.

La question se pose de savoir s'il est juridiquement possible et si certaines entreprises ne seront pas tentées d'ouvrir une procédure de réorganisation judiciaire pour se prémunir de leurs créanciers, tout en demandant l'ouverture d'une procédure de préparation privée d'une faillite.

Le code de droit économique prévoit qu'une entreprise qui a cessé ses paiements doit en faire la déclaration auprès du tribunal de l'entreprise dans le mois qui suit le début de cette cessation de paiements (article XX.102 du code de droit économique). Si cette obligation est suspendue dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire (article XX.102, 4° du Code de droit économique), il n'y a aucune disposition légale qui dispense l'entreprise de cette obligation dans le cadre de la préparation privée d'une faillite. Il ressort néanmoins des travaux préparatoires de la réforme que l'entreprise ne sera pas tenue de faire l'aveu de faillite ni de demander une réorganisation judiciaire pendant la période de préparation privée de la faillite.

La question de l'étendue réelle des compétences du curateur potentiel se pose. En effet, l'entreprise sujette à cette procédure de préparation privée de faillite n'est pas dessaisie de la gestion au profit du curateur. Ce dernier n'a donc pas tous les pouvoirs dont il dispose dans le cadre de la procédure

classique de faillite et tous les actes qu'ils posent doivent se faire avec le consentement de l'entreprise concernée. Pourtant, le curateur potentiel se voit confier la mission de veiller à l'intérêt des créanciers et des travailleurs de l'entreprise. Que pourrait-il advenir s'il devait apparaître que cet intérêt n'a pas été correctement défendu? La question de la responsabilité du curateur potentiel se pose donc.

Le législateur affirme également dans les travaux préparatoires que cette nouvelle procédure vise à lutter contre la pratique des auto-cessions, à savoir le transfert d'activités à une ou plusieurs parties liées. On n'aperçoit pas très bien en quoi l'introduction de cette procédure constitue la moindre garantie en la matière. En effet, l'entreprise concernée est libre de recourir ou non à la procédure de préparation privée de la faillite et peut également y mettre fin à tout moment. Il existe par ailleurs un risque que les parties liées soient avantagées dans le cadre d'une préparation privée de la faillite dans la mesure où il n'existe aucune disposition analogue à celle prévue dans le cadre du transfert sous autorité judiciaire qui prévoit que l'offre émanant des parties liées ne peut être prise en compte qu'à la condition que les droits nécessaires à la poursuite de l'activité soient accessibles dans les mêmes conditions aux autres offrants (article XX.87, §2 du Code de droit économique).

4.5.4. Droit d'information et de consultation des travailleurs

Au vu du caractère confidentiel de la procédure, il est à craindre que les droits d'information et de consultation des travailleurs ne soient réduits à néant.

L'article XX.39/2 du Code de droit économique prévoit que «les dispositions des titres V à V/II laissent entières les obligations de consulter et d'informer les travailleurs ou leurs représentants conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, y compris celles contenues dans le présent Code».

Or, la préparation privée de la faillite est régie par le Titre V/III du Code de droit économique. Il n'est pas anodin que ce titre ne soit pas explicitement cité dans la disposition qui prévoit le maintien des droits d'information et de consultation des travailleurs. Les travaux préparatoires estiment que la protection des intérêts des travailleurs est assurée par le contrôle exercé par le juge-commissaire potentiel et par le tribunal.

Il ressort de différents contacts avec des curateurs qu'il arrive qu'ils décident d'impliquer les travailleurs et leurs représentants dans la préparation privée de la faillite. Cette décision dépend toutefois fortement du contexte dans lequel se déroule la procédure et du bon vouloir du curateur et des administrateurs de la société concernée. L'implication des travailleurs dépendra donc du bon vouloir du curateur et des administrateurs de la société alors qu'il devrait s'agir du respect d'un principe fondamental d'information et de consultation des travailleurs.

Il est évident que nous devons plaider pour l'application des procédures d'information et de consultation prévues sur base de la CCT n°9 ainsi que sur base de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises. S'il devait s'avérer que les obligations d'information et de consultation n'étaient pas respectées dans le cadre de la procédure de préparation privée de la faillite, il pourrait être tenté de postuler l'inconstitutionnalité, au regard de l'article 23 de la Constitution, de l'absence de dispositions relatives à l'information et la consultation des travailleurs touchés par la préparation privée de la faillite.

4.6 La faillite

4.6.1. Quand une entreprise est-elle considérée en faillite?	51
4.6.2. Qu'advient-il des contrats de travail après l'ouverture de la faillite?.....	52
4.6.3. Comment introduire une déclaration de créance?	53
4.6.4. Quels sont les documents requis?.....	53
4.6.5. Que fait le curateur de la déclaration de créance?	54
4.6.6. Indemnité de chômage et remboursement du FFE.....	54
4.6.7. Rôle du réviseur et information des travailleurs	55
4.6.8. Carte de réduction «restructuration»	57
4.6.9. Reprise d'actif après faillite et indemnité de transition.....	57

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.6.1. Quand une entreprise est-elle considérée en faillite?

Une entreprise est en faillite lorsque le tribunal de commerce la déclare en faillite. Cela se produit lorsque l'entreprise a cessé ses paiements de manière persistante, que son crédit est ébranlé (principalement auprès des banques, des fournisseurs) et qu'il n'y a aucune perspective d'amélioration. Il appartient au curateur de décider de garder ou de congédier les travailleurs. En cas de licenciement, c'est le curateur qui adressera le C4 aux travailleurs.

La procédure de faillite se déroule comme suit:

- **Aveu ou demande de faillite** auprès du greffe du Tribunal de l'entreprise dans le mois suivant la cessation de paiement. La demande peut être effectuée par l'un des créanciers et par le gérant. La réforme a également introduit la possibilité pour les demandeurs en faillite de demander par le même acte que le tribunal prononce la dissolution judiciaire du débiteur après avoir constaté que les conditions de la faillite étaient réunies. Le tribunal pourra prononcer la dissolution judiciaire s'il n'y a pas d'actifs en quantité significative et si l'intérêt général l'exige. Ce seront alors les règles de la liquidation d'entreprise qui seront d'application (articles 2:76 et suivants du Code des sociétés et des associations). Un extrait de la décision prononçant la dissolution judiciaire est déposée dans REGSOL¹⁰.
- Désignation d'un juge-commissaire et d'un ou plusieurs curateurs par le tribunal, si ce dernier estime que les conditions de la faillite sont réunies. Le tribunal de l'insolvabilité peut, à tout moment, remplacer le juge-commissaire par un autre de ses membres. Le curateur prendra en charge la gestion, dressera un inventaire de tous les biens mobiliers et immobiliers et des

¹⁰ La décision de dissolution judiciaire est susceptible d'un recours, comme prévu aux articles 2:75, 2:113, § 3/1, et 2:114, § 3/1, du Code des sociétés et des associations. Le créancier qui n'intervient pas à la cause peut exercer une tierce opposition dans un délai n'excédant pas cinq ans à dater de la publication de la décision de dissolution judiciaire, même s'il n'allègue pas une fraude du débiteur ou ne peut faire état d'une hypothèque, un privilège ou tout autre droit distinct de son droit de créance.

dettes et, si nécessaire, liquidera la masse du failli et paiera ainsi les créanciers en tout ou en partie si possible. Tous les biens pouvant être saisis seront vendus pour rembourser les créanciers. Le tribunal peut également suspendre sa décision durant un délai de quinze jours pendant lequel l'entreprise, le Procureur du Roi, un créancier ou un tiers intéressé pourra introduire une demande en réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice (voir ci-dessous).

- **Jugement** du juge du tribunal de l'entreprise qui clôture juridiquement la faillite. Si des créances restent en cours après ce jugement, elles sont dénommées «créances résiduelles de la faillite». Le jugement est publié au Moniteur belge.

4.6.2. Qu'advient-il des contrats de travail après l'ouverture de la faillite?

Une fois la faillite déclarée par le tribunal de l'entreprise, il est prévu que le curateur doit décider sans délai, dès son entrée en fonction, s'il poursuit les contrats conclus avant la date du jugement déclaratif de faillite et auxquels ce jugement ne met pas fin automatiquement, ou s'il les résilie unilatéralement lorsque l'administration de la masse le requiert nécessairement. En effet, les contrats ne sont pas résiliés du seul fait de la déclaration de la faillite.

Les contrats de travail n'échappent pas à cette règle. Le curateur doit prendre attitude quant à la cessation ou à la continuation des contrats de travail. S'il omet de le faire, les travailleurs peuvent le mettre en demeure de prendre une décision dans les quinze jours. Si le curateur ne prend pas attitude à l'expiration du délai de quinze jours qui suit la mise en demeure, le contrat est considéré comme résilié. Les créances qui découlent de la rupture du contrat de travail entreront dans la masse.

Si le curateur décide de poursuivre les contrats en cours, les créances de salaire qui naîtront après le jugement déclaratif de faillite seront des dettes à charge de la masse qui échapperont au concours et devront être honorées en priorité. En pratique, le curateur peut laisser les contrats de travail se poursuivre ou résilier les contrats en cours et en conclure de nouveaux après le jugement déclaratif de la faillite.

Il convient de noter que si lors de la cessation d'activités, notamment à l'occasion du jugement déclaratif de faillite, les curateurs manifestent expressément ou tacitement leur volonté de résilier les contrats de travail existants, ils ne sont pas tenus de l'accomplissement des formalités et procédures particulières applicables à la résiliation de ces contrats.

Toutefois, si les curateurs, en vue de la poursuite totale ou partielle ou de la reprise des activités, concluent de nouveaux contrats de travail, les travailleurs concernés bénéficient des formalités et procédures applicables aux contrats résiliés pendant le temps de la poursuite des activités. Ces nouveaux contrats de travail seront toutefois des contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Après la déclaration de faillite et avant la clôture de la liquidation de celle-ci, les curateurs ont la faculté d'octroyer aux travailleurs licenciés, avec l'autorisation du juge-commissaire, une avance équivalente aux rémunérations et indemnités dues, et plafonnée à 80 pourcent du montant visé à l'article 19, 3^o ter, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, soit 80% de 7.500€¹¹.

¹¹ Ce montant est adapté tous les deux ans par arrêté royal sur avis du Conseil national du travail

4.6.3. Comment introduire une déclaration de créance?

Les créanciers sont avertis d'une faillite par un courrier du curateur.

En tant que créancier, afin de réclamer les montants dus, le travailleur doit déposer une déclaration de créance par voie électronique sur le Registre Central de Solvabilité (REGSOL) du tribunal de l'entreprise (anciennement tribunal de commerce) dans les 30 jours suivant le jugement déclaratif de la faillite. Une copie doit être adressée au curateur qui doit vérifier et marquer son accord sur les montants réclamés.

La déclaration peut être introduite par la CSC pour ses affiliés. Elle concerne toutes les indemnités contractuelles telles que les arriérés de salaire, les congés payés (employés), les jours fériés, les indemnités de départ, les primes de fin d'année, les frais divers, les chèques-repas, les heures supplémentaires, le complément d'entreprise (RCC)....

Si la demande est introduite en retard, elle peut encore être traitée, mais dans ce cas, des droits devront être payés au tribunal. Il est également possible que le curateur ait déjà effectué des paiements, et qu'il ne sera possible de payer les montants dus que s'il reste des actifs non distribués. Le délai de prescription ultime est d'un an après le jugement.

4.6.4. Quels sont les documents requis?

Pour pouvoir introduire sa déclaration de créance au tribunal, le travailleur doit fournir au service juridique de la CSC les documents suivants:

- le contrat de travail individuel;
- le formulaire C4 reprenant les données suivantes: date d'entrée en service, date de sortie, n°BCE, salaire, fonction d'occupation, motif de chômage...;
- la lettre du curateur annonçant la faillite et/ou la rupture du contrat;
- pour les employés: toutes les fiches de salaire ou le compte individuel de l'année de vacances (années précédente) et de l'année en cours pour le calcul du pécule de sortie et éventuellement du salaire variable;
- pour les ouvriers: toutes les fiches de salaires (par rapport aux arriérés de salaire à réclamer) et aperçu des jours et heures prestés pendant la période pour laquelle l'employeur n'a pas délivré de fiches de salaire;
- en cas de prestation régulière d'heures supplémentaires ou en cas de paiement de suppléments (pour travail en équipe ou travail de nuit), toutes les fiches de salaire des 12 derniers mois;
- aperçu des jours de vacances que le travailleur a déjà pris ainsi que les attestations de congés;
- toutes les pièces permettant de démontrer le droit à certains avantages, indemnités... (e.a. assurance groupe, assurance hospitalisation, utilisation personnelle d'une voiture de société (convention à ce sujet + marque, type de véhicule, carte carburant...); chèques repas; utilisation privée d'un GSM, ordinateur portable; remboursement de frais; etc. Il peut s'agir du contrat de travail, du règlement de travail, d'une CCT d'entreprise, etc.;
- le cas échéant, la preuve des heures supplémentaires (impression des données de la pointeuse, feuilles de prestations signées...);
- le cas échéant, les documents reçus du curateur tels que la «déclaration de créance».

4.6.5. Que fait le curateur de la déclaration de créance?

Le curateur délivre un certificat de réception de la créance au réclamant. À ce moment au plus tard, la déclaration et les éléments attestant de l'état de faillite doivent être communiqués et discutés au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, à une délégation des travailleurs.

Le curateur vérifiera de son côté au cas par cas, si les montants réclamés dans la déclaration de créance peuvent être admis au passif de la faillite. Le curateur communiquera son point de vue lors du premier procès-verbal de vérification. Ce PV a lieu lors d'une audience qui se tient à la date communiquée dans le jugement déclaratif de la faillite; la présence du travailleur n'y est pas requise. Tous les quatre mois, à compter de la date du dépôt du 1^{er} PV de vérification, et ce durant une période de 16 mois, le curateur dépose un PV de vérification, dans lequel il copie le PV précédent et rend un avis sur les créances qu'il n'avait pas encore reçues ou sur les créances sur lesquelles il n'avait pas encore statué.

Il a trois possibilités:

- soit il accepte la déclaration de créance et l'admet donc au passif de la faillite lors du PV de vérification;
- soit la déclaration est réservée en première instance (notamment parce qu'il ne dispose pas encore de toutes les informations lui permettant de vérifier le calcul des indemnités). Le cas échéant, le curateur statuera plus tard sur le sort qu'il entend réserver à la créance (acceptation ou contestation);
- soit il conteste la créance ou une partie de celle-ci. Il revient alors au tribunal du travail de régler le litige et de déterminer si le travailleur a droit à l'indemnité réclamée. Le curateur informera le travailleur par courrier du fait que sa créance est contestée et l'invitera par lettre recommandée ou par le biais de REGSOL à comparaître à l'audience fixée devant le tribunal du travail. Le travailleur devra être présent lors de cette audience et sera de préférence assisté par un porteur de procuration attaché au service juridique de la CSC ou par un avocat désigné par l'organisation syndicale. Il est donc essentiel que le travailleur avertisse le service juridique dès qu'il a connaissance d'une date d'audience.

4.6.6. Indemnité de chômage et remboursement du FFE

Le travailleur licencié doit s'inscrire auprès du FOREM, du VDAB ou d'ACTIRIS et auprès de la CSC pour la préparation de son dossier de chômage afin qu'une demande d'allocations puisse être introduite.

Il peut s'écouler un certain temps avant que le curateur puisse effectuer le paiement des montants dus (salaires impayés, etc.) car le règlement d'une faillite peut durer longtemps et que dans la plupart des cas, il ne dispose pas des moyens financiers suffisants pour payer les créances. Une demande d'indemnisation devra donc être soumise au Fonds de fermeture des entreprises via le formulaire F1. Le travailleur fera appel au service juridique de la CSC qui se chargera des formalités pour obtenir l'intervention du FFE. Le Fonds vérifiera d'abord si la législation en matière de fermeture a été respectée. Cette période d'enquête peut durer entre 6 et 12 mois. Ensuite, le comité de gestion du FFE se prononcera. Une décision positive permettra de procéder à l'examen des dossiers individuels et au paiement des créances. En général, les indemnités contractuelles sont payées dans les 12 mois suivant la faillite.

Le FFE verse également le complément d'entreprise aux travailleurs licenciés dans le cadre du système de RCC au moment de la faillite ou qui avaient déjà ce statut au moment de la faillite.

Les travailleurs employés dans le secteur non-marchand ou occupés par un employeur qui exerçait une profession libérale ne peuvent pas prétendre à une indemnité de fermeture mais bien au paiement des arriérés de salaire, des indemnités contractuelles et de l'indemnité complémentaire en cas de RCC.

Les montants payés par le FFE sont des montants bruts. En sont déduits les cotisations de sécurité sociale (13,07% pour les ouvriers, soit 108% du montant brut), ainsi qu'un impôt sur les salaires de 26,75%. Les allocations de chômage versées à titre provisionnel seront déduites. Il importe de tenir compte du fait que ces allocations ne peuvent être cumulées avec le salaire.

Généralement, le curateur ne dispose pas de suffisamment de moyens pour payer tous les créanciers. La loi prévoit donc une hiérarchie des créanciers: les banques par exemple, ont un rang plus élevé (ce sont des créanciers privilégiés) et sont payées en premier. Les travailleurs viennent ensuite et ne sont considérés comme créanciers privilégiés que pour les salaires et les compensations. Toutefois, un plafond est fixé à 7 500 EUR bruts, à l'exception de l'indemnité de départ, du pécule de vacances et du complément d'entreprise en cas de RCC, pour lesquels il n'y a pas de limitation. En général, les créanciers privilégiés sont payés par ordre de priorité. Au sein d'une certaine hiérarchie, ils sont répartis proportionnellement à ce qui leur est dû. Il est donc possible qu'il ne reste plus rien pour les travailleurs ou seulement une partie du montant dû.

4.6.7. Rôle du réviseur et information des travailleurs

Au plus tard au moment où le débiteur reçoit un accusé de réception de l'aveu de faillite, l'aveu et les données étayant l'état de faillite doivent être communiquées au Conseil d'entreprise ou, à défaut, au CPPT ou, à la délégation syndicale, ou à défaut, à une délégation du personnel. Ces informations font l'objet d'une discussion en présence du réviseur.

L'évaluation de la continuité de l'entreprise fait aussi partie intégrante de la mission de contrôle du réviseur. Sa mission de contrôle des comptes annuels requiert une analyse des risques. Lors de la mise en œuvre de ces procédures d'évaluation des risques, le réviseur doit déterminer s'il existe des événements ou des conditions susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'entreprise à poursuivre son activité. Il expose en détail au Conseil d'entreprise les parties de son rapport dans lesquelles il aborde la question de la continuité¹². Il précise les obligations liées à la question de la continuité et dans quelle mesure l'entreprise respecte ou non ses obligations:

- **La procédure de la «sonnette d'alarme»:**

Pour les SA: Si l'actif net s'est réduit à un montant inférieur à la moitié du capital social, l'assemblée générale doit être réunie (la convocation ne suffit pas) dans un délai n'excédant pas deux mois à dater du moment où la perte a été constatée, ou aurait dû l'être en vertu des obligations légales ou statutaires pour décider de l'arrêt ou de la poursuite de l'activité moyennant l'adoption de mesures de redressement. Si l'actif net est réduit à un montant inférieur au capital social minimum (61.500 EUR.), tout tiers intéressé (les travailleurs en font partie) peut demander au tribunal la dissolution

¹² Voyez également la [brochure de l'institut des réviseurs d'entreprise \(IRE\) sur les 24 bonnes pratiques pour le réviseur, le chef d'entreprise, et les représentants des travailleurs](#)

de la société (art. 633 et 634 du Code des sociétés devenu art.7:229 du Code des sociétés et des associations)

Pour les SRL et les SC: Étant donné que la notion de capital disparaît suite au nouveau code des sociétés et des associations de 2019, la procédure de sonnette d'alarme devait nécessairement être revue pour cette forme de société. Le nouveau CSA prévoit à présent deux critères pour déterminer si la procédure doit être appliquée: un test de bilan et un test de liquidité. Dès que l'un des deux (ou les deux) critères n'est pas respecté, la procédure de sonnette d'alarme doit être enclenchée. En résumé, la procédure de sonnette d'alarme sera enclenchée si l'actif net est négatif ou risque de le devenir, et s'il n'est pas certain que la société pourra s'acquitter de ses dettes au moins au cours des 12 prochains mois. Ces critères étant sujets à interprétation et à discussion, les réviseurs se montrent prudents lorsqu'il s'agit de déterminer s'il convient ou non d'activer la procédure. (pour les SPRL: art. 332 et 333 du CS devenus art.5:153 du CSA et pour les SCRL: art.431 et 432 du CS devenus art.6:119 du CSA).

Lorsque l'assemblée générale n'a pas été convoquée, le dommage subi par les tiers est, sauf preuve contraire, présumé résulter de cette absence de convocation. Le non-respect de la procédure de sonnette d'alarme, généralement lorsqu'il est assorti d'autres fautes, peut être considéré comme une faute grave dans le chef de l'entreprise, susceptible de mettre en cause la responsabilité de l'organe d'administration. Notez que cette règle s'applique uniquement aux SRL dont le chiffre d'affaires moyen est de 620 000 EUR. ou plus (HTVA), ou dont le total du bilan est supérieur à 370 000 EUR.

- **La «procédure d'alerte»:**

Si au cours de son contrôle, le réviseur constate des faits graves et concordants susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise, il en informe par écrit l'organe de gestion. Il appartient également à l'expert-comptable certifié, l'expert-comptable, l'expert-comptable fiscaliste d'informer l'organe de gestion. Ce dernier doit délibérer sur les mesures qui devraient être prises pour assurer la continuité de l'entreprise pendant un délai raisonnable. Si dans un délai d'un mois, le réviseur ou les experts susmentionnés n'ont pas été informés sur les mesures prises ou envisagées par l'organe de gestion pour assurer la continuité de l'entreprise ou s'ils estiment que ces mesures sont insuffisantes pour assurer la continuité de l'activité économique pendant une période minimale de douze mois, ils pourront informer (pas d'obligation, malheureusement) le président du tribunal de l'entreprise. Le PV du conseil d'administration délibérant sur les mesures prises pour assurer la continuité de l'activité est un document à communiquer aux associés et partant, aux membres du CE. (art.138 du CS devenu art. 3:69 du CSA).

Quelle est l'incidence de ces procédures sur le Conseil d'entreprise?

L'incidence sur le CE est double:

- Lors du CE annuel consacré à l'examen de l'Information économique, financière et sociale (IEFS), les membres du CE doivent recevoir le rapport spécial de l'AG extraordinaire qui a dû se tenir dans les 2 mois de la constatation de la perte (si l'entreprise se trouve dans les conditions de déclenchement de la procédure de sonnette d'alarme). Ce rapport peut s'exiger sur base de l'art. 2 de l'AR du 27/11/1973 sur les informations économiques et financières qui dispose explicitement que lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société, le chef d'entreprise doit remettre aux membres du CE, tout document communiqué aux associés.

- En vertu de l'art. 151 du Code des sociétés (devenu art. 3:83 du CSA), le réviseur doit relever toute lacune dans l'information (l'absence de rapport spécial en est une) et avertir d'initiative le CE en l'absence de réaction de l'organe de gestion qu'il aura saisi préalablement. Il doit aussi veiller à expliquer les IEF sous l'angle de l'évolution de la situation financière de la société (les risques de discontinuité entrent dans ce cadre).

4.6.8. Carte de réduction «restructuration»

En tant que travailleur licencié à la suite de la faillite de l'entreprise, celui-ci a droit, sous certaines conditions, à une carte de réduction restructuration.

L'Onem vérifie au moyen du C4 si le travailleur y a droit et si c'est le cas, envoie la carte après l'introduction de la demande d'allocations de chômage.

Cette carte est valable pendant les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail.

Cet avantage s'applique à toutes les périodes d'occupation auprès d'un nouvel employeur qui se situent dans la période qui commence à courir le jour où le travailleur commence sa première occupation pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations; et prend fin le dernier jour du deuxième trimestre qui suit celui durant lequel le travailleur reprend le travail.

Elle permet la réduction des cotisations personnelles en cas de reprise du travail, ce qui signifie que le travailleur perçoit, sous certaines conditions, un salaire net plus élevé durant une certaine période d'occupation.

4.6.9. Reprise d'actif après faillite et indemnité de transition

Il arrive parfois que l'entreprise déclarée en faillite soit reprise, en tout ou en partie. Les travailleurs qui sont repris dans le cadre d'une reprise d'actif après faillite disposent alors de certains droits.

Pour bénéficier de cette protection, la reprise d'actif doit intervenir dans un délai de **deux mois** à partir de la date de la faillite.

Ce délai **peut être prolongé de deux mois** lorsqu'à l'expiration de celui-ci:

- le curateur confirme par écrit au Fonds que des négociations restent en cours avec un candidat-repreneur,

ou

- le curateur a omis de communiquer au Fonds certaines informations concernant le candidat-repreneur.

Ce délai supplémentaire **peut encore être prolongé de deux mois** si, à l'expiration de celui-ci, des négociations restent encore en cours avec un candidat-repreneur.

Sont concernés, les travailleurs:

- qui, à la date de la faillite, sont encore liés par un contrat de travail ou d'apprentissage, ou
- qui ont été licenciés dans le mois précédant la date de la faillite (pour autant qu'ils aient droit à une indemnité de rupture et à condition que celle-ci ne leur ait pas été payée en tout ou en partie à cette date).

En outre, il faut que ces travailleurs soient réengagés:

- avant la reprise de l'actif;
- au moment de la reprise de l'actif, ou
- dans un délai supplémentaire de quatre mois suivant celle-ci.

Pour les entreprises dont la date de fermeture légale est fixée avant le 1^{er} juillet 2022, le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) intervient en ce qui concerne les indemnités contractuelles pour un montant maximum de 25.000 euros, sous déduction des montants payés par le FFE à titre d'arriérés de rémunération, indemnités et avantages dus sur une base contractuelle (plafonnés à 6.750 EUR) et des pécules de vacances octroyés aux employés (plafonnés à 4.500 EUR).

Pour les entreprises dont la date de fermeture légale est fixée à partir du 1^{er} juillet 2022, le FFE intervient en ce qui concerne les indemnités contractuelles pour un montant maximum de 30.500 euros. Les plafonds spécifiques ont également été supprimés.

Le repreneur peut choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre.

Quant au travailleur, il est libre d'accepter ou non de passer au service du nouvel employeur. Il ressort en effet des travaux parlementaires que *«d'une part, le repreneur reprend les travailleurs dont il a besoin: c'est fondamental souvent si le repreneur a déjà une entreprise ou si l'entité reprise doit être redressée. D'autre part, ce choix ne signifie cependant pas un pouvoir arbitraire. Le transfert ne peut se concevoir s'il sert de moyen pour effectuer des sélections qui iraient à l'encontre des choix que fait la loi, entre autre pour la protection de certains types de travailleurs. C'est l'objectif du paragraphe 4 qui, par ailleurs, permet au repreneur de prouver par voie de présomption qu'il n'a pas pratiqué de reprise sélective par un biais ou l'autre. Il découle aussi de ce mécanisme que le travailleur qui ne souhaite pas être repris ne commet aucun manquement légal en refusant le transfert. Sa liberté n'est pas moins grande que celle du repreneur»*¹³.

La possibilité pour le travailleur de refuser d'être repris dans le cadre d'une procédure d'insolvabilité est, selon les travaux préparatoires, liée au droit du repreneur de choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre ou non. Si le repreneur peut choisir les travailleurs qu'il reprend ou non, le travailleur peut choisir d'être repris ou non. S'il refuse d'être repris, le travailleur court le risque de rester dans une entreprise qui tombera plus que probablement en faillite, avec toutes les conséquences de celle-ci sur le contrat de travail. De plus, le travailleur s'expose au risque que ce refus soit considéré par le repreneur comme une démission de sa part (bien que cela puisse être contesté sur base des travaux préparatoires).

Attention: ce raisonnement ne s'applique toutefois pas dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise parce qu'il est dans ce cadre admis que le repreneur est alors tenu de reprendre l'ensemble des travailleurs. Le travailleur n'a dès lors pas non plus la possibilité de refuser d'être repris.

Le repreneur est également libre de négocier les conditions de travail. Il peut ainsi conclure un nouveau contrat de travail avec le travailleur qu'il souhaite reprendre.

¹³ [Trav. Parl. Chambre des représ., 2007, n°160/002](#), p. 76

Cependant, l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur est prise en considération pour déterminer le préavis ou l'indemnité de rupture en cas de rupture du contrat de travail avec le repreneur.

En outre, les conditions de travail appliquées «collectivement» restent d'application. Il s'agit des conditions de travail qui résultent de la conclusion de conventions collectives de travail et accords collectifs. Si le repreneur souhaite modifier ces conditions de travail, il doit alors négocier avec les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise, dans le respect des règles légales.

En plus d'intervenir pour les éventuelles indemnités contractuelles dans les limites rappelées ci-dessus, le FFE paie aux travailleurs, sous les conditions susmentionnées, une indemnité appelée «**indemnité de transition**». Celle-ci est destinée à compenser le manque à gagner subi par ces travailleurs durant leur période d'inactivité comprise entre la date du licenciement et celle du réengagement par le repreneur.

Une des conditions d'octroi de l'indemnité est celle déjà mentionnée ci-dessus, concernant le fait que la reprise doit intervenir dans un délai de deux mois (éventuellement prolongé à deux reprises).

À noter que l'indemnité de transition n'est pas due pour les périodes couvertes par une indemnité de rupture (si un paiement partiel a eu lieu, le travailleur ne peut faire valoir son droit à l'indemnité de transition que pour la période qui n'est pas couverte par l'indemnité de rupture).

4.7 Procédure de réorganisation judiciaire

4.7.1. Principes	60
4.7.2. Dispositions communes à l'ensemble des procédures de réorganisation judiciaire	62
4.7.3. Dispositions communes à la réorganisation judiciaire publique et au transfert sous autorité judiciaire	65
4.7.4. Réorganisation judiciaire publique par accord amiable	74
4.7.5. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les petites et moyennes entreprises.....	76
4.7.6. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les grandes entreprises	86
4.7.7. Réorganisation judiciaire privée	90
4.7.8. Le transfert sous autorité judiciaire	96

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.7.1. Principes

Tant en cas d'aveu que de demande de faillite, le tribunal de l'insolvabilité peut suspendre sa décision pour un délai de quinze jours pendant lequel le débiteur peut introduire une demande en réorganisation judiciaire ou pendant lequel le procureur du Roi, un créancier ou toute personne ayant intérêt à acquérir tout ou partie des actifs ou des activités du débiteur peut introduire une demande en réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice. La réorganisation judiciaire fait l'objet du Titre 5 du livre XX du code de droit économique (CDE). L'objectif premier de la réorganisation judiciaire est de préserver, sous le contrôle du juge, la continuité de tout ou partie des actifs ou des activités de l'entreprise.

Une entreprise qui fait appel à cette procédure est protégée contre ses créanciers. Ces derniers décident s'ils veulent renoncer à (une partie de) leurs dettes et participer ou non au plan de réorganisation. S'ils rejettent le plan de redressement, l'entreprise fera faillite et ils perdront plus que vraisemblablement leur argent.

L'objectif de la réorganisation judiciaire est donc de permettre aux entreprises de sortir de cette situation difficile et de se relancer. Ainsi, les faillites peuvent être évitées. Ce serait donc en faveur de l'entreprise, ainsi que des créanciers, des travailleurs, etc. Dans la pratique, la réorganisation judiciaire semble malheureusement avoir souvent des conséquences négatives pour les créanciers, dont font partie les travailleurs. Ceci est principalement la conséquence des lacunes et des imprécisions dans cette loi, ainsi que des nombreux abus. La réforme entrée en vigueur en septembre 2023 risque de ne pas arranger les choses.

La procédure à suivre est reprise dans le livre XX du CDE et est entièrement électronique. La requête en réorganisation judiciaire devra être insérée dans le Registre Central de Solvabilité (REGSOL) et le débiteur devra notamment y joindre les pièces comptables qui doivent donner au tribunal une vue claire de la situation financière de l'entreprise. Les professionnels du chiffre auront un rôle

important à jouer dans cette phase en vue d'objectiver la situation du débiteur. Nous vous renvoyons à la loi pour plus de précisions sur la procédure et ses conséquences (protection du débiteur contre les créanciers, période de sursis par rapport à une éventuelle déclaration de faillite,...).

Alors que trois scénarii de la procédure de réorganisation judiciaire étaient jusqu'il y a peu possibles, la réforme entrée en vigueur en septembre 2023 a multiplié les différents types de réorganisations judiciaires.

Le législateur a ainsi introduit une distinction entre les procédures de réorganisation judiciaire publiques et privées. Outre la distinction classique entre les procédures de réorganisation judiciaire par accord amiable et par accord collectif qui se retrouvent aussi bien dans les procédures publiques que privées, le législateur a également introduit une distinction au sein des procédures publiques de réorganisation judiciaire par accord collectif: d'une part, pour les petites et moyennes entreprises et pour les grandes entreprises d'autre part.

Voici schématiquement les options qui se présentent aux entreprises:

1. Procédures de réorganisation judiciaire publiques:
 - **Par accord amiable**: le débiteur conclut un accord avec un certain nombre de créanciers;
 - **Par accord collectif**: permet au débiteur d'obtenir l'accord de créanciers sur un plan de réorganisation. Le législateur a ici introduit une seconde distinction:
 - Pour les petites et moyennes entreprises d'une part;
 - et les **grandes entreprises** d'autre part;
2. **Procédures de réorganisation judiciaire privées** qui se caractérisent par un haut degré de confidentialité:
 - **Par accord amiable**: le débiteur conclut un accord avec un certain nombre de créanciers;
 - **Par accord collectif**: permet au débiteur d'obtenir l'accord de créanciers sur un plan de réorganisation (il n'est ici pas fait de distinction entre les petites et moyennes entreprises d'une part et les grandes entreprises d'autre part);
3. Le transfert d'entreprise sous autorité judiciaire (anciennement transfert d'entreprise sous autorité de justice) comme alternative à la faillite: permet la désignation d'un ou de plusieurs praticiens de la réorganisation (anciennement mandataires de justice) afin d'organiser ou de réaliser le transfert de tout ou partie des activités.

Nous parcourons ces différents scénarii plus en détail dans les sections suivantes.

4.7.2. Dispositions communes à l'ensemble des procédures de réorganisation judiciaire

4.7.2.1. Les obligations d'information et de consultation restent d'application	62
4.7.2.2. Quelles sont ces obligations d'information et de consultation?	62
4.7.2.2.1. Très peu de règles particulières: la législation générale s'applique	62
4.7.2.2.2. Décisions internes ayant un impact important sur l'entreprise	63
4.7.2.2.2.1. Décisions ayant un impact sur l'entreprise	63
4.7.2.2.2.2. Décisions pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail ou les contrats de travail	63
4.7.2.2.2.3. Licenciements ou recrutements collectifs	63
4.7.2.2.2.4. Modifications structurelles importantes	63
4.7.2.3. Un droit d'accès au dossier limité aux procédures de réorganisation judiciaire publiques	64

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.7.2.1. Les obligations d'information et de consultation restent d'application

Malgré le degré de confidentialité des procédures privées de réorganisation judiciaire, l'article XX.39 du CDE rappelle que l'ensemble des procédures de réorganisation judiciaire, qu'elles soient publiques, privées ou par transfert sous autorité judiciaire, laissent entières les obligations d'informer et de consulter les travailleurs ou leurs représentants conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition risque de rester lettre morte, particulièrement dans le cadre des procédures privées de réorganisation judiciaire par accord amiable qui ne donnent aucun accès au dossier de la réorganisation, à moins que l'entreprise n'ait identifié les travailleurs comme des créanciers avec qui elle souhaite conclure un accord amiable, ce qui semble plus qu'improbable dans le cadre d'un accord amiable. Dans le cadre d'un accord collectif, les travailleurs seront normalement identifiés comme créanciers et pourront participer à la procédure et également réclamer le respect des obligations d'information et de consultation.

4.7.2.2. Quelles sont ces obligations d'information et de consultation?

4.7.2.2.1. Très peu de règles particulières: la législation générale s'applique

Il s'agit des obligations reprises entre autres dans la CCT n°9, au niveau des règles concernant le transfert d'entreprises, le licenciement collectif, la fermeture, etc.

Ce n'est que dans un certain nombre de cas que la réorganisation judiciaire prévoit le droit à être entendu pour les travailleurs, en plus des obligations 'normales' d'information et de consultation. Dans certaines situations, le tribunal devra également entendre les représentants des travailleurs.

4.7.2.2.2. Décisions internes ayant un impact important sur l'entreprise

4.7.2.2.2.1. Décisions ayant un impact sur l'entreprise

Dans le cas où un conseil d'entreprise est présent au sein de l'entreprise, celui-ci devra être informé de toutes les décisions internes pouvant avoir un impact important sur l'entreprise. Si possible, ces décisions sont communiquées avant d'être exécutées. La communication des informations occasionnelles comprend également un commentaire sur les éventuelles conséquences de l'évènement ou de la décision sur le développement des activités de l'entreprise et sur la situation des travailleurs. Lorsque l'information contient des données chiffrées, un résumé écrit sera transmis à chaque membre du conseil d'entreprise.

4.7.2.2.2.2. Décisions pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail ou les contrats de travail

Le conseil d'entreprise sera informé et consulté au préalable par le chef d'entreprise des décisions pouvant impliquer des changements importants pour l'organisation du travail ou les contrats de travail. Cette disposition sera particulièrement utile pour réclamer le droit à une consultation suite à l'introduction d'une requête en réorganisation judiciaire. Cette obligation de consultation doit être remplie au moment où la requête est effectivement déposée.

À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale sera compétente. À défaut de délégation syndicale, le CPPT devra être informé et consulté.

4.7.2.2.2.3. Licenciements ou recrutements collectifs

Dans le cadre d'une réorganisation judiciaire, des modalités peuvent être convenues concernant le licenciement collectif ou le recrutement collectif de nouveaux travailleurs. Dans ce cas, le conseil d'entreprise doit être informé le plus rapidement possible, et en tous les cas avant la décision. Uniquement en cas d'urgence justifiée, il est permis de ne pas donner les informations par écrit.

À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale devra recevoir les informations. S'il n'y a pas de délégation syndicale, mais bien un CPPT, ce dernier aura les compétences relatives à l'information.

S'il existe des plans pour un licenciement collectif, les procédures d'information et de consultation, telles que visées dans la CCT n°24, l'AR du 24 mai 1976 et la Loi-Renault, devront être respectées.

4.7.2.2.2.4. Modifications structurelles importantes

Dans le cas d'une fusion, d'une concentration, d'une reprise, d'une fermeture ou d'autres modifications structurelles importantes sur lesquelles l'entreprise mène des négociations, le conseil d'entreprise en sera informé en temps utile et avant toute notification. Il sera effectivement consulté au préalable, notamment sur l'impact concernant l'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique d'emploi en général.

Le conseil d'entreprise est informé sur les facteurs économiques, financiers ou techniques qui sont à l'origine des modifications structurelles de l'entreprise et qui les justifient, ainsi que sur leurs conséquences économiques, financières et sociales.

Le conseil d'entreprise est consulté sur les moyens à déployer afin d'éviter les licenciements et mutations, qui engendrent une régression professionnelle ou sociale des travailleurs, sur les programmes de licenciements collectifs, le transfert et les mutations, les mesures sociales à

prendre, sur les dispositions à prendre en vue d'une rapide remise à l'emploi, d'un recyclage social et professionnel ainsi que sur toutes les mesures à prendre en vue d'une utilisation optimale du potentiel humain. À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale devra recevoir les informations. À défaut de délégation syndicale, le CPPT est compétent.

Dans certains cas, des obligations supplémentaires d'information et de consultation doivent être respectées, en particulier lorsqu'il s'agit d'une fermeture ou d'une reprise.

4.7.2.3. Un droit d'accès au dossier limité aux procédures de réorganisation judiciaire publiques

Cela se traduit notamment dans les dispositions qui énumèrent les personnes susceptibles d'avoir accès au dossier de la réorganisation:

- Chaque partie à la procédure et tout créancier repris sur la liste mentionnée à l'article XX.41, § 2, alinéa 1er, 7°, ou sur la liste remise par le débiteur au praticien de la réorganisation en vertu de l'article XX.83/23;
- Les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou à défaut, une délégation du personnel ont accès au dossier de la réorganisation judiciaire **mais uniquement dans le cadre des procédures de réorganisation judiciaire publique ou dans le cadre d'un transfert sous autorité judiciaire**. Les représentants qui ne figuraient pas dans les données visées à l'article XX.41, § 2, sont autorisés par l'entreprise à accéder au dossier, et en cas de refus de cette dernière, par le juge délégué.

On le voit donc: l'accès au dossier pour les représentants du personnel n'est pas ouvert en cas de procédure privée de réorganisation judiciaire (ils ne pourraient y avoir accès qu'en leur éventuelle qualité de créancier).

L'article XX.40, §3, al. 4 prévoit que «toute autre personne ayant un intérêt légitime peut, par une demande adressée au juge délégué par le biais du registre, demander à pouvoir prendre connaissance du dossier ou d'une partie de ce dossier».

Il pourrait être tenté, sur base de cette disposition, de réclamer un accès au dossier dans le cadre d'une procédure privée de réorganisation judiciaire afin de tester l'attitude des juges délégués à l'égard d'une telle démarche.

4.7.3. Dispositions communes à la réorganisation judiciaire publique et au transfert sous autorité judiciaire

4.7.3.1. Les conditions de fond et de forme de la requête.....	65
4.7.3.2. La désignation d'un juge délégué.....	66
4.7.3.3. Ouverture du dossier de réorganisation judiciaire.....	67
4.7.3.4. Ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire.....	67
4.7.3.4.1. Dépôt de la déclaration de créance dans le dossier = interruption de la prescription.....	68
4.7.3.4.2. Les conséquences de l'ouverture de la procédure.....	69
4.7.3.4.2.1. Sursis des créances.....	69
4.7.3.4.2.1.1. Que signifie le sursis des créances?.....	69
4.7.3.4.2.1.2. Les créances sursitaires.....	70
4.7.3.4.2.2. Conséquences par rapport aux contrats de travail.....	71
4.7.3.4.2.2.1. Pas de fin ou suspension des contrats de travail en cours.....	71
4.7.3.4.2.2.2. Le manquement contractuel avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire: d'abord mettre en demeure.....	71
4.7.3.5. Administration provisoire.....	72
4.7.3.6. Désignation d'un praticien de la réorganisation pour assister à la conclusion d'un accord collectif.....	72
4.7.3.7. Le sursis: la protection temporaire de l'entreprise contre ses créanciers.....	72
4.7.3.8. Recours possible pour un créancier lui-même en difficulté.....	73
4.7.3.9. Modification de l'objectif de la procédure.....	73
4.7.3.10. Fin anticipée et clôture de la procédure.....	73
4.7.3.10.1. Fin anticipée volontaire.....	73
4.7.3.10.2. Fin anticipée forcée.....	74

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.7.3.1. Les conditions de fond et de forme de la requête

Ces dispositions communes portent en premier lieu sur les conditions de fond et de forme de la requête déposée par l'entreprise auprès du tribunal de l'entreprise.

C'est en effet en règle générale l'employeur/débiteur qui introduit une demande de réorganisation judiciaire. À cet effet, il doit déposer une requête auprès du greffe du tribunal de l'entreprise.

Cette requête doit contenir un certain nombre d'annexes obligatoires. Ci-dessous, une énumération des pièces principales pour les travailleurs:

- Un exposé des évènements sur lesquels la requête est basée et desquels il ressort pourquoi l'employeur/débiteur estime que la continuité de son entreprise est menacée directement ou à terme;
- Les objectifs pour lesquels la réorganisation judiciaire est demandée;
- La liste complète des créanciers reconnus ou présumés (entre autres les travailleurs), avec mention de leur nom et adresse, le montant de leur créance, et avec la mention explicite de la qualité de créancier extraordinaire sursitaire. **Attention, la réforme a dorénavant prévu que cela ne devait être fait que «lorsque la chose est possible»;**
- Les mesures et propositions qu'il envisage afin de rétablir la rentabilité et la solvabilité de l'entreprise, afin d'élaborer éventuellement un plan social, et afin de satisfaire aux demandes des créanciers;
- La preuve qu'il a répondu aux obligations légales ou conventionnelles d'informer ou de consulter les travailleurs ou leurs représentants;
- ...

Ces conditions n'ont pas fait l'objet de modifications substantielles. Il peut être fait mention d'une nouveauté introduite par la réforme qui est l'obligation pour l'entreprise de communiquer dès le dépôt de la requête en réorganisation judiciaire, le nombre de travailleurs occupés au moment du dépôt de la requête ainsi que les données d'identification des entreprises liées.

La réforme a toutefois introduit une échappatoire à la communication de ces éléments (ainsi que d'autres) à condition que l'entreprise dépose une note indiquant de façon circonstanciée les motifs pour lesquels il n'a pu fournir ces informations. Le tribunal statuera sur base des éléments qui lui auront été soumis.

Ensuite, les dispositions communes portent sur les conditions pour l'ouverture d'une procédure de réorganisation judiciaire publique ou de transfert sous autorité judiciaire. Ces conditions n'ont pas non plus fondamentalement changé. Ces procédures peuvent être ouvertes si la continuité de l'activité du débiteur est menacée à court ou moyen terme (auparavant à bref délai ou à terme).

