

Reconnaissance en restructuration suite à un licenciement collectif (art. 15, 1<sup>o</sup>, AR 3 mai 2007)

**Une reconnaissance d'entreprise en restructuration suite à un licenciement collectif débute le jour de l'annonce du licenciement collectif au Conseil d'entreprise et se prolonge au maximum 2 ans après la date de la notification de ce licenciement collectif.**

**Les personnes licenciées doivent avoir l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise le jour de l'annonce du licenciement collectif au conseil d'entreprise. Les préavis doivent débuter et se terminer durant la période au cours de laquelle sont valables la reconnaissance et la convention collective de travail.**

**Le critère s'entend par unité technique d'exploitation.**

Composition du dossier/données nécessaires et documents :

**Par unité technique d'exploitation :**

1. la date de l'annonce du licenciement collectif au conseil d'entreprise
2. l'attestation du licenciement collectif émanant du Forem/Actiris, confirmant la réception de la notification du licenciement collectif et la clôture de la procédure d'information et de consultation.
3. la liste des noms, des dates de naissance et de la date d'entrée en service des travailleurs effectivement licenciés dans le cadre du licenciement collectif et de ceux qui vont l'être dans ce même cadre dans la période de 6 mois qui suit la date de reconnaissance.
  - sont pris en compte les seuls licenciements des travailleurs qui, au moment de l'information communiquée par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement, ont une ancienneté de deux ans au moins dans l'entreprise.
  - sont assimilés à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse de volume de travail résultant des efforts en matière de redistribution du travail.
4. la liste nominative des candidats chômeurs avec complément d'entreprise contenant leurs données d'identité, leur date de naissance et leur date d'entrée en service, où doivent être mentionnés séparément les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la commission paritaire
5. la moyenne des effectifs pour l'année qui précède le licenciement (basée sur la déclaration ONSS des 4 trimestres et en nombre de personnes)
6. le numéro de dépôt et à défaut une copie de la convention collective de travail d'enregistrement de la convention collective de travail de régime de chômage avec complément d'entreprise – qui aura été déposée en original au Greffe de la

Direction générale des relations collectives de travail en vue de son enregistrement) et des conventions relatives à la restructuration

7. **UN PLAN DE RESTRUCTURATION** qui doit avoir été soumis pour avis : au conseil d'entreprise ou, à son défaut, à la délégation syndicale ou, à son défaut, au comité de prévention ou, à son défaut, aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Ce plan de restructuration doit très nettement établir la situation actuelle de l'entreprise et les circonstances qui ont occasionné celle-ci, les projections économiques et d'emploi à court et à moyen terme et les effets en ce qui concerne l'emploi, de la mise en RCC des travailleurs concernés.

Ce plan de restructuration doit contenir au moins :

1° un plan d'actions positives pour les travailleuses.

2° un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui à l'occasion de la restructuration ont été examinées comme alternative pour les licenciements et le résultat de cet examen en matière de la baisse du volume de travail, exprimé en équivalents temps plein ;

3° les règles convenues à l'occasion de la restructuration en matière de primes de départs, fixées dans la convention collective de travail de prépension pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise, dans lesquelles sont notamment mentionnées les personnes concernées par ces règles et les modalités d'octroi de ces primes de départ ;

4° les mesures d'accompagnement à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciements, fixées dans la convention collective de travail de régime de chômage avec complément d'entreprise prévoyant pour les travailleurs licenciés au moins :

- la mise en place d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faîtière telle que visée au Titre IV, chapitre 5, politique active en cas de restructuration, de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.
- une offre d'outplacement à charge de l'employeur, qui satisfait au moins aux normes fixées à l'article 6 de l'arrêté royal du 9 mars 2006, c'est-à-dire au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective de travail n°82 conclue au Conseil National du Travail le 10 juillet 2002

Une copie de la convention de la cellule pour l'emploi signée par toutes les parties et une copie du contrat conclu avec le bureau public ou privé spécialisé dans le reclassement professionnel doivent être annexées à la demande.

L'offre d'outplacement doit faire l'objet d'une approbation du Ministre régional de l'Emploi.

Adresses utiles :

Bernard Clerfayt, Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal  
Botanic Building  
Boulevard Saint-Lazare, 10 - 14ème étage à 1210 Bruxelles  
Tél. : +32 (0)2 517 12 59  
Fax : +32 (0)2 511 54 64  
e-mail : [info.clerfayt@gov.brussels](mailto:info.clerfayt@gov.brussels)

Gouvernement wallon  
Christie MORREALE, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la formation, de la santé, de l'action Sociale et de l'Egalité des chances  
Rue d'Harscamp, 22  
5000 Namur  
Tél : +32 (0)81 25 38 11

8. les documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût du complément d'entreprise des chômeurs avec complément d'entreprise, entre l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise. Elle doit également mentionner les nom, prénom, date de naissance des chômeurs avec complément d'entreprise et le calcul des montants dus par mois et par personne.

L'entreprise doit également prévoir une garantie pour le paiement des compléments d'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans lorsque le RCC est prévu dans une CCT conclue en dehors d'un organe paritaire, et déposée au greffe du service des relations collectives du SPF Emploi moins de 6 mois avant une fermeture (sauf avis contraire du Comité de gestion du Fonds de Fermeture : conditions : cfr article 27 de l'AR du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises).