

50^{ème} réunion annuelle de l'union internationale des magistrats.

Trondheim (Norvège), 23-27 septembre 2007.

4^{ème} commission d'étude.

BELGIQUE

Thème : « Les droits des travailleurs lors de la fermeture d'entreprises quelles qu'en soient les causes ».

I. Généralités.

Le droit de la faillite est actuellement organisé par la loi du 8 août 1997, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

La faillite est déclarée par jugement du tribunal de commerce.

La décision de mettre fin aux contrats de travail ou de procéder au licenciement n'est cependant pas concomitante du jugement déclaratif de faillite.

L'article 26 alinéa 2 de la loi relative aux contrats de travail (3 juillet 1978) dispose en effet que la faillite et l'insolvabilité notoire de l'employeur (déconfiture) ne sont pas en soi des cas de force majeure qui mettent fin aux obligations des parties.

L'initiative de mettre fin au contrat de travail doit donc en principe être prise par le curateur.

Le travailleur dispose également de la possibilité de mettre le curateur en demeure de prendre cette décision sous quinzaine.

A défaut de prorogation du délai de quinzaine ou en l'absence de décision du curateur, le contrat est présumé résilié par le curateur à l'expiration de ce délai.

En toute hypothèse, que la résiliation du contrat de travail intervienne immédiatement après le jugement déclaratif de faillite ou après la poursuite provisoire des activités commerciales de l'entreprise, le curateur demeure tenu de respecter la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour mettre fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité de préavis.

Sauf poursuite provisoire de l'activité de l'entreprise déclarée en faillite avec maintien des contrats de travail, la faillite aura pour conséquence d'entraîner la fermeture de l'entreprise.

II. Questionnaire.

1. Are there any specific regulations respecting insolvency proceedings?

Existe-t-il une réglementation propre aux procédures de faillite?

Les procédures de faillite sont réglées par la loi du 8 août 1997 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

2. Which institutions (government agencies, courts, etc.) are in charge of insolvency proceedings generally and which institutions are in charge of the resolution of conflicts related to employment law.

De manière générale:

- *quelles sont les institutions (organisations gouvernementales, juridictions, etc...) compétentes en matière de faillite ?*
- *quelles sont les institutions (organisations gouvernementales, juridictions, etc...) compétentes pour le règlement des litiges relevant du droit du travail?*

Le tribunal de commerce (en degré d'instance) et la Cour d'appel (en degré d'appel) sont appelés à régler les litiges en matière de faillite.

Les litiges concernant le droit du travail, indépendamment d'une éventuelle déclaration de faillite, relèvent de la compétence du tribunal du travail (en degré d'instance) et de la Cour du travail (en degré d'appel).

3. Are employment contracts automatically terminated upon bankruptcy or insolvency of the employer, or do they remain in force?

La déclaration de faillite ou la fin de la procédure de faillite a-t-elle pour effet de mettre automatiquement fin aux contrats de travail ou ceux-ci demeurent –ils en vigueur?

En vertu de l'article 26, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, la déclaration de faillite n'a pas pour effet de mettre fin automatiquement aux contrats de travail.

Ceux-ci demeurent en vigueur tant que le curateur de la faillite n'a pas pris l'initiative d'y mettre fin ou à défaut pour celui-ci d'avoir pris attitude dans les 15 jours suivant la mise en demeure du travailleur.

4. Where an employment contract is automatically terminated, are the employees entitled to any severance or other benefits?

Lorsque la déclaration de la faillite a pour conséquence de mettre fin automatiquement aux contrats de travail, le travailleur bénéficie-t-il d'indemnités de licenciement ou d'autres compensations ?

Sans objet.

5. Can the employment contract be terminated once bankruptcy or insolvency proceedings have occurred? Upon what basis? Is the employee entitled to severance or any other benefit?

***Peut-il être mis fin au contrat de travail d'un ou de plusieurs travailleurs postérieurement à la déclaration de la faillite ?
Pour quels motifs le curateur de la faillite peut-il mettre fin aux contrats de travail ?
Le travailleur est-il en droit de percevoir des compensations ou des indemnités de préavis ?***

Le curateur de faillite peut décider de poursuivre provisoirement les activités commerciales de l'entreprise en sorte qu'il peut maintenir un ou plusieurs travailleurs à son poste de travail et mettre ainsi fin à leur contrat de travail postérieurement à la déclaration de la faillite de l'entreprise.

Le curateur est tenu de respecter la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour mettre fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité de préavis.