Un élément important a toutefois été ajouté: si le débiteur qui souhaite ouvrir une procédure de réorganisation judiciaire est une personne morale, les dirigeants de cette personne morale ne doivent pas obtenir, pour le dépôt d'une requête en réorganisation judiciaire, l'assentiment de l'assemblée générale ou de certains détenteurs de capital. Les travaux préparatoires précisent que cette disposition est prévue afin que l'efficacité de la procédure d'adoption et de mise en œuvre du plan de restructuration ne soit pas mise en péril par le droit des sociétés. Il est ainsi dérogé à l'exigence de convocation d'une assemblée générale dans la mesure et pour la période nécessaire pour garantir que les actionnaires ne fassent pas obstacle aux efforts de restructuration en exerçant de façon abusive leurs droits d'actionnaires.

4.7.3.2. La désignation d'un juge délégué

Immédiatement après le dépôt de la requête, le président du tribunal désigne un juge délégué.

Il faut que ce soit un juge du tribunal ou un juge en affaires commerciales (juge non professionnel).

Le juge délégué a pour mission de rapporter auprès du tribunal sur la recevabilité et le bien-fondé de la requête de l'employeur/débiteur, ainsi que sur chaque élément qui soit utile à son jugement.

À cet effet, il entend l'employeur/débiteur et toute autre personne qui puisse être utile à son enquête. Il peut donc entendre les travailleurs, mais dans cette phase, les travailleurs n'ont pas le droit d'être entendus. Le juge délégué peut demander à l'employeur/au débiteur toutes les informations nécessaires pour juger de sa situation.

Le juge délégué veille au respect de cette loi et informe le tribunal sur l'évolution de la situation de l'employeur/débiteur.

4.7.3.3. Ouverture du dossier de réorganisation judiciaire

Après le dépôt de la requête, un dossier est ouvert par le tribunal de l'entreprise.

Tous les éléments relatifs à la procédure et sur le fond de l'affaire sont repris dans ce dossier.

Il peut être consulté par toutes les parties concernées et par tous les créanciers repris sur la liste des créanciers.

Le problème qui se pose, c'est que parfois, des travailleurs ne sont pas repris sur la liste des créanciers. Dans ce cas, le travailleur pourra demander l'autorisation au juge délégué qui a été désigné par le tribunal. Le juge délégué peut autoriser chaque intéressé(e) à consulter le dossier¹⁴.

Une autre option, plus pragmatique, serait peut-être d'insister auprès de l'employeur/débiteur pour que les travailleurs soient encore ajoutés à la liste des créanciers. Si les travailleurs ont une créance sursitaire, et s'ils ne figurent pas sur la liste des créanciers, il faudra le faire d'office. Sinon, la seule possibilité est de lancer une procédure devant le tribunal de l'entreprise. Pour éviter ceci, une solution pourrait être d'insister de manière répétitive auprès de l'employeur/débiteur ou son avocat. Nous reviendrons plus tard sur ce sujet.

Ces démarches seront vraisemblablement rendues plus compliquées par l'introduction des procédures de réorganisation judiciaire privées.

4.7.3.4. Ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire

Dans les 15 jours après le dépôt de la requête, l'affaire doit être traitée au sein du tribunal de l'entreprise.

En tant que créanciers, les travailleurs peuvent intervenir librement dans cette procédure, moyennant une requête. Une intervention forcée est possible via une citation ou apparition volontaire. De cette manière, le travailleur devient officiellement partie prenante dans la procédure relative à la réorganisation judiciaire. À défaut de cette intervention, le travailleur peut, à son initiative ou à l'initiative du tribunal, être entendu ou déposer un écrit afin de faire valoir ses remarques, de réclamer quelque chose ou d'avancer des moyens. Il ne sera pas partie officielle dans ce cas.

Ensuite, en principe dans les 8 jours après l'audition, un jugement doit être prononcé concernant l'ouverture de la réorganisation judiciaire.

Si la continuité de l'entreprise semble être menacée immédiatement ou à terme, le tribunal ouvre la réorganisation judiciaire.

¹⁴ Comment savoir qui est le juge délégué? Vous pouvez chercher cette info dans le Moniteur belge, à l'aide du numéro d'entreprise de l'employeur (<http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv/tsvn.htm>)

Le jugement 'ouvre' donc la réorganisation judiciaire. De ce fait, le sursis prend cours. Le jugement mentionne explicitement la durée de ce sursis. La durée maximale est de 4 mois, et elle est prolongeable (voir point 5.7.3.7 ci-dessous).

Si la procédure de réorganisation judiciaire a pour objectif d'obtenir l'accord des créanciers sur un plan de réorganisation (réorganisation judiciaire par accord collectif), le jugement (ou un jugement ultérieur) mentionne où et quand la séance de vote aura lieu.

Le tribunal peut éventuellement imposer des obligations d'information supplémentaires à l'employeur/débiteur, afin de faciliter le suivi de la procédure.

Le jugement doit être publié dans les 5 jours dans le Moniteur belge¹⁵. Cet extrait dans le Moniteur belge contient toute une série d'informations importantes:

- Les coordonnées de l'employeur;
- La date du jugement qui ouvre la procédure de réorganisation judiciaire, et le tribunal ayant prononcé le jugement;
- Les coordonnées du juge délégué et, le cas échéant, des mandataires de justice;
- Le type de réorganisation judiciaire, la date de fin du sursis et, éventuellement, le lieu, le jour et l'heure qui ont été déterminés pour prononcer un jugement sur la prolongation;
- Le cas échéant, le lieu et l'heure de la séance de vote;
- Le cas échéant, la manière dont on peut accéder au dossier électronique.

Il n'est pas possible de faire opposition à ce jugement. Il est possible d'aller en appel, mais uniquement pour les parties qui sont intervenues officiellement. La tierce opposition est également possible.

Si la procédure a pour objet un accord collectif ou un transfert d'entreprise sous autorité judiciaire, l'employeur/débiteur doit communiquer individuellement les informations ci-dessus à tous les créanciers (entre autres les travailleurs) dans un délai de 8 jours à partir du jugement. De plus, il doit y ajouter la liste des créanciers.

Selon la loi, l'employeur est donc tenu d'informer ses travailleurs de l'ouverture de la réorganisation judiciaire. Ceci est à nuancer dans le cas d'une procédure de réorganisation judiciaire par accord amiable et dans le cadre des procédures de réorganisation judiciaire privées.

Malheureusement, dans la pratique, nous constatons que l'employeur omet souvent de le faire même dans le cadre d'un accord collectif ou d'un transfert d'entreprise sous autorité judiciaire. C'est pourquoi il est important, dès le moindre doute, d'aller vérifier dans le Moniteur belge¹⁶.

4.7.3.4.1. Dépôt de la déclaration de créance dans le dossier = interruption de la prescription

Le dépôt d'une créance par le créancier dans le dossier de la réorganisation judiciaire interrompt la prescription de la créance. Il vaut également comme mise en demeure. Le dépôt peut se faire sur papier ou par voie électronique. Le dépôt sur papier peut se faire au greffe, mais la plupart des

¹⁶ Rechercher via <http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv/tsvn.htm> moyennant le numéro d'entreprise de l'employeur

greffes acceptent l'envoi par la poste. Il est néanmoins important de toujours transmettre une copie de la déclaration au greffe, en demandant de la renvoyer signée pour réception.

Ce dépôt n'est pas obligatoire et pas nécessaire non plus. L'employeur doit reprendre la créance dans la réorganisation judiciaire.

Cependant, il peut être important pour les travailleurs de déposer tout de même la déclaration de créance, et ce pour deux raisons:

- tout d'abord, dans le cas où l'employeur n'a pas repris la déclaration de créance des travailleurs, ou pas complètement;
- deuxièmement, le dépôt interrompt la prescription de la créance. Étant donné que le délai de prescription des créances des travailleurs est souvent très court, ce dépôt peut donner un peu plus de marge.

4.7.3.4.2. Les conséquences de l'ouverture de la procédure

4.7.3.4.2.1. Sursis des créances

4.7.3.4.2.1.1. Que signifie le sursis des créances?

Si le tribunal de l'entreprise accepte la demande de réorganisation judiciaire dans son jugement, la réorganisation judiciaire s'ouvre le jour du jugement. Le jour du jugement est d'une importance capitale. En effet, suite à ce jugement, le sursis prend également cours.

Dans le jugement, le sursis sera accordé pour une durée maximale de 4 mois. Ce sursis peut être prolongé jusqu'à une durée maximale de 12 mois après le premier jugement. Le CDE prévoyait que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque l'intérêt des créanciers le permet, ce délai pouvait être prolongé une nouvelle fois, de maximum 6 mois. La réforme a toutefois supprimé cette possibilité.

La prolongation du sursis doit être demandée via une requête, au plus tard 15 jours avant la fin du sursis accordé.

Lorsque le sursis expire sans être prolongé, et la procédure n'a pas été clôturée, le sursis prend fin et les créanciers retrouvent l'exercice intégral de leurs droits et actions.

Qu'implique ce sursis? Pendant la période de sursis:

- Aucune voie d'exécution ne peut être appliquée sur des biens mobiliers ou immobiliers pour les créances sursitaires.
- Aucune saisie ne peut être pratiquée du chef des créances sursitaires au cours du sursis. Les saisies déjà pratiquées antérieurement conservent leur caractère conservatoire, mais le tribunal peut, selon les circonstances et dans la mesure où cette mainlevée n'impose pas un préjudice significatif au créancier, en accorder mainlevée après avoir entendu le juge délégué en son rapport, ainsi que le créancier et le débiteur.
- Pendant la même période, l'employeur/débiteur ne peut pas être déclaré en faillite et, dans le cas d'une société, celle-ci ne peut pas être dissoute judiciairement.

Le sursis ne fait pas obstacle au paiement des créances, dans la mesure où ce paiement est nécessaire à la continuité de l'entreprise. Les travailleurs pourraient essayer d'anticiper à ce sujet. Vu que l'entreprise a besoin du personnel pour pouvoir poursuivre ses activités, la menace d'une grève pourrait inciter l'employeur à payer 'volontairement' ses dettes vis-à-vis du personnel.

La compensation n'est permise au cours du sursis entre créances sursitaires et créances nées au cours du sursis que si ces créances sont connexes.

Rien n'empêche d'aller toutefois au tribunal afin d'obtenir un titre. On ne pourra pas procéder à la mise en exécution forcée du jugement ou de l'arrêt. L'obtention d'un titre peut être utile au cas où la réorganisation judiciaire échoue prématurément.

4.7.3.4.2.1.2. Les créances sursitaires

Le sursis concerne uniquement les créances sursitaires. Les créances non sursitaires ne sont pas soumises aux restrictions mentionnées plus haut. Pour ces créances, c'est comme s'il n'existait pas de réorganisation judiciaire. Dans ces cas, une saisie est donc possible, tout comme une exécution forcée. Aussi, il est essentiel de pouvoir distinguer les créances sursitaires et non sursitaires.

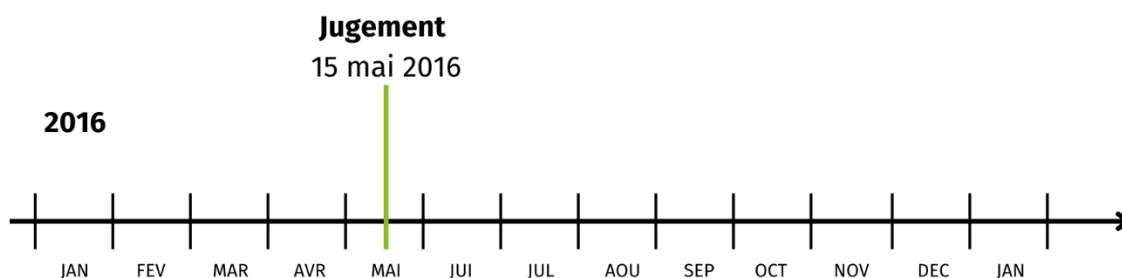
Les créances sursitaires:

- La règle: les créances nées avant le jugement ordonnant la réorganisation judiciaire, et les créances reprises dans la requête ou qui suivent les décisions judiciaires dans le cadre de la procédure.
- Les créances résultant de contrats à prestations successives: les créances concernant les prestations effectuées avant le jugement qui déclare ouverte la procédure.

Les créances résultant de contrats en cours à prestations successives concernant des prestations effectuées après le jugement, ne sont pas soumises au sursis.

Les prestations de travail relèvent de la deuxième catégorie de créances. Le contrat de travail (non rompu) concerne en effet un contrat en cours, et les prestations de travail sont des prestations successives. Ici, il y a donc lieu de vérifier de quand datent les prestations relatives à la créance.

Exemple:



Toutes les créances nées avant le jugement, donc avant le 15 mai, sont sursitaires.

Les créances nées après le 15 mai ne sont pas soumises au sursis.

Toutes les créances relatives à des prestations de travail fournies avant le jugement, donc avant le 15 mai, sont sursitaires. Toutes les créances relatives à des prestations de travail fournies après le 15 mai ne sont pas soumises au sursis.

Le salaire de mai 2016 sera donc à moitié sursitaire, et à moitié non sursitaire. Le double pécule de vacances pour l'année de service 2016 sera donc sursitaire pour la partie concernant la période avant

le 15 mai 2016, et pour la partie concernant la période après le jugement, le double pécule sera non sursitaire.

Ceci signifie que, lorsqu'un travailleur, au moment de l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire (le 15 mai 2016), a déjà accumulé 3 mois d'arriérés de salaire, cette créance est sursitaire. Le travailleur peut demander un jugement au tribunal, mais ce jugement ne peut pas être exécuté pendant la durée du sursis. (Si la réorganisation judiciaire se déroule normalement, ce jugement ne pourra jamais être exécuté. Un jugement peut toutefois être utile).

4.7.3.4.2.2. Conséquences par rapport aux contrats de travail

4.7.3.4.2.2.1. Pas de fin ou suspension des contrats de travail en cours

La réorganisation judiciaire ne met pas fin aux contrats de travail en cours et ne change rien au niveau des modalités relatives à leur exécution.

Pour d'autres types de contrats en cours, l'entreprise en réorganisation judiciaire peut décider de ne pas exécuter ces contrats pendant la durée du sursis, à condition que ce soit nécessaire dans le cadre de la réorganisation judiciaire. Cependant, ceci n'est pas possible pour les contrats de travail. L'employeur/débiteur en réorganisation judiciaire doit donc continuer à occuper les travailleurs. De plus, le salaire pour toutes les prestations après le jugement n'est pas soumis au sursis. Si la réorganisation judiciaire est suivie d'une faillite ou une liquidation, les créances concernant ces prestations après l'ouverture de la réorganisation judiciaire sont considérées comme des dettes de masse. Ceci signifie qu'elles doivent être payées prioritairement.

Si l'employeur estime qu'il doit tout de même mettre fin au contrat de travail, il doit le faire de la manière normale.

4.7.3.4.2.2.2. Le manquement contractuel avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire: d'abord mettre en demeure

Le manquement contractuel commis par l'employeur/le débiteur avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire (= avant le jugement), par exemple un arriéré de salaire, ne peut fonder le créancier à mettre fin au contrat lorsque le débiteur met fin à son manquement dans un délai de quinze jours après qu'il a été mis en demeure à cette fin par le créancier sursitaire.

Les travailleurs ayant un arriéré de salaire qui date d'avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire ne pourront donc pas invoquer le licenciement implicite à partir du jugement de réorganisation judiciaire. En effet, après l'ouverture de la réorganisation judiciaire, ils doivent d'abord mettre en demeure l'employeur, et lui donner ensuite un délai de 15 jours pour respecter son obligation.

Dans le cas où une mise en demeure a déjà été envoyée avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire, il est recommandé d'envoyer une deuxième mise en demeure après l'ouverture de la réorganisation judiciaire. S'il a déjà été mis fin au contrat de travail avant la réorganisation judiciaire, la réorganisation judiciaire n'y change rien évidemment. S'il y a une présomption d'une procédure de réorganisation judiciaire imminente, il est recommandé de ne pas invoquer la fin du contrat de travail. Lorsque par exemple, le licenciement implicite est invoqué avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire, l'indemnité de rupture est sursitaire. Il n'est pas certain qu'une indemnité de rupture sursitaire puisse être réduite. Nous y reviendrons plus tard.

4.7.3.5. Administration provisoire

Des règles complémentaires concernant l'administration provisoire et l'assistance d'un praticien de la réorganisation ont été introduites par la réforme.

Ainsi, en cas de fautes graves et caractérisées du débiteur ou d'un de ses organes, le tribunal ou en cas d'urgence, le président du tribunal, peut substituer au débiteur et à ses organes, pour la durée du sursis, un administrateur provisoire.

Le tribunal statue, à la demande de tout intéressé, comme par exemple un travailleur, ou du ministère public, dans le jugement qui ouvre la procédure de réorganisation judiciaire ou de transfert sous autorité judiciaire ou, sur requête contradictoire dans un jugement ultérieur. Le débiteur et le juge délégué sont tous deux entendus. Si le débiteur soutient que les fautes sont imputables à une autre personne physique ou morale déterminée, il doit appeler cette personne en intervention forcée.

Le tribunal saisi peut à tout moment revenir sur la décision de désigner un administrateur provisoire ou en modifier les pouvoirs.

4.7.3.6. Désignation d'un praticien de la réorganisation pour assister à la conclusion d'un accord collectif

Dans le cas d'une réorganisation judiciaire qui vise à la conclusion d'un accord collectif, tout intéressé peut demander au tribunal, via une requête contradictoire déposée sur REGSOL, de désigner un praticien de la réorganisation pour assister le débiteur et les créanciers dans la négociation et la rédaction d'un plan de réorganisation, si la protection des parties intéressées le requiert. Le tribunal devra accorder d'office cette désignation si la demande émane du débiteur ou est appuyée par la majorité de tous les créanciers enregistrés à ce moment dans le registre qui offrent de prendre en charge le coût des prestations du praticien de la réorganisation.

4.7.3.7. Le sursis: la protection temporaire de l'entreprise contre ses créanciers

L'ouverture d'une procédure de réorganisation judiciaire a pour effet de protéger le débiteur de ses créanciers. Aussi longtemps que le débiteur bénéficie du sursis de la procédure de réorganisation judiciaire, aucune voie d'exécution des créances sursitaires ne peut être poursuivie ou exercée.

Pendant cette période:

- Il ne peut pas être déclaré en faillite,
- Ne peut pas faire l'objet d'une dissolution judiciaire (si le débiteur est une société),
- Aucune liquidation des biens mobiliers ou immobiliers de l'employeur/débiteur ne peut avoir lieu comme conséquence de l'utilisation d'une voie d'exécution.

Peu importe que l'action de déclaration en faillite ou la dissolution judiciaire ait été introduite avant ou après le dépôt de la requête, et peu importe que la voie d'exécution ait été utilisée avant ou après le dépôt de la requête.

Le sursis accordé par le tribunal ne peut excéder une durée de quatre mois. Le CDE prévoit toutefois la possibilité de prolonger ce sursis. La durée totale du sursis prolongé ne peut excéder douze mois à compter du jugement accordant le sursis.

La réforme a introduit des conditions plus strictes pour accorder une telle prolongation du sursis. C'est surtout au niveau de la motivation de cette prolongation que le CDE est devenu plus exigeant.

Ainsi, les nouvelles dispositions prévoient que la prolongation du sursis ne peut intervenir que si les circonstances le justifient au regard de l'objectif de la procédure et si les intérêts des parties affectées le permettent.

Le jugement qui accorde la prolongation du sursis devra préciser les circonstances justifiant la prolongation accordée et indiquer les raisons pour lesquelles une telle prolongation ne porte pas atteinte excessive aux intérêts des parties affectées. La disposition précise ensuite que les circonstances suivantes peuvent être considérées comme telles: la taille de l'entreprise, la complexité de l'affaire, l'importance de l'emploi qui peut être sauvegardé ou la nécessité de délais pour favoriser les négociations.

4.7.3.8. Recours possible pour un créancier lui-même en difficulté

Enfin, la réforme a prévu qu'un créancier manifestement lésé par le sursis de ses moyens d'exécution ou un créancier dont la continuité est manifestement menacée par ce sursis, peut demander au tribunal de lever, en ce qui le concerne, les effets du sursis. Le tribunal n'accèdera à une telle demande que dans la mesure où cette exclusion ne met pas en péril la continuité de tout ou partie des actifs et activités du débiteur. Les travaux préparatoires précisent que les situations suivantes pourraient être visées par cette disposition:

- un créancier risque lui-même de se trouver dans une situation d'insolvabilité (effet boule de neige) ou
- un créancier a une sûreté qui absorbe toute la valeur de l'assiette, à condition que l'assiette ne contribue manifestement pas à la continuité de tout ou partie des actifs ou des activités du débiteur (par exemple, une œuvre d'art dans les bureaux d'une entreprise de construction).

La continuité des activités du débiteur pendant cette période est importante, qu'il s'agisse d'une réorganisation judiciaire ou d'un transfert d'entreprise (in going concern).

4.7.3.9. Modification de l'objectif de la procédure

Le débiteur peut demander à tout moment du sursis une modification de l'objectif de la procédure au tribunal.

Le jugement qui accède à cette demande est publié et notifié au Moniteur belge. Le jugement qui rejette la demande est notifié uniquement à l'employeur/débiteur.

4.7.3.10. Fin anticipée et clôture de la procédure

4.7.3.10.1. Fin anticipée volontaire

Le débiteur peut, à tout stade de la procédure, renoncer en tout ou en partie à sa demande en réorganisation judiciaire, à charge d'exécuter intégralement ses obligations aux conditions et selon les modalités convenues avec les créanciers concernés par la renonciation, si elle est partielle, ou avec tous ses créanciers, si elle est complète.

Dans ce cas, le tribunal met fin à la procédure. Le jugement est publié dans les 5 jours suivant la date du jugement dans le Moniteur belge. Le débiteur informe les créanciers individuellement dans les 14 jours suivant le jour du jugement.

Dès le prononcé du jugement qui ordonne la fin anticipée de la procédure en réorganisation judiciaire ou qui la clôture, le sursis prend fin et les créanciers retrouvent l'exercice intégral de leurs droits et actions.

4.7.3.10.2. Fin anticipée forcée

La réforme a également prévu pour le tribunal la possibilité d'ordonner la fin anticipée et la clôture de la procédure lorsque la suspension ne remplit plus l'objectif de soutien des négociations relatives au plan de réorganisation, à côté des autres possibilités de fin anticipée qui existaient déjà, à savoir: lorsque le débiteur n'est manifestement plus en mesure d'assurer la continuité de tout ou partie de ses actifs ou de ses activités au regard de l'objectif de la procédure ou lorsque l'information fournie au juge délégué, au tribunal ou aux créanciers lors du dépôt de la requête ou ultérieurement est manifestement incomplète ou inexacte.

Le tribunal statue sur requête du débiteur, sur citation du ministère public ou de tout intéressé dirigée contre le débiteur, le juge délégué entendu en son rapport et le ministère public en son avis. Les travailleurs peuvent être des intéressés.

Dans ce cas, le tribunal peut prononcer par le même jugement la faillite du débiteur ou, s'il s'agit d'une société, la liquidation judiciaire, lorsque la demande tend également à cette fin et que les conditions en sont réunies.

La fin anticipée peut également être demandée par le juge délégué. Si celui-ci estime que la fin anticipée est justifiée pour les raisons mentionnées ci-dessus, il établit un rapport qu'il transmet à l'employeur/débiteur, au président du tribunal et au ministère public.

L'employeur/débiteur est convoqué à comparaître, par pli judiciaire, devant le tribunal dans les huit jours de la communication du rapport. Le pli judiciaire mentionne que le débiteur sera entendu à l'audience et que le ministère public pourra y requérir que soit mis fin à la procédure de réorganisation judiciaire. À l'audience, le débiteur est entendu et le ministère public est entendu en son avis et peut requérir, le cas échéant, la fin anticipée de la procédure.

Le jugement est publié dans les 5 jours suivant la date du jugement dans le Moniteur belge et notifié par pli judiciaire à l'employeur/débiteur.

Dès le prononcé du jugement qui ordonne la fin anticipée de la procédure en réorganisation judiciaire ou qui la clôture, le sursis prend fin et les créanciers retrouvent l'exercice intégral de leurs droits et actions.

4.7.4. Réorganisation judiciaire publique par accord amiable

Lorsque la procédure de réorganisation judiciaire tend à la conclusion d'un accord amiable avec un ou plusieurs de ses créanciers, l'employeur/débiteur poursuit cet objectif sous la surveillance du juge délégué et, le cas échéant, avec l'aide d'un praticien de la réorganisation désigné.

La réforme n'a apporté que deux nouveautés dans le cadre de la procédure de réorganisation judiciaire publique par accord amiable:

- Tout d'abord, l'entreprise peut désormais conclure un accord amiable avec un seul de ses créanciers;

- Ensuite, elle peut demander au juge de lui octroyer des délais de grâce pour le paiement de créanciers concernés par l'accord mais avec lesquels aucun accord amiable n'a pu être trouvé.

Dans le cas d'une réorganisation judiciaire par accord amiable, les obligations légales et conventionnelles en matière d'information et de consultation doivent être respectées.

4.7.5. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les petites et moyennes entreprises

4.7.5.1. Qu'est-ce qu'une petite ou moyenne entreprise?.....	76
4.7.5.2. Le plan de réorganisation.....	77
4.7.5.2.1. La contestation de la créance	78
4.7.5.2.2. Requête unilatérale sur base d'éléments nouveaux.....	79
4.7.5.2.3. Conséquence en cas d'absence de contestation ou de contestation tardive	79
4.7.5.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation.....	79
4.7.5.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation.....	83
4.7.5.5. Les voies de recours.....	84
4.7.5.6. Effets du plan de réorganisation homologué.....	84
4.7.5.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation.....	85

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

La réforme a désormais prévu qu'une procédure de réorganisation judiciaire par accord collectif distincte serait applicable pour, d'une part, les petites et moyennes entreprises et, d'autre part, les grandes entreprises.

4.7.5.1. Qu'est-ce qu'une petite ou moyenne entreprise?

Le CDE ne définit pas ce qu'est une petite et une moyenne entreprise. Il se contente de préciser que les petites et moyennes entreprises sont celles qui ne tombent pas sous la définition d'une grande entreprise. Une grande entreprise est une entreprise qui excède un ou plusieurs des critères suivants pendant deux exercices comptables consécutifs:

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs: 250;
- chiffre d'affaires annuel hors taxe sur la valeur ajoutée: 40.000.000 euros;
- total du bilan 20.000.000 euros.

Les règles spécifiques aux grandes entreprises s'appliqueront également aux entreprises entre lesquelles existe une relation de filiation au sens de l'article L.23, 26° du présent Code si ces entités considérées dans leur ensemble dépassent le seuil visé à l'alinéa 1er. Il se peut donc que si une entreprise ne répond pas seule à un de ces critères, elle puisse tout de même y répondre si elle est liée à d'autres entreprises au sens de l'article susmentionné.

Les entreprises qui ne répondent à aucun de ces critères et qui ne font pas partie d'un ensemble d'entreprises liées seront considérées comme des petites et moyennes entreprises dans le cadre de la procédure de réorganisation judiciaire publique par accord collectif.

Il convient toutefois de noter qu'une petite ou moyenne entreprise peut demander à ce que les règles des grandes entreprises s'appliquent également à elle.

4.7.5.2. Le plan de réorganisation

La procédure de l'accord collectif a pour but de permettre au débiteur d'obtenir l'accord de ses créanciers et le cas échéant, des détenteurs de capital sur un plan de réorganisation. Un tel plan contient par exemple des délais de paiement, mais il peut aussi contenir des diminutions des créances.

Il peut sembler bizarre que des créanciers marquent leur accord sur un plan de réorganisation qui stipule qu'ils ne toucheront qu'une partie de leur créance, en plus avec des paiements échelonnés. Le but consiste toutefois à rétablir la continuité de l'entreprise, de sorte que celle-ci puisse continuer à exister et que l'activité soit maintenue au lieu d'arriver à une faillite qui nuirait davantage aux créanciers.

La réorganisation judiciaire par accord collectif commence aussi par une période de sursis. Lors de cette période, l'employeur/débiteur doit informer tous les créanciers sursitaires de la réorganisation judiciaire ainsi que du montant de la créance pour lequel ils sont repris dans la liste de créanciers. Ceci peut créer un désaccord.

Pour rappel, L'employeur/débiteur doit communiquer à chaque créancier, dans les 8 jours suivant le jugement qui déclare ouverte la procédure de réorganisation judiciaire, les éléments suivants:

- ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire;
- montant inscrit dans les livres et
- éventuellement, créance accompagnée ou non d'un privilège.

L'employeur/débiteur transmet au greffier, par voie électronique ou sur un support papier, une copie de ces communications faites à tous les créanciers, de sorte qu'elles soient versées au dossier. Par ailleurs, il doit aussi transmettre au greffier, pour être versés au dossier, tous les accusés de réception et remarques formulées par les créanciers quant à ces communications. On recommande que si, en tant que travailleur/créancier, vous avez une remarque concernant cette communication, vous en transmettiez une copie au greffe.

Il revient donc à l'employeur/débiteur de veiller à ce que tous les créanciers et toutes les dettes soient repris correctement. Dans la pratique, ceci semble poser un problème. En effet, l'employeur inscrit une trop petite créance du travailleur ou il n'inscrit rien. Nous aborderons encore comment y réagir au mieux.

Le fait que le dépôt d'une créance par un travailleur ne soit pas obligatoire a déjà été abordé plus haut.

Il revient à l'employeur de veiller à ce que tous les créanciers et le montant de leurs créances soient repris correctement dans la liste de créanciers et dans le plan de réorganisation. Le travailleur n'est pas obligé de s'en charger. Ce n'est pas parce que le travailleur n'a pas introduit de créance auprès du greffe qu'il a renoncé à sa créance d'une manière ou d'une autre.

Comme déjà mentionné plus haut, le dépôt a comme avantage d'arrêter la prescription et d'intégrer ainsi la créance dans le dossier.

Il est donc utile d'introduire une déclaration de créance, qui peut normalement être adressée par la poste au greffe concerné avec, en annexe, une copie de la déclaration et la demande de la retourner timbrée pour réception.

Attention, ceci ne suffit pas pour contester une créance reprise erronément par l'employeur ou pour corriger la non-reprise de la créance.

4.7.5.2.1. La contestation de la créance

Bien qu'en principe, il revienne à l'employeur/débiteur de veiller à ce que tous les créanciers et le montant de leurs créances soient repris correctement dans le plan de réorganisation, il est tout de même important que le travailleur entreprenne une démarche en vue de garantir sa créance¹⁷.

Lorsque la créance du travailleur n'a pas été reprise ou bien de manière erronée, il existe une série de possibilités en vue de réparer cette erreur.

Le cas échéant, l'employeur/débiteur peut encore compléter ou rectifier jusqu'à 8 jours avant l'audience la liste de créanciers et de leurs créances.

De manière plus informelle, il peut être utile d'adresser un courrier à l'employeur/débiteur et éventuellement à son avocat en vue d'informer que le travailleur a également une créance sursitaire à l'égard de l'employeur/débiteur et pour quel montant. Il est utile d'ajouter le calcul et une copie des pièces justificatives. Il convient de demander à l'employeur/débiteur et/ou à son avocat de confirmer par écrit que la créance sera reprise et de transmettre le plan de réorganisation. À défaut de réaction, le fait d'insister peut parfois être fructueux. N'hésitez donc pas à envoyer un rappel ou à prendre contact par téléphone. Il est également utile d'adresser un courrier au juge délégué ou au mandataire de justice.

Si le résultat visé n'est pas atteint via cette voie informelle, il faudra suivre la procédure formelle.

Plus formellement, le créancier sursitaire ou tout tiers intéressé, en ce compris le travailleur, qui conteste le montant ou la qualité de la créance reprise dans le plan de réorganisation doit déposer sa requête au plus tard un mois avant l'audience fixée par le tribunal pour le vote et la décision sur le plan de réorganisation. Si le créancier n'a pas porté sa contestation devant le tribunal un mois avant l'audience, il ne peut voter et être repris dans le plan que pour le montant proposé par le débiteur dans sa communication.

La contestation des créances n'a d'ailleurs pas uniquement trait aux propres créances. Chaque personne intéressée peut contester une créance déterminée. La contestation est donc adressée contre le débiteur ainsi que le créancier concerné. Ceci peut être utile lorsqu'on estime qu'une filiale a une créance sursitaire invraisemblablement élevée.

Le tribunal, au plus tard quinze jours avant la même audience, sur rapport du juge délégué, décide du montant et de la qualité de la créance. Le greffier notifie la décision au créancier et au débiteur par le biais du registre. Le jugement qui détermine le montant ou la qualité de la créance provisoirement admis n'est pas susceptible de recours. Si un créancier n'a introduit aucune

¹⁷ Il existe un jugement du tribunal de l'entreprise de Gand du 6 décembre 2010 selon lequel un créancier qui n'a pas été repris dans la liste de créanciers et qui n'a pas été informé du montant de sa créance pouvait considérer le plan de réorganisation comme non existant. On pourrait en déduire qu'il est judicieux de ne pas réagir, si cette situation devait se produire, pour ainsi échapper aux conséquences de la réorganisation judiciaire. Or, la prudence est de mise. En effet, ce jugement va à l'encontre de l'interprétation de la loi par la doctrine juridique. En outre, l'action avait été rejetée.

contestation devant le tribunal un mois avant l'audience prévue, il pourra seulement voter et être inclus dans le plan pour le montant et la qualité de la créance proposés par le débiteur.

Si la contestation ne relève pas de sa compétence, le tribunal détermine le montant ou la qualité pour lesquels la créance sera provisoirement admise dans les opérations de la réorganisation judiciaire et renvoie les parties devant le tribunal compétent pour qu'il statue sur le fond. Il en va de même si la contestation relève de sa compétence mais que la décision sur la contestation pourrait ne pas intervenir dans un délai suffisamment bref. C'est une situation qui se présente classiquement lorsqu'un travailleur conteste le montant d'une créance salariale dont il dispose à l'égard de son employeur; cette contestation est alors portée devant le tribunal du travail.

4.7.5.2.2. Requête unilatérale sur base d'éléments nouveaux

Sur le rapport du juge délégué, le tribunal peut à tout moment, en cas d'absolue nécessité et sur requête unilatérale du débiteur ou d'un créancier, modifier la décision déterminant le montant ou la qualité de la créance sursitaire sur la base d'éléments nouveaux. La créance contestée qui a été reconnue par le tribunal du travail ou la cour du travail est payée conformément aux modalités prévues pour les créances de même nature dans le plan de réorganisation. Même si le tribunal de l'entreprise s'est déjà prononcé, en prenant une décision définitive sur le plan de réorganisation, la créance qui a fait l'objet d'une contestation est ajoutée par après dans le plan de réorganisation. Le tribunal du travail ou la cour du travail ne le fait pas automatiquement. Le cas échéant, il faudra le demander au tribunal de l'entreprise. En aucun cas, l'exécution du plan de réorganisation ne pourra être suspendue, entièrement ou partiellement, par les décisions prises concernant ces contestations.

4.7.5.2.3. Conséquence en cas d'absence de contestation ou de contestation tardive

Si la créance sursitaire n'a pas été portée dans la liste de créanciers et qu'elle n'a pas donné lieu à contestation, comme décrit ci-haut, le travailleur/créancier n'est payé qu'après l'exécution intégrale du plan, conformément aux modalités prévues pour les créances de même nature.

Si le travailleur/créancier n'a pas été informé dûment par l'employeur/débiteur au cours du sursis, il sera payé selon les modalités et dans la mesure prévues par le plan homologué pour des créances similaires. Donc, pendant l'exécution du plan et non pas après l'exécution intégrale.

Il est donc très important de prendre soi-même une initiative si la créance sursitaire du travailleur n'est pas reprise dans la liste de créanciers et dans le plan de réorganisation.

4.7.5.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation

C'est en principe le débiteur qui établit un plan de réorganisation. Ce plan comprend une proposition de solution à la situation financière difficile, élaborée par l'employeur/débiteur.

Si un praticien de la réorganisation a été désigné dans le cadre de cette procédure, il peut contribuer à l'élaboration du plan de réorganisation. Il est précisé que le plan peut être rédigé et déposé par les dirigeants d'une personne morale sans que ceux-ci ne doivent disposer de l'assentiment des détenteurs de capital ou des créanciers obligataires.

Le plan de réorganisation doit contenir toutes les informations nécessaires pour permettre aux créanciers ayant voix délibérative de se prononcer sur le plan proposé en étant dûment informés.

Ces informations sont les suivantes:

- l'identité du débiteur, son adresse et son numéro d'entreprise;
- une liste de l'actif et du passif du débiteur au moment de la présentation du plan de réorganisation, une description de la situation économique du débiteur, **la situation des travailleurs** et une description des causes et de l'ampleur des difficultés du débiteur;
- les parties affectées nommées individuellement, ainsi que leurs créances ou intérêts couverts par le plan de réorganisation;
- le cas échéant, les parties, soit nommées individuellement soit décrites par types de dettes, qui ne sont pas affectées par le plan de réorganisation, ainsi qu'une description des raisons pour lesquelles il est proposé de ne pas les y inclure;
- le cas échéant, l'identité du praticien de la réorganisation;
- les conditions du plan de réorganisation, incluant notamment:
 - des mesures qui, aux fins de réorganiser l'activité de l'entreprise, comprennent la modification de la composition, des conditions ou de la structure de l'actif et du passif du débiteur ou de toute autre partie de la structure financière du débiteur, telles que la vente d'actifs ou de parties de l'activité et la cession de l'entreprise en tant qu'entreprise en activité, ainsi que tout changement opérationnel nécessaire, ou une combinaison de ces éléments;
 - le cas échéant, la durée proposée de toute mesure de réorganisation proposée;
 - les modalités d'information et de consultation des représentants des travailleurs;
 - le cas échéant, les conséquences générales sur l'emploi, par exemple licenciements, modalités de travail à temps partiel ou similaires;
 - les éventuels nouveaux financements anticipés dans le cadre du plan de réorganisation et les raisons pour lesquelles le nouveau financement est nécessaire pour mettre en œuvre ce plan.
- un exposé des motifs expliquant pourquoi le plan de réorganisation offre une perspective raisonnable d'éviter la faillite ou la liquidation de l'entreprise et de garantir sa viabilité, et comprenant les conditions préalables nécessaires au succès du plan.

Un arrêté royal peut préciser quelle information complémentaire doit être donnée par le plan et sous quelle forme cette information doit être fournie.

Une liste de contrôle, qui vise à fournir des orientations pratiques sur la façon dont le plan de réorganisation doit être rédigé, est mise à disposition sur REGSOL.

Le plan de réorganisation indique quelles créances sont encore contestées, en vue d'éclairer les intéressés sur leur ampleur et leur fondement.

Le plan peut également contenir une liste de créanciers dont les créances sont d'un montant nominaleminime et dont l'inclusion dans le plan en tant que créanciers concernés constituerait une charge administrative et financière injustifiable. Le plan indique les raisons pour lesquelles il est du meilleur intérêt de l'ensemble des créanciers affectés que ces créances soient traitées hors plan et réglées immédiatement.

Le plan de réorganisation ne peut comporter de:

- réduction ou d'abandon des créances sursitaires nées de prestations de travail, à l'exclusion des cotisations ou dettes fiscales ou sociales;

- réduction des dettes alimentaires ni des dettes qui résultent pour le débiteur de l'obligation de réparer le dommage causé par sa faute et lié au décès ou à l'atteinte à l'intégrité physique d'une personne;
- diminution ou suppression des amendes pénales.

Lorsque la continuité de l'entreprise requiert une réduction de la masse salariale, **un volet social du plan de réorganisation est prévu**, dans la mesure où un tel plan n'a pas encore été négocié. Le cas échéant, celui-ci peut prévoir des licenciements. Le CDE ne précise pas davantage ce que doit contenir ce volet social. La réduction de la masse salariale peut se faire entre autres, mais pas exclusivement, par le biais de licenciements, de réductions salariales, de suppression de primes, de réduction de la durée de travail, etc. Il est important de préciser que la loi ne déroge d'aucune manière aux règles normales en matière de licenciement ni aux règles en matière de licenciement collectif. Ce n'est donc pas parce que le volet social indique que des licenciements sont nécessaires en vue de garantir la continuité de l'entreprise que l'employeur/débiteur pourra licencier plus facilement ses travailleurs. Ceci vaut également pour toute mesure liée à la réduction de la masse salariale. L'employeur/débiteur n'a pas le droit d'effectuer unilatéralement une réduction salariale ou de supprimer des primes uniquement en raison de la réorganisation judiciaire. Les principes normaux du droit du travail doivent être appliqués.

Lors de l'élaboration du plan de réorganisation, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation du personnel, seront entendus. Dans cette dernière hypothèse, il n'est pas toujours évident de savoir qui doit être entendu en tant que 'délégation du personnel'. Dans la pratique, ce seront souvent les responsables syndicaux. Rien n'empêche toutefois que le personnel se fasse représenter par quelques travailleurs ou un avocat, etc. Enfin, ce sera le tribunal de l'entreprise qui jugera, suite à l'homologation du plan de réorganisation, si les personnes entendues pourront agir en tant que délégation du personnel.

De même, la signification exacte de ce droit d'être entendu n'est pas claire.

Le droit d'être entendu ne semble pas contenir de compétence de codécision, mais il semble bien qu'il aille au-delà du simple droit à l'information. Le droit d'être entendu comprend dans tous les cas le droit de formuler des propositions ou de donner des avis. Mais il est moins clair s'il comprend également une véritable consultation avec un réel échange d'idées.

Les propositions incluent pour tous les créanciers une proposition de paiement qui ne peut être inférieure à vingt pour cent du montant de la créance en ordre principal.

Les travailleurs ne devraient ici pas être concernés puisque la réduction ou l'abandon de créances sursitaires nées de prestations de travail n'est pas possible dans le cadre d'un plan de réorganisation. Ceci signifie que l'employeur/débiteur est tenu d'acquitter entièrement toutes les créances découlant de prestations de travail fournies avant l'ouverture de la réorganisation judiciaire et qui relèvent donc du sursis. Souvent, des délais de paiement seront repris dans le plan de réorganisation. Il est donc possible que cela prenne cinq ans avant que le travailleur soit payé entièrement, sauf si l'employeur/débiteur procède volontairement au paiement. En ce qui concerne les créances en dehors du sursis (il s'agit de créances découlant de prestations de travail fournies après le jugement qui ouvre la procédure de réorganisation judiciaire), rien ne change. Celles-ci restent simplement exigibles; l'exécution forcée est possible à cet effet.

Attention toutefois: il n'est ici question que de créances sursitaires nées de **prestations de travail** et non pas de créances sursitaires nées **de l'exécution du contrat de travail**. Le sort des indemnités de rupture relevant du sursis est source de nombreuses discussions. Il s'agit donc d'indemnités de rupture dues pour un préavis donné avant le jugement qui ouvre la réorganisation judiciaire. La discussion porte sur le fait de savoir si une indemnité de rupture constitue une créance issue d'une prestation de travail - qui ne peut donc pas être diminuée ni supprimée - ou une créance issue de l'acte juridique de la rupture, qui peut donc être diminuée ou supprimée.

Aussi bien la jurisprudence que la doctrine juridique ne donnent aucune réponse définitive en la matière.

La doctrine juridique qui fait autorité défend en tout état de cause que l'indemnité de rupture constitue aussi une créance découlant de prestations de travail et qu'elle ne peut donc pas être diminuée. Nous rejoignons cette vision. Sinon, il serait très facile pour un employeur/débiteur de contourner la protection de la créance découlant de prestations de travail. L'employeur/débiteur pourrait se débarrasser de ses travailleurs à moindre frais, en rompant le contrat juste avant le jugement qui ouvre la réorganisation judiciaire et ensuite, en réduisant considérablement leur créance. Ce n'était certainement pas le but du législateur.

Si cette situation se produit, il faut insister sur le paiement complet de l'indemnité de rupture. Il serait très utile de provoquer une jurisprudence en la matière.

En outre, l'abus de droit peut être invoqué si un employeur rompt le contrat de son/ses travailleur(s) juste avant l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire pour ensuite réduire l'indemnité de rupture dans le plan de réorganisation. Ceci pourrait être avancé à titre subsidiaire dans le cadre d'une procédure judiciaire. Un employeur qui s'en rend coupable dépasse clairement les limites de l'exercice normal du droit.

La loi prévoit qu'il est possible dans le cadre du plan de réorganisation de procéder à la cession volontaire de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités dans le cadre d'une réorganisation judiciaire par accord collectif.

Il est important de distinguer une telle cession volontaire d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité judiciaire. Les règles du transfert sous autorité judiciaire ne s'appliquent donc pas dans ce cas-ci.

Une telle cession volontaire peut être inscrite au plan de réorganisation comme partie de la proposition d'assainissement financier de l'entreprise dans la réorganisation judiciaire. Ce plan est soumis ensuite aux créanciers, pour vote, et le cas échéant, homologué par le tribunal de l'entreprise.

Nous devons souligner que le fait que cette cession volontaire ait lieu dans le cadre d'une réorganisation judiciaire n'a aucune influence sur ses conséquences pour les travailleurs. La loi ne détermine rien en ce qui concerne les conséquences pour les travailleurs de la cession volontaire.

Les règles normales de la CCT 32bis et de la loi sur les CCT s'appliquent donc pleinement.

Le délai d'exécution du plan de réorganisation ne peut dépasser cinq ans à compter de son homologation.