En cas de déclaration de faillite, les travailleurs sont dès lors en droit de percevoir, outre l'indemnité de préavis, l'indemnité de fermeture d'entreprise ainsi qu'il sera dit ci-après.

6. What privileges or preferences, if any, are granted to employment credits?

Le cas échéant, les travailleurs bénéficient-ils de privilèges ou d'avantages?

Hors l'indemnité de fermeture, le travailleur n'est pas en droit de percevoir d'autres avantages que ceux légalement prévus ou fixes par les conventions individuelles ou collectives de travail.

7. Is there a guarantee institution that takes charge of the debts unpaid by the insolvent employer and to what extent?

Une institution est-elle tenue de garantir la prise en charge des dettes de l'employeur insolvable et, dans l'affirmative, dans quelle mesure?

A défaut pour l'employeur, le curateur ou le liquidateur de régler les indemnités de fermeture, les rémunérations dues en vertu de conventions individuelles ou collectives de travail, les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles de travail, le législateur belge a chargé un établissement d'utilité publique, le Fonds d'Indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, en abrégé le Fonds de fermeture, d'y pourvoir.

8. Is the guarantee institution subrogated in the rights and/or privileges granted to the worker, and may claim for them during the insolvency proceedings?

*Cette institution est-elle subrogée aux droits et/ou aux privilèges accordés aux travailleurs ?
Peut-elle réclamer ceux-ci au cours de la faillite ?*

En vertu de l'article 18 de la loi du 28 juin 1966 et 8 de la loi du 30 juin 1967, le Fonds de fermeture se trouve subrogé aux droits et/ou aux privilèges accordés aux travailleurs.

9. What other effect, if any, does the insolvency proceeding on the employment relationship?

La faillite emporte-t-elle d'autres effets sur la relation de travail?

Aucun.

10. When the whole or part of the enterprise is transferred during an insolvency proceeding, what affect does this have on employees' rights?

En cas de transfert de tout ou partie de l'entreprise au cours de la faillite, existe-t-il des dispositions propres aux droits des travailleurs ?

La convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 rendue obligatoire par arrêté royal du 25 juillet 1985, ouvre certains droits aux travailleurs réengagés en cas de reprise d'actif après faillite, à savoir le paiement d'une indemnité de transition (v. page 10 du rapport)

11. Are there specific regulations protecting employees if an enterprise is shut down or if there are mass dismissals? Describe them.

Existe-t-il des réglementations de nature à protéger les travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciement collectif ? Décrivez-les.

En Belgique, il existe une législation propre à la fermeture d'entreprise (A) et au licenciement collectif (B).

Leur champ d'application et procédure de mise en oeuvre peuvent se résumer comme suit.

A. Fermeture d'entreprises.

1. Il y a fermeture d'entreprise lorsque les deux conditions suivantes sont réunies :

- La cessation de l'activité principale de l'entreprise ou de la division de l'entreprise (la cause de la cessation étant indifférente) ;
- La réduction de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise ou la division de l'entreprise en deçà de 25% du nombre moyen de travailleurs occupés pendant l'année civile précédant l'année de la cessation d'activité.

La matière de la fermeture d'entreprise est régie par la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et par la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, lesquelles ont été récemment coordonnées par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

2.1. De manière générale, le législateur belge a chargé un établissement d'utilité publique, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, en abrégé, le Fonds de fermeture, de trois missions principales :

- payer les indemnités de fermeture aux travailleurs concernés par une fermeture ;
- garantir aux travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise le paiement de certains montants qui aurait dû être effectués par l'employeur, lorsque celui-ci reste en défaut de le faire ;
- accorder une indemnité de transition aux travailleurs de certaines entreprises qui ont été déclarées en faillite ou qui font l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif et dont l'actif et les travailleurs sont repris.

La loi s'applique aux entreprises ou division d'entreprise qui occupent en moyenne au cours de la dernière année civile écoulée au moins 20 travailleurs. Depuis le 1^{er} juillet 2005, son champ d'application a été étendu aux entreprises de 10 à 19 travailleurs lorsque la fermeture résulte d'une faillite.

Par entreprise il faut entendre l'unité technique d'exploitation au sens de la législation relative aux conseils d'entreprise (loi du 20 septembre 1948), ce qui signifie qu'il doit s'agir d'entreprises qui poursuivent une finalité économique, à l'exclusion des ASBL (associations sans but lucratif) ou des groupements professionnels (c'est-à-dire des entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale).