4.7.5.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation

Le débiteur, l'administrateur provisoire ou le praticien de la réorganisation déposent le plan de réorganisation dans le registre au moins vingt jours avant l'audience fixée.

Le praticien de la réorganisation ne peut déposer le plan sans le consentement du débiteur, lequel ne peut refuser son assentiment sans motif raisonnable. Si le débiteur est une personne morale, les dirigeants ne peuvent s'opposer de façon déraisonnable au dépôt du plan. Le tribunal, saisi par le praticien de la réorganisation du refus opposé par le débiteur, peut prendre une décision équipollente à un consentement s'il constate que le refus opposé par les dirigeants est dépourvu de motifs raisonnables.

Dès que le plan est déposé dans le registre, le greffier notifie au débiteur et aux créanciers sursitaires portés sur la liste des créanciers et le cas échéant aux détenteurs de capital repris sur la liste une communication indiquant:

- que ce plan est à l'examen et qu'ils peuvent le consulter dans le registre;
- les lieu, jour et heure où aura lieu l'audience à laquelle il sera procédé au vote sur ce plan, et qui se tiendra quinze jours au moins après cette communication et, le cas échéant, l'indication que le vote à distance est autorisé selon certaines modalités et que le créancier et le cas échéant, le détenteur de capital pourra émettre son vote au plus tard au début de l'audience;
- qu'ils pourront faire valoir, à l'audience, soit par écrit, soit oralement, leurs observations relatives au plan proposé;
- que seuls les créanciers sursitaires, et le cas échéant les détenteurs de capital dont le plan affecte les droits peuvent prendre part au vote.

Le débiteur, l'administrateur provisoire ou le praticien de la réorganisation informent les représentants des travailleurs du contenu de ce plan, en ce compris les créanciers extraordinaires dont les droits ont été modifiés.

Le plan de réorganisation est tenu pour approuvé par les créanciers lorsqu'il recueille le vote favorable de la majorité de ceux-ci, représentant par leurs créances, la moitié de toutes les sommes dues en principal et intérêts.

Pour le calcul des majorités, sont pris en compte les créanciers et les montants dus repris sur la liste de créanciers déposée par le débiteur ainsi que les créanciers dont les créances ont par la suite été provisoirement admises.

Les créanciers qui n'ont pas participé au vote et les créances qu'ils détiennent ne sont pas pris en compte pour le calcul des majorités. La circonstance qu'un créancier ne participe pas au vote n'implique toutefois pas que l'intéressé n'est pas lié par le vote.

Dans les quinze jours de l'audience, et en tout état de cause avant l'échéance du sursis, le tribunal décide s'il homologue ou non le plan de réorganisation.

Si le tribunal estime que les formalités n'ont pas été respectées, que le plan porte atteinte à l'ordre public ou qu'il y a une atteinte déraisonnable aux droits et intérêts des créanciers, il peut, par décision motivée et avant de statuer, autoriser le débiteur à proposer aux créanciers un plan de réorganisation adapté. Le tribunal énonce dans une seule décision toutes les objections qu'il estime devoir formuler à l'encontre du plan. Dans ce cas, il décide que la période de sursis est prorogée,

sans que le délai maximum de douze mois puisse toutefois être dépassé. Il fixe également la date de l'audience à laquelle il sera procédé au vote sur le plan. Les décisions rendues en vertu du présent paragraphe ne sont susceptibles d'opposition ou d'appel qu'avec le jugement qui statue sur l'homologation.

L'homologation ne peut être refusée qu'en cas d'inobservation des formalités requises par la présente loi, en cas de violation de l'ordre public, ou en cas d'une atteinte déraisonnable aux droits et intérêts des créanciers.

Elle ne peut être subordonnée à aucune condition qui ne soit pas prévue au plan de réorganisation, ni y apporter quelque modification que ce soit.

Le tribunal peut refuser, à la demande de tout intéressé, d'homologuer un plan de réorganisation si ce dernier n'offre manifestement pas une perspective raisonnable d'éviter la liquidation ou la faillite du débiteur ou de garantir la viabilité de l'entreprise.

Le jugement qui statue sur l'homologation clôture la procédure de réorganisation sous réserve des contestations découlant de l'exécution du plan de réorganisation. Il est publié par extrait au Moniteur belge par les soins du greffier.

4.7.5.5. Les voies de recours

Le jugement statuant sur la demande d'homologation n'est pas susceptible d'opposition.

Un appel peut être formé par le débiteur, en cas de rejet de l'homologation. Si le jugement refuse l'homologation, l'appel est suspensif.

En cas d'homologation du plan, ce sont les parties intervenues durant la procédure de réorganisation par voie de requête qui peuvent interjeter appel.

L'appel est formé par requête déposée au greffe de la cour d'appel dans les quinze jours de la notification du jugement. Il peut être formé même avant la publication du jugement relatif à l'homologation.

L'affaire est examinée, en urgence, à l'audience d'introduction ou à une audience proche sur rapport du juge délégué.

4.7.5.6. Effets du plan de réorganisation homologué

L'homologation du plan de réorganisation le rend contraignant pour tous les créanciers sursitaires. Dans la mesure où la mise en œuvre du plan de réorganisation nécessite une décision d'une assemblée générale d'une personne morale et que l'assemblée générale entrave de manière déraisonnable la mise en œuvre du plan homologué, tout intéressé peut demander au tribunal d'enjoindre à la personne morale de prendre les décisions requises pour assurer la mise en œuvre du plan.

Les créances sursitaires contestées, mais reconnues judiciairement après l'homologation, sont payées conformément aux modalités prévues pour les créances de même nature. En aucun cas, l'exécution du plan de réorganisation ne peut être totalement ou partiellement suspendue du fait des décisions rendues sur les contestations.

Les créances sursitaires qui n'ont pas été portées dans la liste et qui n'ont pas donné lieu à contestation, sont payées après l'exécution intégrale du plan conformément aux modalités prévues

pour les créances de même nature. Si le créancier n'a pas été dûment informé au cours du sursis, il sera payé selon les modalités et dans la mesure prévue par le plan homologué pour des créances similaires.

À moins que le plan n'en dispose autrement de manière expresse, l'exécution complète de celui-ci libère totalement et définitivement le débiteur pour toutes les créances y figurant.

La règle selon laquelle toutes les opérations sont inopposables à la masse lorsqu'elles ont été effectuées par le débiteur depuis l'époque déterminée par le tribunal comme étant celle de la cessation de ses paiements n'est pas applicable aux paiements faits par le débiteur en exécution du plan.

4.7.5.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation

Tout créancier peut, par citation du débiteur, demander la révocation du plan de réorganisation lorsqu'il n'est pas ponctuellement exécuté, ou lorsqu'il démontre qu'il ne pourra pas en être autrement et qu'il en subira un préjudice. Le procureur du Roi peut demander la révocation de la même manière lorsqu'il constate l'inexécution de la totalité ou d'une partie du plan.

Le tribunal statue après avoir entendu le débiteur. Le jugement portant révocation du plan est publié par les soins du greffier au Moniteur belge. Si le jugement a trait à un titulaire de profession libérale, le greffier avisera l'Ordre ou l'Institut dont le titulaire de la profession libérale dépend.

La déclaration de faillite du débiteur entraîne de plein droit la révocation du plan de réorganisation.

La révocation du plan de réorganisation le prive de tout effet, sauf pour ce qui concerne les paiements et les opérations déjà effectués, et notamment la cession déjà intervenue de tout ou partie des actifs ou des activités. La révocation implique que le débiteur et les créanciers se retrouvent, hormis les éléments susmentionnés, dans la position qu'ils auraient eue s'il n'y avait pas eu de plan de réorganisation homologué.

Le tribunal peut, d'office, à partir du premier anniversaire de la décision d'homologation, convoquer annuellement le débiteur pour qu'il fasse rapport sur l'exécution de l'accord collectif. Les déclarations du débiteur sont actées par le greffier en vue d'être déposées dans le dossier de la réorganisation judiciaire.

Sur demande motivée du débiteur, le tribunal peut lui donner acte par jugement de ce que le plan a été correctement exécuté, pour autant que soit apportée la preuve de l'exécution du plan de réorganisation suivant les conditions ou avec l'accord des créanciers concernés.

4.7.6. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les grandes entreprises

4.7.6.1. Qu'est-ce qu'une grande entreprise?	86
4.7.6.2. Plan de réorganisation	86
4.7.6.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation	86
4.7.6.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation	87
4.7.6.5. Clôture de la procédure et voies de recours.....	89
4.7.6.6. Effets du plan de réorganisation homologué	89
4.7.6.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation	89

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

La procédure de réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les grandes entreprises est très similaire à celle pour les petites et moyennes entreprises. Nous nous attacherons donc dans cette partie à ne reprendre que les éléments qui distinguent cette procédure de celle applicable aux petites et moyennes entreprises.

4.7.6.1. Qu'est-ce qu'une grande entreprise?

Une grande entreprise est une entreprise qui excède un ou plusieurs des critères suivants pendant deux exercices comptables consécutifs:

- moyenne annuelle du nombre de travailleurs: 250;
- chiffre d'affaires annuel hors taxe sur la valeur ajoutée: 40.000.000 euros;
- total du bilan 20.000.000 euros.

Les règles spécifiques aux grandes entreprises s'appliqueront également aux entreprises entre lesquelles existe une relation de filiation au sens de l'article L.23, 26° du présent Code si ces entités considérées dans leur ensemble dépassent le seuil visé à l'alinéa 1er. Il se peut donc que si une entreprise ne répond pas seule à un de ces critères, elle puisse tout de même y répondre si elle est liée à d'autres entreprises au sens de l'article susmentionné.

4.7.6.2. Plan de réorganisation

Les principes du plan de réorganisation sont en tous points identiques à ceux applicables aux petites et moyennes entreprises. Voyez le [point 5.6.5.2](#).

4.7.6.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation

L'élaboration du plan de réorganisation dans les grandes entreprises est similaire à ce qui est prévu pour les petites et moyennes entreprises.

Le contenu diffère quelque peu, notamment en ce qui concerne la possibilité dans les grandes entreprises de regrouper les créanciers par catégories de dettes, en plus de la possibilité de nommer individuellement les parties intéressées, et l'indication des classes dans lesquelles les parties

affectées ont été regroupées aux fins de l'adoption du plan de réorganisation et les valeurs respectives des créances et intérêts dans chaque classe.

Le plan de réorganisation devra également contenir une estimation des flux financiers du débiteur.

Il est toutefois important de rappeler qu'à l'instar d'une réorganisation judiciaire publique par accord collectif dans une petite ou une moyenne entreprise, la grande entreprise qui entreprend un réorganisation judiciaire publique par accord collectif est tenue de prévoir un volet social dans le plan de réorganisation si la continuité de l'entreprise requiert une réduction de la masse salariale. Il conviendra d'entendre les travailleurs ou leurs représentants.

Dans le cadre d'une grande entreprise, le plan de réorganisation doit prévoir que Les créanciers et détenteurs de capital sont regroupés dans des classes distinctes si les droits qu'ils pourraient recevoir en cas de liquidation du patrimoine du débiteur ou qu'ils recevraient sur la base de l'accord différent à un point tel en ce qui concerne leur nature, leur qualité ou leur valeur, qu'il ne peut être question de position comparable.

En toute hypothèse, les créanciers sursitaires extraordinaires et les créanciers sursitaires ordinaires font partie d'une classe distincte.

Les créanciers sursitaires extraordinaires ne sont inclus dans une classe de tels créanciers qu'à concurrence de la partie de leur créance pour laquelle un droit de priorité s'applique.

Afin de déterminer dans le cadre de la constitution des classes, la partie de la créance pour laquelle un droit de priorité s'applique, il convient d'estimer la valeur qu'aurait obtenue ce créancier en vertu de son rang de priorité légale qui lui serait conféré par la sûreté réelle dans l'hypothèse d'une faillite ou liquidation judiciaire.

Ces créanciers sont inclus pour le reliquat de leur créance dans la classe des créanciers sursitaires ordinaires.

Alors qu'un plan de réorganisation par accord collectif dans une petite ou moyenne entreprise prévoit que les propositions de paiement ne peuvent être inférieures à 20% du montant de la créance en ordre principal, rien de tel n'est prévu pour les grandes entreprises.

Pour le reste, le délai d'exécution du plan de réorganisation ne peut pas non plus dépasser 5 ans à compter de son homologation pour les grandes entreprises.

4.7.6.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation

De nombreuses règles applicables aux grandes entreprises sont similaires à celles applicables aux petites et moyennes entreprises. Si des nuances sont à apporter du fait de la prise en compte des détenteurs de capital dans les grandes entreprises, la plus grande différence avec les petites et moyennes entreprises se manifeste au niveau des règles d'approbation du plan de réorganisation.

Alors que le plan est tenu pour approuvé par les créanciers lorsqu'il recueille le vote favorable de la majorité des créanciers dans les petites ou moyennes entreprises, le plan sera quant à lui tenu pour approuvé dans les grandes entreprises à la condition qu'une majorité soit obtenu dans chaque classe de créanciers.

Le plan de réorganisation est tenu pour approuvé par une classe de créanciers ou détenteurs de capital si les créanciers ou détenteurs de capital, représentant la moitié des créances en principal et des intérêts, approuvent le plan.

Pour le calcul des majorités dans chaque classe, sont pris en compte les créanciers et détenteurs de capital et les montants et intérêts dus repris sur la liste de créanciers et détenteurs de capital déposée par le débiteur, ainsi que les créanciers dont les créances ont par la suite été provisoirement admises.

Les grandes entreprises se voient également offrir la possibilité de demander que le vote soit suspendu pour leur permettre d'établir un plan adapté qui sera soumis aux créanciers. Le plan adapté est déposé dans le registre et le greffier notifie au débiteur et aux créanciers, et le cas échéant aux détenteurs de capital, un avis indiquant que le plan amendé est déposé dans le registre et qu'il sera procédé au vote sur le plan amendé à l'audience à laquelle le vote avait été reporté.

Le tribunal est habilité à exercer un contrôle plus poussé du contenu du plan de réorganisation dans les grandes entreprises. Ainsi, le tribunal examinera si:

- la répartition en classes a été établie de façon correcte, et si les créanciers et détenteurs de capital partageant une communauté d'intérêt suffisante au sein d'une même classe bénéficient de l'égalité de traitement et sont traités de manière proportionnelle à leur créance;
- lorsqu'il y a des créanciers dissidents, le plan de réorganisation satisfait au critère du meilleur intérêt des créanciers. Il est satisfait au critère du meilleur intérêt des créanciers si aucun des créanciers dissidents n'est manifestement lésé par rapport à une situation au cours de laquelle une procédure normale de faillite aurait été suivie;
- le cas échéant, tout nouveau financement est nécessaire pour mettre en œuvre le plan de réorganisation et ne porte pas une atteinte excessive aux intérêts des créanciers.

Le tribunal prend une décision sur la valeur de l'entreprise uniquement lorsqu'un plan de réorganisation est contesté par une partie affectée dissidente sur la base:

- du fait présumé de ne pas remplir le critère du meilleur intérêt des créanciers;
- d'une violation alléguée des conditions relatives à une application forcée interclasse.

Si le plan n'est pas approuvé dans une ou plusieurs des classes, le tribunal peut l'homologuer et le plan sera imposé aux classes dissidentes autorisées à voter, lorsque ce plan remplit au moins les conditions suivantes:

- si la répartition des classes a été établie de façon correcte, au regard de l'égalité de traitement et du traitement proportionnel aux créances;
- si le plan de réorganisation satisfait au critère du meilleur intérêt des créanciers;
- s'il n'est pas porté atteinte excessive aux intérêts des créanciers dans le cas où un financement est nécessaire pour mettre en œuvre le plan de réorganisation;
- le plan de réorganisation a été approuvé par:
 - une des deux classes existantes ou
 - s'il y a plus de deux classes, une majorité de classes de parties affectées autorisées à voter, à condition qu'au moins une de ces classes soit une classe de créanciers garantis par une sûreté réelle ou ait un rang supérieur à celui de la classe des créanciers sursitaires ordinaires;
 - ou, à défaut, au moins une des classes de parties affectées qui peut raisonnablement s'attendre à être payée si l'ordre normal des priorités en cas de liquidation était appliqué;

- il ne déroge pas, au détriment de l'une des classes non consentantes, au rang légal ou conventionnel qui existerait dans le cadre d'une liquidation, à moins qu'il n'existe des motifs raisonnables de le faire et que les créanciers ou détenteurs de capital précités ne soient pas de ce fait manifestement lésés;
- aucune classe de parties affectées ne peut, dans le cadre du plan de réorganisation, recevoir ou conserver plus que le montant total de ses créances ou intérêts.

La législation belge ne prévoit pas explicitement que les travailleurs doivent constituer une classe distincte dans le cadre de cette procédure. Les considérants de la directive 2019/1023 estiment toutefois que les travailleurs pourraient constituer une telle classe distincte. Certains estiment que cette absence de droit de vote des travailleurs découle du fait que les créances des travailleurs, qui découlent de leurs prestations de travail, ne peuvent faire l'objet d'une réduction dans le cadre du plan de réorganisation. Toutefois, toutes les créances des travailleurs ne sont pas immunisées. En effet, seules les créances découlant de prestations de travail peuvent être immunisées et non pas toutes les créances qui découlent du contrat de travail, comme par exemple une indemnité compensatoire de préavis. Aucune réponse n'a été apportée par la réforme à ce sujet.

4.7.6.5. Clôture de la procédure et voies de recours

Les mêmes règles que pour les petites ou moyennes entreprises s'appliquent aux grandes entreprises. Voyez le [point 4.6.5.5.](#)

4.7.6.6. Effets du plan de réorganisation homologué

Mis à part quelques renvois supplémentaires aux détenteurs de capital des grandes entreprises, les mêmes règles que celles applicables aux petites et moyennes entreprises s'appliquent également ici. Voyez le [point 4.6.5.6.](#)

4.7.6.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation

Mis à part quelques renvois supplémentaires aux détenteurs de capital des grandes entreprises, les mêmes règles que celles applicables aux petites et moyennes entreprises s'appliquent également ici. Voyez le [point 4.6.5.7.](#)

4.7.7. Réorganisation judiciaire privée

4.7.7.1. Dispositions communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée.....	90
4.7.7.2. Réorganisation judiciaire privée par accord amiable	92
4.7.7.3. Réorganisation judiciaire privée par accord collectif	93
4.7.7.3.1. Plan de réorganisation	93
4.7.7.3.2. Établissement, contenu et dépôt du plan de réorganisation	93
4.7.7.3.3. Vote du plan de réorganisation	94
4.7.7.3.4. Homologation du plan de réorganisation.....	94
4.7.7.4. Dispositions finales communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée.....	94
4.7.7.4.1. Clôture de la procédure et voies de recours.....	94
4.7.7.4.2. Effets du plan de réorganisation homologué.....	94
4.7.7.4.3. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation	94

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

4.7.7.1. Dispositions communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée

Comme son nom l'indique, la procédure de réorganisation judiciaire privée est privée et les décisions prises dans le cadre de cette procédure ne font l'objet d'aucune publication.

Les éléments contenus dans REGSOL sont confidentiels et ne sont accessibles qu'au débiteur, au praticien de la réorganisation, aux créanciers concernés par la procédure et aux membres des cours et tribunaux dans l'exercice de leurs fonctions.

L'entreprise peut décider quels créanciers elle souhaite impliquer dans la procédure de réorganisation judiciaire privée.

L'entreprise introduit pour ce faire une requête unilatérale auprès du président du tribunal de l'entreprise. Ce dernier désignera, s'il est satisfait aux conditions, un praticien de la réorganisation pour faciliter la conclusion d'un accord amiable ou pour établir un plan de réorganisation par accord collectif. Si l'objectif est de conclure un accord collectif, l'entreprise doit indiquer si les règles spécifiques aux petites et moyennes entreprises ou celles spécifiques aux grandes entreprises trouveront à s'appliquer.

L'entreprise doit apporter dans sa requête la preuve d'une probabilité d'insolvabilité.

Il est également prévu que tout créancier ou détenteur de capital peut demander au président du tribunal qu'un praticien de la réorganisation soit désigné pour faciliter la conclusion d'un accord amiable ou d'un accord collectif.

Si une telle demande est déposée, l'entreprise ne peut plus elle-même introduire une demande de procédure de réorganisation judiciaire privée tant que le tribunal n'a pas statué sur la demande du créancier ou du détenteur de capital. Par contre, si l'entreprise a déjà déposé une requête en réorganisation judiciaire privée, la demande du créancier ou du détenteur de capital ne sera pas recevable.

La demande du créancier ou du détenteur de capital sera accordée si l'insolvabilité de l'entreprise est probable, sauf s'il apparaît d'un examen sommaire qu'accéder à une telle demande n'est pas dans l'intérêt collectif des créanciers, y compris celui des travailleurs.

Sur base de ces dispositions, il ressort qu'il est tout à fait envisageable que les travailleurs demandent à ce qu'une procédure de réorganisation judiciaire privée soit initiée.

Les travaux préparatoires indiquent que le contenu précis des obligations de droit social, notamment les obligations en matière d'information et de consultation sera déterminé en ayant égard à l'intérêt de l'entreprise dans toutes ses composantes dont en particulier les travailleurs. Les modalités de l'exercice des droits sociaux des travailleurs pourront notamment être influencées par le fait que la procédure privée aura été initiée partiellement par les travailleurs.

Il ressort de ces éléments des travaux préparatoires qu'il existerait une marge d'appréciation laissée au praticien de la réorganisation ainsi qu'au tribunal pour décider s'il est opportun d'impliquer ou non les travailleurs et leurs représentants dans la procédure privée de réorganisation judiciaire.

La demande, qu'elle soit introduite par l'entreprise, un créancier ou un détenteur de capital, est traitée en chambre du conseil dans un délai de huit jours à partir de son dépôt dans REGSOL.

L'ordonnance rendue par le tribunal est déposée dans REGSOL et n'est pas susceptible d'opposition. L'appel en est formé par requête déposée au greffe de la cour d'appel dans les huit jours de la notification de l'ordonnance. L'appel dirigé contre une ordonnance qui désigne un praticien de la réorganisation n'est pas suspensif.

Sur simple demande, le débiteur fournit au praticien de la réorganisation une liste des créanciers et tous les documents comptables ou autres utiles à la conclusion d'un accord amiable ou à l'établissement d'un plan de réorganisation par accord collectif. Le praticien de la réorganisation détermine le délai dans lequel les créanciers individuels sont informés de sa mission. Le praticien de la réorganisation peut aussi décider d'entamer des négociations avec un ou plusieurs créanciers et de ne les étendre à d'autres créanciers qu'à un stade ultérieur.

Le praticien de la réorganisation peut demander, par requête contradictoire, au président du tribunal, eu égard à la situation du débiteur, aux négociations en cours et prenant en compte le préjudice causé par la mesure aux créanciers concernés ainsi que l'intérêt général, d'accorder un sursis à l'entreprise à l'égard des créanciers concernés. C'est le président du tribunal qui fixe la durée du sursis et celle-ci ne peut être supérieure à quatre mois. Le président du tribunal peut aussi mettre fin à tout moment, d'office, à la requête d'un créancier intéressé ou du praticien de la réorganisation, au sursis accordé, par une décision motivée, après avoir entendu le débiteur.

Le praticien de la réorganisation désigné par le tribunal participe à la négociation d'un accord amiable ou d'un plan de réorganisation par accord collectif, et veille à ce que les créanciers concernés par la procédure soient fidèlement informés. Il est d'ailleurs le seul habilité à obtenir la procuration des créanciers consultés.

Lorsque les parties sont arrivées à un accord amiable, le praticien de la réorganisation demandera au tribunal de désigner un juge délégué et de fixer la date à laquelle l'accord amiable pourra être homologué. Pour ce faire, le praticien de la réorganisation joint à sa requête l'accord amiable et un exposé quant aux circonstances de l'accord.

En cas d'accord collectif, le praticien de la réorganisation ou l'entreprise peuvent demander par requête au tribunal de constater que les données nécessaires pour l'obtention d'un accord collectif ont été rassemblées, qu'à première vue le plan répond aux exigences légales et est susceptible d'être soumis aux créanciers et détenteurs de capital concernés par la procédure. Si l'approbation du plan de réorganisation apparaît comme suffisamment plausible, le tribunal désigne un juge délégué et fixe la date à laquelle le plan sera voté.

Le tribunal peut suspendre sa décision si les créanciers concernés et le débiteur sont en désaccord quant au montant et aux qualités de la créance et qu'aucune décision n'a été prise pour vider cette contestation. Il peut également décider que la créance sera reprise à titre provisionnel.

C'est le tribunal qui peut déterminer les modalités de notification du plan.

Le débiteur peut, à tout moment de la procédure, renoncer, en tout ou en partie, à sa demande de réorganisation judiciaire privée. Le débiteur dépose l'acte de désistement dans le registre. Le président ou le tribunal lui en donnent acte par une décision qui ne fait à nouveau pas l'objet d'une publication.

Le praticien de la réorganisation peut également, s'il estime que la conclusion d'un accord amiable ou d'un accord collectif ne paraît pas probable, demander au président du tribunal de mettre fin à la procédure. L'entreprise et le praticien de la réorganisation sont entendus à une audience en chambre du conseil fixée par le président du tribunal dans les huit jours du dépôt de la requête du praticien de la réorganisation lors de laquelle le président du tribunal rend sa décision.

4.7.7.2. Réorganisation judiciaire privée par accord amiable

La procédure de réorganisation judiciaire privée par accord amiable tend à conclure un accord entre le débiteur et un ou plusieurs de ses créanciers en vue de l'assainissement de sa situation financière ou de la réorganisation de son entreprise.

Lorsque la procédure de réorganisation judiciaire privée tend à la conclusion d'un ou plusieurs accords amiables, le débiteur poursuit cet objectif sous la surveillance du juge délégué avec l'assistance d'un praticien de la réorganisation.

En cas d'accord amiable, le tribunal, statuant sur requête contradictoire du débiteur et sur le rapport du juge délégué, homologue l'accord, lui confère un caractère exécutoire et clôture la procédure.

Si le débiteur ne peut obtenir un accord amiable d'un ou plusieurs créanciers concernés, le tribunal, sur requête contradictoire du débiteur, peut octroyer, à l'égard de ces créanciers, des délais de grâce. Dans ce cas, la décision du tribunal vaut comme accord amiable.

La décision d'homologation ou d'octroi de délais de grâce peut proroger la mission du praticien de la réorganisation pour faciliter l'exécution de l'accord amiable ou des obligations du débiteur.

Ces décisions ne sont pas publiées.

La responsabilité des créanciers parties à un accord amiable ne peut être poursuivie par le débiteur, par un autre créancier ou par les tiers pour la seule raison que cet accord amiable n'a pas effectivement permis la continuité de tout ou partie des actifs ou des activités.

4.7.7.3. Réorganisation judiciaire privée par accord collectif

4.7.7.3.1. Plan de réorganisation

La procédure de réorganisation judiciaire privée par accord collectif a pour but de permettre au débiteur d'obtenir l'accord de ses créanciers ou de certains d'entre eux et le cas échéant, des détenteurs de capital sur un plan de réorganisation.

4.7.7.3.2. Établissement, contenu et dépôt du plan de réorganisation

Le plan doit être établi et déposé de la même manière que dans le cadre d'une procédure publique par accord collectif.

Le plan peut être rédigé et déposé par les dirigeants d'une personne morale sans que ceux-ci ne doivent disposer de l'assentiment des détenteurs de capital ou des créanciers obligataires.

Le débiteur, l'administrateur provisoire ou le praticien de la réorganisation déposent le plan de réorganisation dans le registre au moins vingt jours avant l'audience fixée dans le jugement rendu par le tribunal.

Le débiteur ou l'administrateur provisoire ou le praticien de la réorganisation, déposent la liste des créanciers, avec indication des contestations des créances en cours ou modifiée pour tenir compte des paiements éventuellement faits. Ils déposent également, lorsque le plan vise des détenteurs de capital, la liste des détenteurs concernés.

Le praticien de la réorganisation ne peut déposer le plan sans le consentement du débiteur, lequel ne peut refuser son assentiment sans motif raisonnable. Si le débiteur est une personne morale, les dirigeants ne peuvent s'opposer de façon déraisonnable au dépôt du plan. Le tribunal, saisi par le praticien de la réorganisation, peut prendre une décision équipollente à un consentement s'il constate que le refus opposé par le débiteur ou les dirigeants est dépourvu de motifs raisonnables.

Le débiteur ne peut déposer le plan qu'après vérification par le juge délégué que le plan répond aux conditions de forme exigées.

Dès que le plan est déposé dans le registre, le greffier notifie au débiteur et aux créanciers sursitaires portés sur la liste des créanciers participants et le cas échéant aux détenteurs de capital repris sur la liste un avis indiquant:

- que ce plan est à l'examen et qu'ils peuvent le consulter dans le registre;
- les lieu, jour et heure où aura lieu l'audience à laquelle il sera procédé au vote sur ce plan, et qui se tiendra quinze jours au moins après cet avis;
- le cas échéant, l'indication que le vote à distance est autorisé selon certaines modalités et que le créancier pourra émettre son vote au plus tard au début de l'audience;
- qu'ils pourront faire valoir à l'audience, soit par écrit, soit oralement, leurs observations relatives au plan proposé et qu'en leur absence il sera voté sur le plan;
- que seuls les créanciers sursitaires, et le cas échéant, les détenteurs de capital dont le plan affecte les droits peuvent prendre part au vote.

4.7.7.3.3. Vote du plan de réorganisation

Le vote du plan se fait selon les mêmes modalités que celles applicables dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire publique.

4.7.7.3.4. Homologation du plan de réorganisation

Dans les quinze jours de l'audience, et en tout état de cause avant l'échéance du sursis, le tribunal décide s'il homologue ou non le plan de réorganisation. L'examen du tribunal est le même que celui effectué dans le cadre de la réorganisation judiciaire publique par accord collectif.

Le jugement statuant sur l'homologation ne fait pas l'objet d'une publication. Il est inséré par le greffier dans REGSOL.

4.7.7.4. Dispositions finales communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée

4.7.7.4.1. Clôture de la procédure et voies de recours

Le jugement qui statue sur l'homologation clôture la procédure de réorganisation, sous réserve des contestations découlant de l'exécution du plan de réorganisation.

Le jugement statuant sur la demande d'homologation n'est pas susceptible d'opposition.

En cas de refus d'homologation, le débiteur peut interjeter appel.

En cas d'homologation, les parties intervenues dans la procédure peuvent interjeter appel par voie de requête. L'appel formé par un créancier est dirigé contre toutes les parties intervenues dans la procédure ainsi que contre le débiteur.

La procédure en appel se déroule à huis-clos et ne fait l'objet d'aucune publicité.

L'appel est formé par requête déposée au greffe de la cour d'appel dans les quinze jours de la notification du jugement.

L'affaire est examinée, en urgence, en chambre du conseil sur rapport du juge délégué.

Si le jugement refuse l'homologation, l'appel est suspensif.

4.7.7.4.2. Effets du plan de réorganisation homologué

L'homologation du plan de réorganisation le rend contraignant pour tous les créanciers sursitaires et les détenteurs de capital auxquels la notification a été faite.

Dans la mesure où la mise en œuvre du plan de réorganisation nécessite une décision d'une assemblée générale d'une personne morale et que l'assemblée générale ne se conforme pas aux termes de la décision d'homologation, tout intéressé peut demander au tribunal de se substituer à l'assemblée pour prendre les décisions découlant de l'homologation.

4.7.7.4.3. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation

Tout créancier peut, par citation du débiteur, demander la révocation du plan de réorganisation lorsqu'il n'est pas ponctuellement exécuté, ou lorsqu'il démontre qu'il ne pourra pas en être autrement et qu'il en subira un préjudice. Le procureur du Roi peut demander la révocation de la même manière lorsqu'il constate l'inexécution de la totalité ou d'une partie du plan.

Le tribunal statue, sur la demande, après avoir entendu le débiteur.

La déclaration de faillite du débiteur entraîne de plein droit la révocation du plan de réorganisation.

La révocation du plan de réorganisation le prive de tout effet, sauf pour ce qui concerne les paiements et les opérations déjà effectués, et notamment la cession déjà intervenue de tout ou partie des actifs ou des activités. La révocation implique que le débiteur et les créanciers se retrouvent, hormis les éléments susmentionnés, dans la position qu'ils auraient eue s'il n'y avait pas eu de plan de réorganisation homologué.

Le tribunal peut, d'office, à partir du premier anniversaire de la décision d'homologation, convoquer annuellement le débiteur pour qu'il fasse rapport sur l'exécution de l'accord collectif. Les déclarations du débiteur sont actées par le greffier en vue d'être déposées dans le dossier de la réorganisation judiciaire.

Sur demande motivée du débiteur, le tribunal peut lui donner acte par jugement que le plan a été correctement exécuté, pour autant que soit apportée la preuve de l'exécution du plan de réorganisation suivant les conditions ou avec l'accord des créanciers concernés.

4.7.8. Le transfert sous autorité judiciaire

4.7.8.1. Notions	96
4.7.8.2. Droits des travailleurs.....	97
4.7.8.3. Convention de transfert projeté.....	101
4.7.8.4. Information, consultation et audition des représentants des travailleurs ...	102
4.7.8.5. Sort des organes de concertation et de négociation.....	103
4.7.8.5.1. Conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail	103
4.7.8.5.2. Délégation syndicale	104
4.7.8.6. Intervention du Fonds de fermeture des entreprises	105
4.7.8.7. Aspects pratiques du transfert sous autorité judiciaire.....	106

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

Le transfert d'entreprise sous autorité de justice, rebaptisé transfert sous autorité judiciaire, a également été réformé. Nous indiquons ci-dessous les éléments neufs, à côté des éléments qui ont été maintenus.

4.7.8.1. Notions

Auparavant, le transfert sous autorité de justice vise à assurer le maintien de tout ou partie de l'entreprise ou de ses activités, et ce de manière volontaire ou forcée.

Désormais, le transfert sous autorité judiciaire de tout ou partie des activités d'une entreprise peut être ordonné par le tribunal en vue d'assurer une liquidation efficace de la personne morale ou du patrimoine de l'entreprise. Ce changement d'objectif de la procédure n'est pas anodin. Il vise à mettre fin à une controverse concernant la nature de la procédure de réorganisation judiciaire par transfert sous autorité judiciaire: s'agit-il d'une procédure de liquidation ou d'une procédure visant à assurer la continuité de l'entreprise? La réponse à cette question n'est pas sans conséquence, notamment au regard de l'obligation de reprise de personnel qui a fait l'objet de décisions contrastées de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). La réforme intervenue ici fait le choix de considérer – d'aucuns diront de manière tout à fait artificielle – que cette procédure est bel et bien une procédure de liquidation, notamment pour évacuer cette question de la reprise du personnel (nous y reviendrons plus loin).

Pour le reste, l'entreprise peut demander volontairement ce transfert ou peut se le voir imposer sur citation par le procureur du Roi, un créancier ou toute personne ayant un intérêt, comme c'était déjà le cas auparavant. Ceci signifie qu'un concurrent peut organiser également une reprise hostile sur base de la citation portant transfert sous autorité de justice. Ceci n'est possible que dans un des 4 cas suivants:

- Lorsque l'employeur/débiteur est en état de faillite sans avoir demandé l'ouverture d'une réorganisation judiciaire.

- Lorsque le tribunal rejette la demande d'ouverture d'une réorganisation judiciaire, en ordonne la fin anticipée ou révoque le plan de réorganisation.
- Lorsque les créanciers n'approuvent pas le plan de réorganisation.
- Lorsque le tribunal refuse l'homologation du plan de réorganisation.

La demande de transfert peut être faite dans la citation tendant à mettre fin de manière anticipée à la procédure de réorganisation ou à révoquer le plan de réorganisation ou dans un exploit distinct dirigé contre le débiteur.

Lorsque le tribunal ordonne le transfert par le même jugement que celui qui rejette la demande d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, en ordonne la fin anticipée, révoque le plan de réorganisation ou refuse l'homologation, le tribunal statue sur le rapport du juge délégué et le charge de lui faire rapport sur l'exécution du transfert.

Lorsque le tribunal ordonne le transfert par un autre jugement que celui qui met fin au sursis, le tribunal désigne un juge délégué pour faire rapport sur l'exécution du transfert.

Dans le jugement qui ordonne le transfert, le tribunal désigne également un mandataire de justice chargé d'organiser et de réaliser le transfert au nom et pour le compte de l'employeur/débiteur.

Ce jugement détermine aussi l'objet du transfert (toute l'entreprise, seulement une partie déterminée, une partie des activités, etc.), mais il peut aussi le laisser à l'appréciation du mandataire de justice.

Enfin, ce jugement peut ordonner un sursis complémentaire n'excédant pas 6 mois.

Ce jugement est publié par extrait au Moniteur belge.

La réforme du CDE a toutefois bel et bien prévu qu'une fois le transfert des activités et actifs susceptibles de l'être l'ont été, les parties sont convoquées afin que le tribunal puisse prononcer la faillite ou la liquidation de l'entreprise.

Dans le cas où la faillite est prononcée, un curateur sera désigné. Il ne pourra pas s'agir de la même personne que celle qui avait été désignée praticien de la liquidation dans le cadre des opérations de transfert.

Dans le cas où la liquidation est prononcée, le tribunal pourra désigner comme liquidateur la même personne qui a opéré en tant que praticien de la liquidation dans le cadre des opérations de transfert.

4.7.8.2. Droits des travailleurs

La CCT n°102 constitue la base légale en la matière.

Choix des travailleurs repris

Mentionnons d'emblée qu'une distinction doit être opérée entre les travailleurs repris et non repris.

En effet, la CCT permet au cessionnaire de choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre, pour autant que son choix soit dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et qu'il s'effectue sans différenciation interdite¹⁸. La réforme a d'ailleurs dorénavant prévu que le

¹⁸ Notons que la Cour de Justice de l'Union européenne a condamné la loi belge dans l'arrêt Plessers du 16 mai 2019 au vu de la possibilité qu'à le cessionnaire de choisir les travailleurs qu'il reprend. Cela va à l'encontre de la directive 2001/23/CE,

tribunal de l'entreprise doit contrôler la motivation du choix du cessionnaire par rapport aux différentes catégories de travailleurs avant d'autoriser le transfert projeté. Faute de motivation appropriée, le tribunal peut refuser d'autoriser le transfert.

La loi et la CCT précisent tout particulièrement que les représentants des travailleurs dans l'entreprise transférée ne peuvent être soumis à un traitement différencié uniquement en raison de leur activité exercée comme représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée.

Cette absence de différenciation interdite est présumée établie dans le cas où la proportion, avant le transfert sous autorité de justice, entre les travailleurs occupés dans l'entreprise transférée et leurs représentants dans les organes de cette entreprise reste respectée après le transfert.

Cela signifie donc qu'aussi longtemps qu'avant et après le transfert, il y a proportionnellement autant de travailleurs 'normaux' que de représentants du personnel, l'absence de différenciation interdite est présumée établie.

Étant donné qu'il s'agit d'une présomption réfragable, la preuve contraire peut donc toujours être fournie. Les travaux préparatoires précisent que le tribunal peut contrôler si le choix des travailleurs, lequel revient au repreneur, a été dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles, sans différenciation interdite ou s'il a été dicté par l'activité exercée comme représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée ou la partie d'entreprise transférée.

Il est donc important d'attirer l'attention du tribunal sur cette différenciation interdite. À cet effet, il y a lieu d'informer en premier lieu le juge délégué ainsi que le mandataire de justice, qui pourront ensuite attirer l'attention du tribunal sur ce point. En outre, les représentants du personnel peuvent le communiquer lorsqu'ils sont entendus au cas où l'homologation du transfert est demandée. Enfin, une tierce opposition pourrait être formée.

Pendant longtemps, cette possibilité de choix des travailleurs a été remise en cause par l'arrêt Plessers de la CJUE rendu le 16 mai 2019. En effet, cet arrêt a considéré que la procédure de transfert sous autorité de justice n'avait pas pour objet la liquidation de l'entreprise mais bien d'en assurer la continuité de telle sorte que le choix des travailleurs à reprendre ne pouvait être laissé au cessionnaire et que le cessionnaire était tenu de reprendre l'ensemble des travailleurs.

Quelques années plus tard, la CJUE a rendu le 28 avril 2022 son arrêt Heiploeg. Si certains prétendent que l'enseignement de l'arrêt Plessers a été complètement renversé, la nuance devrait plutôt nous pousser à constater que la CJUE a précisé que le choix des travailleurs pouvait se faire, à la condition qu'il soit clair que l'on se trouve dans un scénario de liquidation.

On comprend donc mieux la volonté de la réforme de donner au transfert sous autorité judiciaire toutes les apparences d'une procédure de liquidation. Cela s'est fait de manière assez artificielle, sans changer fondamentalement les règles qui s'appliquent à la procédure mais en se bornant à redéfinir l'objectif de du transfert sous autorité judiciaire et en renommant le mandataire de justice par praticien de la liquidation... Le caractère quelque peu artificiel de ces modifications légales

qui prévoit le principe fondamental du transfert des contrats de travail de l'employeur cédant à l'employeur cessionnaire par le fait même du transfert. Pour la Cour, les licenciements survenus dans un contexte de transfert d'entreprise doivent être motivés par des raisons économiques, techniques ou d'organisation sur le plan de l'emploi qui ne sont pas intrinsèquement liées au transfert. Les discussions concernant les suites précises à donner à ce dossier sont en cours.

pourrait expliquer l'apparition soudaine de la préparation privée de la faillite dans le cadre de cette réforme. En effet, l'avis du Conseil d'État s'est montré particulièrement critique à cet égard¹⁹.

Il est important de souligner que les travailleurs ne peuvent pas être contraints d'accepter leur transfert²⁰.

Maintien des droits des travailleurs et possibilités de dérogations

Les droits et obligations qui résultent des contrats de travail des travailleurs repris sont transférés au cessionnaire, sous réserve de la possibilité pour ce dernier de modifier les conditions de travail dans le cadre d'une procédure de négociation collective ou individuelle.

Comme nous le verrons plus loin, le repreneur n'est également tenu, à l'égard des travailleurs repris, qu'aux droits et obligations individuels, à condition que le repreneur en ait été informé. C'est la raison pour laquelle il est essentiel que les travailleurs vérifient bien la communication au candidat-repreneur dont ils reçoivent une copie et qu'en cas d'erreur ou d'irrégularité, ils contestent le contenu de la communication endéans le mois auprès du praticien de la liquidation. Celui-ci prendra ensuite les dispositions nécessaires. Mais ici aussi, le travailleur devra y être attentif.

En ce qui concerne les droits des travailleurs négociés collectivement ou appliqués collectivement, ceux-ci passent également au repreneur. Dans ce cas-ci, le respect de l'obligation de communication n'a aucune influence. Le repreneur y est donc tenu, qu'il ait été informé correctement ou non. Par conditions de travail conclues collectivement, il faut entendre les conditions de travail d'application chez le débiteur qui résultent de conventions ou d'accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise. Par conditions de travail appliquées collectivement, il faut entendre les conditions de travail qui, bien que ne résultant pas de conventions ou d'accords collectifs, s'appliquaient à l'ensemble des travailleurs du débiteur ou à des catégories de travailleurs de ce dernier. Il s'agit donc entre autres de structures salariales, de classifications professionnelles, de régimes de travail, etc.

Il est toutefois possible de déroger à ces droits négociés ou appliqués collectivement dans le cadre d'une négociation collective. Il s'agit de modifier les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement qui existaient chez le cédant à l'égard des travailleurs repris, ceci en vue de préserver l'emploi en assurant en tout ou en partie la survie de l'entreprise et de ses activités. Cette possibilité n'est donc prévue que pour des modifications visant à assurer l'emploi, en garantissant l'existence de l'entreprise ou de ses activités, ou une partie. En outre, l'accord résultant des négociations collectives est conclu sous condition suspensive de la conclusion d'une convention collective de travail. À défaut d'une telle convention collective de travail, ces conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement chez le débiteur à l'égard des travailleurs qui seront repris sont maintenues vis-à-vis du cessionnaire. Soulignons que l'on ne peut pas apporter unilatéralement des modifications aux droits des travailleurs. Aussi bien un accord des représentants du personnel qu'une CCT sont requis pour toute modification.

Dans le cas d'une modification des conditions de travail à l'issue d'une négociation individuelle, il ne peut être question que d'une modification du contrat de travail individuel si ces modifications ont lieu pour des raisons techniques, économiques ou d'organisation. Soulignons que l'accord du

¹⁹ Voyez [Avis n°72.541/2 du 21 décembre 2022](#) du Conseil d'État, pp. 3 et suiv.

²⁰ Doc parl Chambre Intérieure 2007, n°160/002, 76

travailleur est requis à cet effet et que le travailleur a donc aussi le droit de refuser les modifications proposées.

Information du candidat-repreneur

Le cessionnaire n'est tenu que par les obligations qui lui ont été communiquées par écrit à l'occasion de la procédure d'information, mise à charge du cédant et du mandataire de justice. C'est pourquoi une obligation de communication importante pèse sur l'employeur/débiteur vis-à-vis du repreneur. Mais pour les travailleurs, il est également très important que cette communication intervienne correctement. Dès lors, ils jouent un rôle fondamental à ce sujet.

Ainsi, certains éléments existants à la date d'ouverture de la procédure de réorganisation (droits et obligations contenus dans les contrats de travail des travailleurs repris, dettes, actions en justice en cours,...) doivent être communiqués par écrit au cessionnaire par le mandataire de justice. Ces informations portent également sur les instruments de portée collective, à savoir les CCT d'entreprise ou le règlement de travail.