La loi assimile à l'entreprise chacune des divisions d'une entreprise en tant que branche de l'entreprise présentant une certaine cohérence et se distinguant du reste de l'entreprise par une autonomie technique, par une activité spécifique durable et par un personnel distinct.

Le comité de gestion du Fonds de fermeture peut assimiler à une fermeture le déplacement du siège d'exploitation, la fusion, la vente ou la restructuration de l'entreprise.

En cas de fermeture, l'article 3 de la loi du 28 juin 1966 prévoit à peine de sanctions pénales une procédure d'information visant :

- les travailleurs,
- le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale du personnel,
- les autorités et institutions suivantes :
 - a. le Ministre de l'emploi et du travail,
 - b. le Ministre des Affaires économiques,
 - c. l'Office national de l'emploi,
 - d. le Fonds de fermeture,
 - e. le président de la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit.

La décision de faire aveu de faillite n'est cependant pas considérée comme une décision de fermeture d'entreprise au sens de la loi du 28 juin 1966 sur la fermeture d'entreprise en sorte que l'employeur n'est pas tenu en ce cas d'informer les travailleurs et le conseil d'entreprise de cette décision.

2.2. Les travailleurs victimes de la fermeture de leur entreprise suite à une faillite sont en droit de bénéficier d'une indemnité de fermeture pour autant qu'ils répondent aux conditions suivantes :

- être lié par un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ;
- avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
- être licencié ou avoir démissionné pour motif grave imputable à l'employeur :
 - a. soit dans les 12 mois (ouvrier) ou 18 mois (employé) précédant la fermeture de l'entreprise,
 - b. soit au moment de la fermeture,
 - c. soit dans les 12 mois qui suivent la fermeture (délai porté à 3 ans pour les travailleurs qui participent aux opérations de liquidation de leur entreprise ;
- ne pas être remis immédiatement au travail par son employeur ou grâce à son intervention dans une autre entreprise avec maintien de la rémunération et de l'ancienneté, et dans la limite où son nouvel employeur ne le licencie pas dans les 6 mois ;
- ne pas avoir refusé une telle offre écrite de reclassement, accompagnée d'un engagement écrit de l'employeur qui souhaite le prendre en service ;

- ne pas bénéficier d'une indemnité de transition (non cumulable avec l'indemnité de fermeture).

2.3. L'indemnité de fermeture d'entreprise se compose de :

- une indemnité de base équivalente à 116,56 € par année d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche d'activité plafonnée à 2331,19 €,
- une indemnité supplémentaire s'élevant également à 116,56 € pour chaque année au-delà de 45 ans, montant plafonné à 2331,19 €.

L'employeur doit payer cette indemnité au plus tard 15 jours après la date de la fermeture ou après la date de la fermeture telle que fixée par le comité de gestion du Fonds de fermeture.

En cas de licenciement postérieur à cette date, l'indemnité de fermeture doit être payée endéans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

En cas de carence de l'employeur, le paiement sera effectué par le Fonds de fermeture, à charge pour l'employeur d'en rembourser par la suite le montant au Fonds de fermeture.

En cas de faillite ou de liquidation, les mandataires, curateurs et liquidateurs ont les mêmes obligations que celles imposées aux employeurs.

L'indemnité de fermeture peut être cumulée avec :

- les indemnités de rupture du contrat de travail ;
- les allocations de sécurité sociale (chômage, assurance maladie invalidité) ;
- les indemnités spéciales de protection dues aux travailleurs protégés dans le cadre des législations sur les conseils d'entreprises et comités de sécurité et d'hygiène.

L'action du travailleur contre l'employeur se prescrit par trois ans à compter de la date de la date à laquelle naît le droit à l'indemnité, c'est-à-dire :

- la date de la fermeture,
- ou la date de la rupture du contrat pour les travailleurs dont le contrat est rompu dans les douze mois qui suivent la fermeture voire 3 ans pour le travailleur qui participe aux opérations de liquidation.

3. La mission originale du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises qui consistait à garantir, dans certaines limites (cfr 2.3), le paiement des rémunérations et indemnités dues aux travailleurs en cas de fermeture de l'entreprise a été étendue par la loi du 30 juin 1967 à toutes les entreprises industrielles ou commerciales, quel que soit le nombre de travailleurs occupés au cours de l'année civile écoulée (mais il faut au moins un travailleur) et quelle que soit la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient.

Ainsi, les travailleurs qui ne pouvaient prétendre à une indemnité de fermeture telle que prévue par la loi du 28 juin 1966 peuvent actuellement bénéficier des avantages prévus par la loi du 30 juin 1967.