Mentionnons également que la loi prévoit la conclusion entre le cédant (ou le mandataire de justice) et le cessionnaire d'une «convention de transfert projeté»²¹ (voir ci-dessous) qui contient diverses informations dont la liste des travailleurs repris, les éventuels projets de modifications individuelles ou collectives des droits et obligations, etc.

Sur la base des informations reçues de l'employeur/débiteur, le praticien de la liquidation communique par écrit au candidat-repreneur les informations suivantes:

- les droits et obligations convenus individuellement dans les contrats de travail conclus entre l'employeur/débiteur et les travailleurs qui seront repris;
- les dettes de l'employeur/débiteur découlant des contrats de travail conclus entre l'employeur/débiteur et les travailleurs qui seront repris, et
- les créances introduites par ces travailleurs contre l'employeur/débiteur,

qui existent au moment du jugement qui ouvre la procédure de réorganisation judiciaire, ou, à défaut de ce jugement, qui existent au moment du jugement qui ordonne le transfert sous autorité judiciaire.

Afin de ne pas trop alourdir cette obligation, les droits et obligations découlant des normes légales ne doivent pas être repris dans cette communication.

En même temps que cette communication adressée au candidat-repreneur, le praticien de la liquidation informe, par pli recommandé, les travailleurs qui seront repris de leurs droits, obligations, dettes et créances individuels dont il a informé le repreneur. Le praticien de la liquidation transmet également au travailleur une copie du courrier au moyen duquel il a informé le candidat-repreneur de ces informations individuelles du travailleur.

Il est extrêmement important que les travailleurs vérifient soigneusement cette communication. S'ils constatent des irrégularités ou des erreurs dans les informations qui leur ont été transmises, ils doivent, dans un délai de 1 mois à partir de l'envoi du pli recommandé, contester son contenu auprès du praticien de la liquidation. Il s'agit d'un point très important en vue du maintien de leurs droits à l'égard du repreneur.

²¹ L'accord constaté par écrit intervenu entre le débiteur ou le mandataire de justice et le candidat-repreneur.

Si un travailleur communique au praticien de la liquidation que les informations comportent une erreur ou une irrégularité, le praticien de la liquidation informe le candidat-repreneur du fait qu'un travailleur conteste l'information qui lui a été transmise. Si ces données s'avèrent être effectivement erronées ou incomplètes, le praticien de la liquidation procède à leur rectification et transmet une nouvelle communication au candidat-repreneur ainsi qu'au travailleur concerné.

En plus, le praticien de la liquidation informe le candidat-repreneur par écrit des droits et obligations découlant des CCT conclues par l'employeur/débiteur ainsi que du règlement de travail applicable chez l'employeur/débiteur. Le praticien de la liquidation communique également le numéro de la (sous-)commission paritaire ou des différentes (sous-)commissions paritaires dont la partie d'entreprise ou l'entreprise, à laquelle les travailleurs qui seront repris appartiennent, ressortit.

Cette communication a trait à la situation au moment du jugement qui ouvre la procédure de réorganisation judiciaire ou, à défaut de ce jugement, au moment du jugement qui ordonne le transfert sous autorité judiciaire.

Sort des dettes à l'égard des travailleurs

Les travailleurs non repris ne peuvent logiquement s'adresser qu'à l'employeur/débiteur en vue d'honorer leurs créances. Par l'effet de la vente des meubles ou immeubles, les droits des travailleurs/créanciers sont reportés sur le prix. Il faut toutefois tenir compte du sursis, de sorte que des mesures d'exécution ne peuvent être prises pour des créances sursitaires qu'après la fin du sursis.

En ce qui concerne les travailleurs repris, trois hypothèses sont possibles en fonction du moment où la créance est devenue exigible:

- 1) dettes nées **avant** la procédure de réorganisation judiciaire: si les dettes ont été portées à la connaissance du cessionnaire, le cédant et le cessionnaire sont tenus *in solidum* du paiement de ces dettes. Le travailleur peut donc s'adresser au cédant ou au cessionnaire pour obtenir le paiement de sa créance;
- 2) Dettes exigibles **à partir** de la date d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire jusqu'au transfert effectif: à charge du cédant. Pour ces créances, une exécution forcée est toutefois possible, parce qu'elles ne relèvent pas du sursis;
- 3) Dettes nées à partir du transfert effectif: à charge du cessionnaire.

4.7.8.3. Convention de transfert projeté

Entre l'employeur/débiteur ou le praticien de la liquidation et le candidat-cessionnaire, une convention de transfert projeté est conclue.

La convention de transfert projeté doit contenir au minimum:

- la liste des travailleurs qui seront repris;
- la liste des dettes et créances de ces travailleurs à reprendre communiquées au candidat-cessionnaire;
- la liste des droits et obligations des travailleurs à reprendre communiqués au candidat-cessionnaire, auxquels il est tenu;

- les éventuelles modifications apportées à ces droits et obligations, comme convenu individuellement ou suite à des négociations collectives;
- les contestations individuelles éventuelles faites par les travailleurs à reprendre par rapport au contenu de la communication qui n'ont pas été acceptées par le praticien de la liquidation;
- la date proposée de transfert sous autorité judiciaire.

Cette convention de transfert projeté peut, pour autant qu'elle soit liée aux droits des travailleurs qui seront repris, être soumise pour homologation au tribunal du travail au moyen d'une requête émanant du repreneur, de l'employeur/débiteur ou du mandataire de justice. Il ne s'agit pas d'une obligation, mais d'une possibilité.

Le tribunal du travail vérifie ensuite si les parties signataires ont rempli les conditions légales et si l'ordre public n'a pas été violé.

Le tribunal statue d'urgence après avoir entendu les représentants du personnel et le requérant.

Si l'homologation est accordée, le repreneur ne peut pas être tenu à d'autres dettes ou obligations que celles indiquées dans la convention dont l'homologation a été demandée. L'application des modifications apportées aux conditions de travail qui ont été négociées collectivement ou appliquées collectivement est subordonnée à la condition suspensive de la conclusion d'une convention collective de travail qui en reproduit les termes.

4.7.8.4. Information, consultation et audition des représentants des travailleurs

Nous renvoyons à nouveau à l'obligation conventionnelle et légale d'information et de consultation dans le cadre du transfert sous autorité de justice (voir [point 4.7.2.2.](#)).

Il est prévu explicitement que si l'employeur/débiteur demande le transfert sous autorité judiciaire au cours de la procédure de réorganisation judiciaire, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du CPPT, ou, à défaut, la délégation syndicale, ou, à défaut, une délégation du personnel, doivent être entendus.

Le transfert sous autorité judiciaire est précédé d'une information et consultation des représentants des travailleurs au CE, à défaut de CE de la DS ou à défaut, des travailleurs concernés par le transfert (repris et non repris). Dans ce dernier cas, la CCT n°102 prévoit que les travailleurs concernés par le transfert doivent être informés préalablement:

- de la date fixée ou projetée pour le transfert sous autorité judiciaire;
- du motif du transfert sous autorité judiciaire;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert sous autorité judiciaire pour les travailleurs;
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs;
- ainsi que, le cas, échéant, du fait qu'une offre émane d'une personne qui exerce ou a exercé le contrôle de l'entreprise pendant six mois avant l'ouverture de la procédure, et qui exerce directement ou indirectement le contrôle sur des droits nécessaires à la poursuite de ses activités. La réforme a introduit cette obligation afin de permettre un meilleur contrôle des opérations de ventes à des parties liées.

Nous observons qu'en ce qui concerne l'obligation d'information reprise dans la CCT n°102, il n'est renvoyé qu'aux travailleurs concernés par le transfert ainsi qu'au cas où il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale. Il faut toutefois souligner que dans les entreprises pourvues

d'un organe de concertation, les représentants du personnel doivent recevoir les mêmes informations sur base de l'obligation légale d'information et de consultation, telle que d'ailleurs prévue explicitement dans le CDE (voyez le [point 4.7.2.2.](#)).

À cela s'ajoute une obligation d'information individuelle des travailleurs repris par le praticien de la liquidation, concernant le descriptif des droits, actions, obligations et dettes nées du contrat de travail sur le point d'être transférés.

Si les travailleurs constatent des irrégularités dans l'information qui leur a été transmise, ils peuvent en contester le contenu auprès du praticien de la liquidation dans un délai d'un mois à partir de l'envoi recommandé.

Le candidat-cessionnaire est informé par le praticien de la liquidation qu'un travailleur conteste l'information qui lui a été transmise.

Si ces données sont incorrectes ou incomplètes, le praticien de la liquidation procède à une rectification et informe à nouveau le candidat-cessionnaire et les travailleurs concernés.

L'information des travailleurs doit avoir lieu préalablement et à un moment approprié, c'est-à-dire au même moment que l'information qui doit avoir lieu conformément à la CCT n°9 ou n°5.

Les représentants du personnel doivent également être entendus devant le tribunal de l'entreprise dans trois hypothèses:

- (1) lorsque le transfert d'entreprise est consenti par le débiteur (art. XX.84 CDE);
- (2) en cas d'homologation de la convention de transfert projeté (art. XX.86, §5 CDE);
- (3) en cas de vente des actifs mobiliers ou immobiliers nécessaires ou utiles au maintien de tout ou partie de l'activité (art. XX.89 CDE).

Dans les deux dernières hypothèses, la loi précise qu'ils sont entendus par le tribunal compétent. La loi définit les représentants des travailleurs pour la première et la dernière hypothèse comme étant ceux qui siègent au CE, à défaut au CPPT, à défaut la DS ou à défaut une délégation du personnel.

4.7.8.5. Sort des organes de concertation et de négociation

4.7.8.5.1. Conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail

En cas de transfert sous autorité judiciaire, le sort du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et protection au travail est réglé comme expliqué ci-dessous.

Les parties peuvent établir d'autres modalités dans la convention de transfert. Cela signifie donc que les organisations des travailleurs représentées au sein des organes de concertation ou les organes de concertation mêmes doivent marquer leur accord. Les modalités établies ne peuvent bien entendu pas être contraires à l'ordre public. Cela signifie, par exemple, que les organes de concertation ne peuvent pas être suspendus.

Sauf lorsqu'il en est convenu autrement, les règles suivantes s'appliquent²²:

- i. En cas de transfert sous autorité judiciaire d'une entreprise:

²² Une «entreprise» constitue ici une «entité juridique».

- Si l'entreprise conserve son caractère d'unité technique d'exploitation, les organes de concertation existants continuent à fonctionner.
- Si elle ne conserve pas son caractère d'unité technique d'exploitation, les organes de concertation de la nouvelle entreprise seront, jusqu'aux prochaines élections, composés de tous les membres des organes de concertation (CE ou CPPT) qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées (effectifs et suppléants).

Ces organes de concertation fonctionnent pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

- ii. En cas de transfert sous autorité judiciaire d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant chacune d'un conseil d'entreprise/comité pour la prévention et la protection au travail:
 - Si les unités techniques d'exploitation existantes restent maintenues, les organes de concertation existants continuent également à fonctionner.
 - Si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié:
 - Les organes de concertation existants continuent à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée.
 - Dans l'entreprise entrante, les délégués du personnel repris sont rattachés aux organes de concertation existants du repreneur.

- iii. En cas de transfert sous autorité judiciaire d'une partie d'entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise/comité pour la prévention et la protection au travail à une entreprise sans un tel conseil/comité:
 - Les organes de concertation existants continuent à fonctionner si les unités techniques d'exploitation sont maintenues.
 - Si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié:
 - les organes de concertation, dans une entreprise dont une partie est transférée, continuent à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a été transférée.
 - les organes de concertation sont constitués dans l'entreprise entrante, indépendamment du fait que les seuils soient atteints. Ces organes de concertation se composent des délégués du personnel transférés.

Ces régimes sont valables jusqu'aux prochaines élections sociales.

Si le transfert sous autorité judiciaire intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive en vue des élections sociales, mais avant le jour des élections sociales, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation des organes de concertation. Ensuite, les règles susmentionnées doivent être appliquées.

Les délégués du personnel (effectifs ou suppléants) et les candidats non élus maintiennent leur protection en cas de transfert sous autorité judiciaire d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

4.7.8.5.2. Délégation syndicale

Nous n'aborderons que très brièvement les règles reprises dans la CCT n°5. Pour plus d'informations, nous renvoyons à la note du service d'études «Le sort des représentants des travailleurs en cas de

transfert d'une entreprise». Les règles en matière de transfert conventionnel d'une entreprise sont applicables par analogie.

En ce qui concerne les conséquences du transfert sur le mandat des membres de la délégation syndicale, il faut faire une distinction suivant que l'entreprise ou une partie d'entreprise maintient son autonomie au niveau de laquelle la délégation syndicale a été créée.

- Si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est maintenue, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci.
- Si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas maintenue, la délégation syndicale sera reconstituée au plus tard 6 mois après le transfert. Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Ce régime doit être appliqué de bonne foi. Si en raison de l'attitude de l'employeur, la reconstitution n'a pas pu se faire dans les 6 mois, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat. Par contre, si la reconstitution n'est pas intervenue en raison de l'attitude des organisations des travailleurs, les délégués syndicaux perdent leur mandat six mois après le transfert.

Il ressort toutefois du commentaire en dessous de l'art. 20bis de la CCT n°5 que la délégation syndicale ne doit être reconstituée que si les conditions ont été également remplies après le transfert.

Ce que nous devons entendre par «maintenir l'autonomie» est repris dans le commentaire sous l'art. 20bis de la CCT n°5: pour déterminer si, en cas de transfert conventionnel ou sous autorité judiciaire, l'autonomie d'une entreprise est maintenue ou non, il faut examiner si l'entreprise a conservé ou non sa nature d'unité technique d'exploitation, dans le sens de la législation relative aux conseils d'entreprise.

Si le caractère de l'unité technique d'exploitation est conservé, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise sera également maintenue.

La protection des membres de la délégation syndicale qui sont transférés est maintenue jusqu'au moment où une nouvelle délégation syndicale est constituée.

Si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, ils conservent leur protection jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat. Dans cette optique, ces délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps mentionnés à cet effet.

La doctrine juridique prend parfois la position selon laquelle les délégués qui ne maintiennent pas leur mandat dans le cadre de la reconstitution perdent également leur protection. Ceci va toutefois à l'encontre de l'art. 20bis de la CCT n°5.

4.7.8.6. Intervention du Fonds de fermeture des entreprises

Si l'employeur/débiteur est victime d'une fermeture, ce qui est souvent le cas après le transfert sous autorité judiciaire, et qu'il reste en demeure, le Fonds interviendra pour les dettes vérifiables à titre d'indemnisation des travailleurs licenciés dans le cadre d'une fermeture d'entreprise. Ceci ne vaut

donc que pour les travailleurs non repris. Le Fonds de fermeture peut ensuite exiger du débiteur le remboursement des indemnités payées aux travailleurs.

En outre, il existe une lettre d'info du Fonds de décembre 2011 qui détermine également qu'en cas de fermeture de l'employeur/débiteur et de mise en demeure, le Fonds pourrait aussi intervenir pour les travailleurs repris, au niveau des créances nées avant l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire si elles n'ont pas été communiquées au repreneur et des créances nées à partir de l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire.

Dans la pratique, il semble toutefois que le Fonds n'est pas toujours prêt à intervenir. Le Fonds n'intervient pas au niveau des créances des travailleurs repris qui peuvent être répercutées sur le repreneur.

4.7.1.1 Aspects pratiques du transfert sous autorité judiciaire

La loi explique en détail les règles à respecter par le praticien de la liquidation dans le cadre de l'organisation et de la réalisation du transfert. Ici, nous ne commenterons brièvement que celles ayant un intérêt direct pour les travailleurs. Ces règles sont principalement axées sur la protection des intérêts des créanciers:

- Lors de la recherche de repreneurs, le praticien de la liquidation veille prioritairement au maintien de tout ou partie de l'activité de l'entreprise, tout en tenant compte des droits du créancier.
- Un repreneur n'est pris en compte que si le prix offert pour l'actif à reprendre est au moins égal ou supérieur à la valeur de réalisation forcée présumée en cas de faillite ou de liquidation.
- Au cas où une offre émane de personnes qui exercent ou ont exercé le contrôle de l'entreprise en réorganisation judiciaire et exercent en même temps, à travers d'autres personnes morales, le contrôle sur des droits nécessaires à la des activités, cette offre ne peut être prise en considération qu'à la condition que ces droits soient accessibles dans les mêmes conditions aux autres offrants.
- En cas de pluralité d'offres comparables, la priorité est accordée par le praticien de la liquidation à celle qui garantit la permanence de l'emploi par un accord social.

Le praticien de la liquidation élabore des projets de vente/d'acte de reprise des ventes concomitantes ou successives qu'il souhaite réaliser et les communique au juge délégué. Par requête contradictoire, il demande au tribunal l'autorisation de procéder à l'exécution de la vente/des ventes proposée(s). Le tribunal statue sur le rapport du juge délégué et entend les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation de travailleurs.

5. Transfert conventionnel d'entreprise

5.1. La notion de transfert conventionnel d'entreprise.....	107
5.2. Quels sont les travailleurs concernés?.....	107
5.3. Information et consultation préalables	108
5.4. Conséquences du transfert conventionnel d'entreprise.....	109
5.5. Conditions de travail après transfert.....	109
5.6. Protection contre le licenciement.....	110
5.7. La solidarité entre le cédant et le cessionnaire.....	110
5.8. Sort des organes de concertation et de négociation.....	111

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

Le maintien des droits des travailleurs dans tous les cas de changement d'employeur, du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, est garanti par la CCT n°32bis.²³

5.1 La notion de transfert conventionnel d'entreprise

Est considéré comme un transfert au sens de la CCT n°32bis, «le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire».

Trois conditions doivent être réunies:

- un changement d'employeur;
- un transfert d'entreprise ou de partie d'entreprise;
- un accord entre l'employeur cédant son entreprise et l'employeur reprenant l'entreprise.

5.2 Quels sont les travailleurs concernés?

La CCT n°32bis s'applique non seulement aux personnes qui, à la date du transfert, sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage, mais également aux personnes, qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité du cédant.

Seuls sont concernés les travailleurs qui, à la date du transfert:

- sont sous contrat avec le cédant;
- et sont occupés dans l'entreprise ou partie d'entreprise transférée.

²³ En droit belge, c'est la CCT n°32bis du 7 juin 1985 qui transpose la directive européenne 2001/23 du Conseil du 12 mars 2001 codifiant directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Peuvent également être concernés, les travailleurs licenciés à l'occasion du transfert pour autant qu'il soit prouvé que leur licenciement s'est effectué en raison du transfert et qu'il est dès lors irrégulier.

5.3 Information et consultation préalables

En cas de transfert d'entreprise, le cédant et le cessionnaire doivent préalablement informer et consulter les représentants des travailleurs (le Conseil d'entreprise, à défaut la délégation syndicale, à défaut le CPPT) sur les points suivants:

- les motifs du transfert,
- les conséquences économiques, juridiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- les mesures envisagées pour les travailleurs.

À défaut de représentants des travailleurs, les travailleurs concernés par le transfert doivent être informés préalablement par voie d'affichage ou remise d'un écrit:

- de la date fixée ou proposée pour le transfert;
- du motif du transfert;
- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs;
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

À l'heure actuelle, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer et consulter leurs propres (représentants des) travailleurs. À l'heure d'écrire ces lignes, les interlocuteurs sociaux discutent actuellement de l'introduction d'une nouvelle obligation d'information conjointe dans le chef du cédant et du cessionnaire à l'égard des travailleurs concernés par le transfert conventionnel d'entreprise.

Cette obligation impliquera que le cédant sera tenu de transmettre au repreneur le contenu de l'information/consultation qu'il aura menée avec ses (représentants des) travailleurs et inviter le repreneur à venir se présenter aux travailleurs concernés par le transfert avant que celui-ci n'intervienne.

Cette obligation ne trouvera à s'appliquer que si les (représentants des) travailleurs en font la demande.

Il convient également de noter que le repreneur ne sera pas tenu de répondre favorablement à l'invitation qui lui sera faite de se présenter auprès des travailleurs du cédant. Si toutefois le repreneur acceptait cette invitation, il s'agirait d'une bonne occasion pour tenter d'obtenir auprès de lui des engagements qui permettent d'obtenir des garanties supplémentaires sur le maintien des conditions de travail et les perspectives futures de l'activité (il pourra p. ex. être convenu d'établir des fiches individuelles pour chaque travailleur concerné par le transfert afin d'y lister tous les avantages auxquels chaque travailleur a droit afin qu'il soit clair pour le repreneur quels sont les avantages rémunératoires qui devront être maintenus à la suite du transfert ou encore un listing des créances dont disposeraient les travailleurs à l'égard du cédant...).

5.4 Conséquences du transfert conventionnel d'entreprise

La CCT n°32bis prévoit que «les droits et obligations qui résultent pour le cédant des contrats de travail existant à la date du transfert (...) sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire». Le cessionnaire est tenu de reprendre les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert.

Ainsi donc, le transfert d'entreprise entraîne automatiquement le transfert des contrats de travail des travailleurs concernés, de l'entreprise cédante à l'entreprise cessionnaire. Le caractère automatique du transfert des contrats de travail a pour conséquence que le travailleur ne peut pas considérer que son contrat de travail est rompu par l'effet même de la cession d'entreprise et du changement d'employeur qui en découle.

5.5 Conditions de travail après transfert

Du fait du transfert du contrat de travail dans sa globalité, tant de son contenu que de ses modalités, les travailleurs transférés de l'entreprise, ou partie de l'entreprise transférée, sont en droit d'exiger du cessionnaire le maintien des conditions individuelles et collectives de travail qui en découlent et qui étaient d'application chez le cédant au moment du transfert.

Le cessionnaire est tenu de respecter les conditions de travail qui forment le contrat de travail (la rémunération, en ce compris les avantages convenus; la qualification professionnelle; l'ancienneté; les responsabilités; le régime de travail...) et qui découlent des conventions collectives de travail, du contrat de travail conclu avec le cédant, des dispositions du règlement de travail du cédant, des conditions de travail convenues verbalement avec le cédant, de l'usage en vigueur au sein de l'entreprise cédante. Le cessionnaire ne peut, à l'occasion du transfert, reprendre les travailleurs à des conditions de rémunération moins élevées ou encore subordonner leur reprise à la modification des conditions de travail.

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, et plus spécialement d'entreprise en difficulté, le cessionnaire peut être amené à prendre des mesures de réorganisation et de rationalisation, justifiées par la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, qui peuvent avoir une influence raisonnable sur les conditions (accessoires) de travail. Toutefois, la rémunération, la fonction, l'horaire de travail, l'ancienneté, étant des éléments essentiels du contrat de travail, ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du travailleur.

Les conditions de travail des travailleurs sont largement déterminées par des conventions collectives de travail. L'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose qu'*«en cas de cession totale ou partielle d'une entreprise, le nouvel employeur est tenu de respecter la convention qui liait l'ancien employeur, jusqu'à ce qu'elle cesse de produire ses effets»*.

Toutes les conventions collectives de travail applicables chez le cédant doivent être respectées par le cessionnaire qu'elles aient été conclues au sein d'une commission paritaire ou au sein de l'entreprise.

Se pose la question du maintien des effets des CCT sectorielles et de l'application de l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 lorsque le cessionnaire relève d'une commission paritaire différente de celle du cédant. Cette question a fait l'objet de nombreuses discussions jurisprudentielles et

doctrinales qui ne sont pas encore tout à fait tranchées à ce jour. Certains plaident dans le sens du maintien des effets des CCT sectorielles auxquelles était lié le cédant même en cas de changement de commission paritaire et ce jusqu'à ce qu'elles cessent de produire leurs effets, tandis que d'autres estiment que celles-ci cessent de s'appliquer à la suite du transfert d'entreprise. Dans tous les cas, en application de l'article 23 de la loi du 15 décembre 1968, les dispositions normatives individuelles des CCT sectorielles applicables chez le cédant, qui ont été intégrées dans le contrat de travail individuel, continuent de s'appliquer à la suite du transfert.

En ce qui concerne les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise, qui étaient applicables au moment du transfert dans l'entreprise cédante ou dans la partie de l'entreprise cédante, le cessionnaire devra les respecter.

Si l'entreprise acquéreuse est légalement tenue d'à tout le moins maintenir les conditions de travail applicables dans l'entreprise cédante, rien n'empêche de négocier, lors de la reprise, un alignement des conditions de travail des nouveaux travailleurs sur les conditions de travail des anciens travailleurs occupés dans l'entreprise acquéreuse, si ces dernières sont plus favorables.

En effet, toutes les restructurations entraînant un transfert de travailleurs n'ont pas pour objectif de réduire les coûts et, en particulier, les frais de personnel. Il existe dès lors, dans ce type de transfert d'entreprise, un espace pour la négociation de conditions de travail plus favorables pour les travailleurs repris, avec idéalement un alignement sur les conditions de travail des travailleurs de l'entreprise acquéreuse.

5.6 Protection contre le licenciement

Le changement d'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire.

Afin d'assurer le maintien de la relation de travail sans modification avec le cessionnaire, il est donc interdit de procéder à un licenciement dont la cause serait le transfert lui-même et qui aurait pour conséquence de priver le travailleur du bénéfice de la protection offerte par la CCT n°32bis.

Il existe cependant deux exceptions à l'interdiction de licencier: le licenciement justifié par un motif grave ou par une raison technique, économique ou d'organisation. Il appartient à l'employeur de prouver non seulement l'existence des raisons techniques, économiques ou d'organisation, qui ne sont pas intrinsèquement liées au transfert, mais aussi que toutes les possibilités de reclassement professionnel ont été envisagées, y compris par le biais de formations, adaptation et reconversion.

5.7 La solidarité entre le cédant et le cessionnaire

Le cédant et le cessionnaire sont tenus solidairement au paiement des dettes (ex.: arriérés de salaire, primes...) existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail existant à cette date, à l'exception des dettes dans le chef des régimes complémentaires de prestations sociales.

En conséquence, le travailleur peut réclamer le paiement de ces dettes, dans leur totalité, tant à l'égard du cédant que du cessionnaire.

5.8 Sort des organes de concertation et de négociation

La question se pose du sort des organes de concertation et de négociation en cas de transfert conventionnel d'entreprise. La loi belge prévoit à ce sujet que si l'entreprise cédée demeure une unité technique d'exploitation autonome, le CE et le CPPT continuent de fonctionner. Si ce n'est pas le cas, les organes fusionnent alors avec ceux de l'entreprise du cessionnaire jusqu'aux prochaines élections sociales, sauf si les parties en décident autrement.

En ce qui concerne la délégation syndicale (DS), celle-ci reste en place et fonctionne normalement dans le cas où l'entreprise cédée conserve son autonomie. Dans le cas contraire, elle doit être reconstituée au plus tard six mois après le transfert. Dans les deux cas, le délégué conserve le bénéfice de la protection contre le licenciement jusqu'à la date réelle ou théorique de fin du mandat.

6. Les outils et ressources pour appréhender une restructuration

6.1. Les cellules de reconversion wallonnes.....	112
6.2. Doorstart+ Vlaanderen	112
6.3. Les restructurations transnationales	112
6.4. Le Fonds européen d’ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM)	112

[Cliquez ici pour revenir à la table des matières du début](#)

6.1 Les cellules de reconversion wallonnes

Les cellules de reconversion wallonnes sont abordées [ici](#) dans la brochure.

Vous trouvez davantage d’informations sur www.reconversionscsc.be

6.2 Doorstart+ Vlaanderen

Le projet Doorstart+ en Flandre s’inspire grandement des cellules de reconversion wallonnes. Si le cadre légal en Flandre ne consacrent pas de cellules de reconversion comme en Wallonie, ce projet participe au plébiscite de ce genre de structures et contribue au plaidoyer pour l’introduction de telles structures en Flandre.

Vous trouvez sur ce site les informations sur les prestations et services offerts par cette structure: www.doorstartplus.be

6.3 Les restructurations transnationales

Les restructurations transnationales présentent des enjeux tout à fait particuliers. La confédération européenne des syndicats et les fédérations syndicales européennes ont mis en place un site web reprenant des outils et ressources utiles dans le contexte des restructurations transnationales: www.restructuring-navigator.eu/fr

6.4 Le Fonds européen d’ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM)

Le Fonds européen d’ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) est un instrument spécifique visant à mettre en œuvre la solidarité de l’Union européenne à l’égard des travailleurs salariés et indépendants confrontés à une restructuration, et à les aider à retrouver un emploi.

Ce fonds vise à améliorer les compétences et l’employabilité des personnes touchées par une restructuration, afin de les aider à retrouver un emploi.

Le FEM peut être activé lorsqu'une seule entreprise (y compris ses fournisseurs et ses producteurs en aval) licencie au moins 200 travailleurs. Il peut couvrir plusieurs PME opérant dans différents secteurs dans la même région, ou au sein d'un secteur particulier dans une ou plusieurs régions voisines.

Le FEM peut financer de 60% à 85% du coût de projets visant à aider des personnes ayant perdu leur emploi à retrouver du travail ou à créer leur propre entreprise.

Ces projets sont gérés et mis en œuvre par les autorités régionales. Il est dès lors important d'interpeller les autorités compétentes pour qu'un dossier soit constitué en vue de l'obtention d'un financement par le FEM, si les conditions d'intervention sont remplies. Les demandes doivent être introduites dans un délai de 12 semaines après la date à laquelle il est satisfait au critère du nombre de travailleurs licenciés pendant la période de référence.

Pour la Wallonie, les dossiers sont introduits et gérés dans le cadre des cellules de reconversion (Partenariat, RESO pour la CSC, CEPAG pour la FGTB et le Forem).

Chaque projet a une durée de deux ans.

Le FEM complète les services existants d'aide à la recherche d'emploi en proposant des services personnalisés aux chômeurs.

Le FEM peut cofinancer les mesures suivantes:

- aide à la recherche d'emploi;
- orientation professionnelle;
- études, formation et reconversion;
- accompagnement et encadrement;
- entrepreneuriat et création d'emplois.

Il peut également fournir des allocations de subsistance et de formation ou des aides similaires, y compris des allocations pour les aidants, des allocations de mobilité ou de déménagement, ainsi que des incitations à l'embauche destinées aux employeurs.

Le FEM ne cofinance par contre pas les mesures de protection sociale telles que les pensions de retraite ou les indemnités de chômage. Le FEM n'a pas non plus vocation à aider les entreprises à rester en activité, à se moderniser ni à se restructurer.

Il existe un [règlement FEM](#) pour la période 2021-2027 qui définit les règles relatives aux critères d'intervention, aux bénéficiaires et aux mesures prises. Les principaux aspects sont les suivants:

- les personnes perdant leur emploi en raison de la crise du coronavirus, de la transition numérique, de l'automatisation, de la transition vers une économie à faible intensité de carbone ou d'autres mutations peuvent bénéficier d'une aide, quelle que soit la cause de la délocalisation de l'emploi;
- il faut un minimum de 200 licenciements pendant une période de référence donnée pour que l'aide puisse être activée;
- le taux de cofinancement peut aller de 60% à 85%;
- chaque projet a une durée de 2 ans.

Le FEM se distingue d'autres fonds structurels et d'investissement de l'UE en ce qu'il fournit aux travailleurs une aide individuelle, unique et limitée dans le temps alors que les fonds structurels et d'investissement de l'UE, en particulier le **Fonds social européen plus (FSE+)**, s'inscrivent dans une perspective stratégique à long terme: ils anticipent et gèrent les conséquences sociales des mutations industrielles par des activités telles que l'apprentissage tout au long de la vie.

Ci-dessous, vous trouvez quelques exemples d'interventions du FEM:

- Le FEM était intervenu en 2015 à la suite de la fermeture de l'usine de Ford Genk à hauteur de 6,2 millions d'euros. 5111 travailleurs avaient perdu leur emploi. Vous trouvez [sur ce lien](#) la décision détaillant les mesures ayant été financées à l'aide du FEM;
- Au cours de la pandémie du COVID-19, l'entreprise Swissport a fait faillite, entraînant une perte d'emploi pour 1468 travailleurs. Le FEM est intervenu à hauteur de 3,7 millions d'euros. Vous trouvez [sur ce lien](#) la décision détaillant les mesures ayant été financées à l'aide du FEM;
- Plus récemment, le FEM est intervenu à hauteur de 2,7 millions d'euros suite à la faillite des magasins Match-Smatch. Voyez [la proposition formulée par la Commission européenne dans ce dossier](#) qui détaille les mesures d'accompagnement complémentaires qui seront financées pour les 365 travailleurs concernés.

Pour un aperçu complet des aides octroyées par le FEM, vous pouvez vous rendre sur cette page: <https://ec.europa.eu/social>

Annexe

Établir une liste de personnes ou d'instances de contact

Dans tous les cas:

- Le/les permanent/s de la CSC
- L'ensemble des collègues représentants syndicaux de l'entreprise (y.c. ceux des autres syndicats)
- L'expert IEF de la centrale et/ou de la fédération régionale CSC
- Le réviseur d'entreprise
- Le chef du service juridique de la fédération régionale CSC
- Le chef du service chômage de la fédération régionale CSC/de l'O.P. wallon
- Le directeur des services régionaux de l'emploi (VDAB, Forem, Actiris ou ADG)
- Le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS).
- Une liste de contacts de presse: journaux nationaux, régionaux, locaux (presse écrite, radio et télévision)

Autres contacts selon les situations particulières:

- En cas de licenciement collectif:
 - Le directeur du Service subrégional de l'emploi
 - La cellule pour l'emploi ou le responsable CSC des cellules de reconversion (pour la Wallonie)
 - Le bureau d'outplacement (si un bureau privé intervient en plus de la cellule de reconversion en Wallonie)
 - Les représentants CSC au sein du comité subrégional de l'emploi
 - Le SPF Emploi, travail et concertation sociale, Direction générale Emploi et marché du travail, compétente pour les Cellules pour l'emploi, l'outplacement dans le cadre des cellules pour l'emploi
- En cas de fermeture:
 - Le SPF Emploi, travail et concertation sociale, Direction générale des Relations individuelles du travail
 - Le ministre régional de l'emploi
 - Le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, appelé fonds de fermeture des entreprises
 - Le président de la commission paritaire dont ressort l'entreprise
 - Le(s) bureau(x) de reclassement professionnel et le responsable CSC de la cellule de reconversion si une cellule est mise en place (Wallonie)
- En cas de faillite:
 - Le curateur (parfois connu très tardivement)
 - la cellule pour l'emploi ou, en Wallonie, la cellule de reconversion
 - Le(s) bureau(x) de reclassement professionnelle(s) et le responsable CSC de la cellule de reconversion si une cellule est mise en place (Wallonie)
- En cas de reprise:
 - L'éventuel repreneur (aussi connu tardivement)

Table des matières

1. Licenciement collectif ou fermeture d'entreprise?	5
2. Licenciement collectif	8
2.1 Notion de licenciement collectif.....	8
2.2 Procédure d'information et de consultation	9
2.3 Contestations et sanctions.....	13
2.3.1. Travailleurs concernés.....	14
2.3.2. Contestation de la procédure d'information-consultation	14
2.3.3. Quand intervient le licenciement?	16
2.4 Licenciement collectif et indemnité	16
2.4.1. Notion de licenciement collectif.....	16
2.4.2. Pour quels travailleurs?	17
2.4.3. Quelle indemnité?.....	18
2.5 Négociation d'un plan social.....	19
2.6 Réduction du temps de travail	21
2.6.1. De quoi s'agit-il?.....	21
2.6.2. Une réduction de cotisations pour l'employeur.....	21
2.6.3. Combien de temps dure la réduction de cotisations?	22
2.6.4. Quelles sont les conditions concernant la réduction du temps de travail?	22
2.6.5. Quelles formalités faut-il remplir?.....	23
2.7 Gestion active des restructurations.....	24
2.7.1. Définition du licenciement collectif dans le cadre de la gestion active des restructurations.....	25
2.7.2. Mise en place d'une cellule pour l'emploi, ou cellule de reconversion en Wallonie	25
2.7.2.1 Qu'est-ce qu'une cellule pour l'emploi et comment est-elle composée?.....	25
2.7.2.2 Pour quelles entreprises?	26
2.7.2.3 Durée de fonctionnement de la cellule.....	26
2.7.2.4 Pour quels travailleurs?	26
2.7.2.5 Procédure et entretien	27
2.7.2.6 Inscription auprès de la cellule pour l'emploi.....	27
2.7.2.7 Durée de l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.....	28
2.7.2.8 Outplacement	28
2.7.2.9 Indemnité de reclassement	29

2.7.2.10 La carte de réduction «restructurations»	29
2.7.2.11 Étapes en matière de cellules pour l'emploi	30
Étape 1 - Mise en place.....	30
Étape 2 - Demande d'avis du ministre régional.....	30
Étape 3 - Transmission au ministre fédéral.....	30
Étape 4 - Décision du ministre fédéral.....	30
Étape 5 - Fin.....	30
2.7.3. Dispositif wallon des Cellules de reconversion (CR).....	31
2.7.3.1 Cadre législatif.....	31
2.7.3.2 Mise en place d'une cellule de reconversion: démarches à effectuer.....	31
2.7.3.3 Mission.....	31
2.7.3.4 Fonctionnement.....	31
2.7.4. Régime de chômage avec complément d'entreprise en cas de restructuration.....	32
2.7.4.1 Définition du RCC.....	32
2.7.4.2 Entreprises concernées.....	32
2.7.4.3 Travailleurs concernés.....	32
2.7.4.4 Procédure de reconnaissance.....	33
2.7.4.5 Dérogations applicables à l'entreprise.....	33
3. Fermeture.....	35
3.1 Lien entre licenciement collectif et fermeture d'entreprise.....	35
3.2 Champ d'application et définition.....	36
3.3 Procédure d'information des représentants des travailleurs.....	36
3.4 Indemnité spéciale de fermeture.....	37
3.4.1. Quelles entreprises?.....	37
3.4.2. Quels travailleurs?.....	37
3.4.3. Montant de l'indemnité de fermeture.....	38
3.4.4. Moment du paiement de l'indemnité de fermeture.....	38
3.4.5. Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE).....	38
3.4.5.1. Rôle du FFE.....	38
3.4.5.2. Interventions du Fonds.....	39
3.4.5.3. Procédure.....	39
3.4.6. Carte de réduction «restructuration».....	40
4. Insolvabilité des entreprises: faillite, continuité ou procédure de réorganisation judiciaire.....	41

4.1	Cadre légal	41
4.1.1.	Champ d'application.....	41
4.1.2.	Quatorze titres	42
4.2	Le mécanisme d'alerte précoce.....	43
4.3	Examen par la chambre des entreprises en difficultés	44
4.3.1.	Examen d'office	44
4.3.2.	Examen à la requête du débiteur	45
4.3.3.	Médiation d'entreprise	46
4.3.4.	Quid de l'information et de la consultation des représentants des travailleurs à ce stade?.....	46
4.4	L'accord amiable hors réorganisation judiciaire	46
4.4.1.	Accord amiable: mais avec qui?	46
4.4.2.	L'information et la consultation des travailleurs.....	46
4.4.3.	L'homologation de l'accord amiable	47
4.5	La préparation privée d'une faillite	47
4.5.1.	Quand une entreprise peut-elle avoir recours à la préparation privée d'une faillite?.....	47
4.5.2.	Quelle est la procédure suivie?.....	48
4.5.3.	Une nouvelle procédure qui bouleverse les équilibres	49
4.5.4.	Droit d'information et de consultation des travailleurs.....	50
4.6	La faillite.....	51
4.6.1.	Quand une entreprise est-elle considérée en faillite?	51
4.6.2.	Qu'advient-il des contrats de travail après l'ouverture de la faillite?.....	52
4.6.3.	Comment introduire une déclaration de créance?.....	53
4.6.4.	Quels sont les documents requis?	53
4.6.5.	Que fait le curateur de la déclaration de créance?	54
4.6.6.	Indemnité de chômage et remboursement du FFE	54
4.6.7.	Rôle du réviseur et information des travailleurs	55
4.6.8.	Carte de réduction «restructuration».....	57
4.6.9.	Reprise d'actif après faillite et indemnité de transition	57
4.7	Procédure de réorganisation judiciaire	60
4.7.1.	Principes	60
4.7.2.	Dispositions communes à l'ensemble des procédures de réorganisation judiciaire.....	62
4.7.2.1.	Les obligations d'information et de consultation restent d'application.....	62

4.7.2.2. Quelles sont ces obligations d'information et de consultation?	62
4.7.2.2.1. Très peu de règles particulières: la législation générale s'applique	62
4.7.2.2.2. Décisions internes ayant un impact important sur l'entreprise	63
4.7.2.3. Un droit d'accès au dossier limité aux procédures de réorganisation judiciaire publiques.....	64
4.7.3. Dispositions communes à la réorganisation judiciaire publique et au transfert sous autorité judiciaire.....	65
4.7.3.1. Les conditions de fond et de forme de la requête.....	65
4.7.3.2. La désignation d'un juge délégué.....	66
4.7.3.3. Ouverture du dossier de réorganisation judiciaire.....	67
4.7.3.4. Ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire	67
4.7.3.4.1. Dépôt de la déclaration de créance dans le dossier = interruption de la prescription.....	68
4.7.3.4.2. Les conséquences de l'ouverture de la procédure	69
4.7.3.5. Administration provisoire.....	72
4.7.3.6. Désignation d'un praticien de la réorganisation pour assister à la conclusion d'un accord collectif	72
4.7.3.7. Le sursis: la protection temporaire de l'entreprise contre ses créanciers.....	72
4.7.3.8. Recours possible pour un créancier lui-même en difficulté.....	73
4.7.3.9. Modification de l'objectif de la procédure.....	73
4.7.3.10. Fin anticipée et clôture de la procédure	73
4.7.3.10.1. Fin anticipée volontaire	73
4.7.3.10.2. Fin anticipée forcée	74
4.7.4. Réorganisation judiciaire publique par accord amiable	74
4.7.5. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les petites et moyennes entreprises.....	76
4.7.5.1. Qu'est-ce qu'une petite ou moyenne entreprise?.....	76
4.7.5.2. Le plan de réorganisation.....	77
4.7.5.2.1. La contestation de la créance	78
4.7.5.2.2. Requête unilatérale sur base d'éléments nouveaux.....	79
4.7.5.2.3. Conséquence en cas d'absence de contestation ou de contestation tardive	79
4.7.5.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation.....	79
4.7.5.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation.....	83
4.7.5.5. Les voies de recours.....	84
4.7.5.6. Effets du plan de réorganisation homologué.....	84

4.7.5.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation.....	85
4.7.6. Réorganisation judiciaire publique par accord collectif pour les grandes entreprises	86
4.7.6.1. Qu'est-ce qu'une grande entreprise?	86
4.7.6.2. Plan de réorganisation.....	86
4.7.6.3. Établissement et contenu du plan de réorganisation	86
4.7.6.4. Dépôt, approbation et confirmation des plans de réorganisation	87
4.7.6.5. Clôture de la procédure et voies de recours.....	89
4.7.6.6. Effets du plan de réorganisation homologué	89
4.7.6.7. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation.....	89
4.7.7. Réorganisation judiciaire privée	90
4.7.7.1. Dispositions communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée.....	90
4.7.7.2. Réorganisation judiciaire privée par accord amiable	92
4.7.7.3. Réorganisation judiciaire privée par accord collectif.....	93
4.7.7.3.1. Plan de réorganisation	93
4.7.7.3.2. Établissement, contenu et dépôt du plan de réorganisation	93
4.7.7.3.3. Vote du plan de réorganisation	94
4.7.7.3.4. Homologation du plan de réorganisation.....	94
4.7.7.4. Dispositions finales communes aux procédures de réorganisation judiciaire privée.....	94
4.7.7.4.1. Clôture de la procédure et voies de recours.....	94
4.7.7.4.2. Effets du plan de réorganisation homologué.....	94
4.7.7.4.3. Révocation du plan de réorganisation et constat de finalisation du plan de réorganisation.....	94
4.7.8. Le transfert sous autorité judiciaire	96
4.7.8.1. Notions.....	96
4.7.8.2. Droits des travailleurs	97
4.7.8.3. Convention de transfert projeté	101
4.7.8.4. Information, consultation et audition des représentants des travailleurs.....	102
4.7.8.5. Sort des organes de concertation et de négociation.....	103
4.7.8.5.1. Conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail.....	103
4.7.8.5.2. Délégation syndicale	104
4.7.8.6. Intervention du Fonds de fermeture des entreprises	105

4.7.1.1 Aspects pratiques du transfert sous autorité judiciaire	106
5. Transfert conventionnel d'entreprise	107
5.1 La notion de transfert conventionnel d'entreprise.....	107
5.2 Quels sont les travailleurs concernés?.....	107
5.3 Information et consultation préalables.....	108
5.4 Conséquences du transfert conventionnel d'entreprise	109
5.5 Conditions de travail après transfert.....	109
5.6 Protection contre le licenciement.....	110
5.7 La solidarité entre le cédant et le cessionnaire	110
5.8 Sort des organes de concertation et de négociation	111
6. Les outils et ressources pour appréhender une restructuration	112
6.1 Les cellules de reconversion wallonnes	112
6.2 Doorstart+ Vlaanderen.....	112
6.3 Les restructurations transnationales	112
6.4 Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM).....	112



www.lacsc.be



facebook.com/lacsc



youtube.com/cscvideo



instagram.com/lacsc