Sont cependant exclus :

- les travailleurs qui ont été condamnés par une décision pénale coulée en force de chose jugée pour une infraction en matière de gestion de l'entreprise ;
- les travailleurs relevant d'une entreprise ne poursuivant aucune finalité économique (ASBL, groupement professionnel).

Par ailleurs, la loi du 26 février 2002 ne limite plus la mission de garantie particulière du Fonds à la seule hypothèse de la fermeture.

Le Fonds intervient également en cas de cession (l'entreprise cesse d'exister lorsque l'employeur qui exploitait est remplacé par un nouvel employeur), fusion ou absorption d'entreprise et ce, lorsque le nouvel employeur ne reprend pas à sa charge les obligations de l'ancien employeur et que ce dernier reste en défaut de s'acquitter.

4. En résumé, le Fonds intervient dans le paiement de :

- 1° l'indemnité de fermeture au travailleur bénéficiaire (n'ouvrant pas de droit à l'indemnité de transition) si l'employeur, le curateur ou le liquidateur ne paie pas cette indemnité ;
- 2° a. les rémunérations (1) dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail,
2° b. les indemnités et avantages (1) dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail, lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de reprise d'actif (hors le cas de la faillite ou du concordat judiciaire),

(1) il s'agit notamment de la rémunération due pour les prestations effectives de travail, les commissions, gratifications, primes de fin d'année, pécules de vacances, les indemnités compensatoires de préavis, l'indemnité d'éviction, les indemnités spéciales accordées à des travailleurs protégés.

En cas de reprise d'actif après faillite ou après concordat judiciaire (ouvrant le droit à une indemnité de transition pour le travailleur rengagé), le Fonds de fermeture paie les rémunérations, indemnités et avantages précités aux travailleurs non repris, lorsque l'ancien employeur ne respecte pas ses obligations à l'égard de ses travailleurs.

Le Fonds n'intervient toutefois que lorsque le contrat de travail a pris fin dans le courant des 12 mois précédant la date de fermeture jusqu'à la fin de la période de 12 mois faisant suite à ladite date, ce dernier délai étant porté à 3 ans pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de l'entreprise.

Pour les employés, le délai de 12 mois précédant la fermeture est porté à 18 mois.

Le montant maximum des paiements effectués par le Fonds de fermeture à chaque travailleur est fixé comme suit :

- a. pour les rémunérations dues pendant le délai de préavis : 1859,20 € par mois ;
- b. pour les arriérés de rémunération dus au moment de la cessation du contrat de travail : 1859,20 € par mois à raison de deux mois au maximum;
- c. pour les indemnités de préavis résultant de la rupture du contrat de travail : 1859,20 € par mois.

Le montant maximum des paiements (plafond d'intervention) pouvant être effectué par le Fonds de fermeture ne peut dépasser à ce jour 22.310,42 € par travailleur et par fermeture d'entreprise.

- 3° l'indemnité de transition (au profit des travailleurs rengagés)

Cette indemnité est prévue par la convention collective 32 bis du 7 juin 1985 laquelle vise non seulement à garantir le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise (y compris le transfert réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire), mais aussi à assurer certains droits aux travailleurs réengagés en cas de reprise d'actif après faillite.

Ainsi, en cas de reprise d'actif (tout ou partie) dans un délai de 6 mois à partir de la date de la faillite ou dans tout autre délai fixé par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi (délai porté à neuf mois en cas de poursuite provisoire des activités sous contrôle du curateur ou par un tiers avec l'ensemble ou seulement une partie de l'actif de l'entreprise) et en cas de reprise de l'actif dans un délai de 9 mois à partir de la date du concordat judiciaire, les travailleurs dont l'activité a été interrompue à la suite de la faillite ou du concordat judiciaire et qui ont été réengagé par l'employeur qui a effectué cette reprise d'actif ont droit à une indemnité de transition à charge du Fonds de fermeture.

Le candidat-employeur dispose à cet égard du libre choix des travailleurs qu'il désire reprendre ; le travailleur est, quant à lui, libre d'accepter ou non de passer au service du nouvel employeur.

Pour avoir droit aux indemnités de transition, les travailleurs doivent :

- soit être liés par un contrat de travail ou d'apprentissage à la date de la faillite ou du concordat judiciaire ;
- soit avoir été licencié au cours du mois précédant cette date et avoir une indemnité de rupture qui ne leur a pas été totalement payée à cette date ;
- et avoir conclu un contrat de travail ou d'apprentissage avec l'employeur qui a repris l'actif après la faillite ou le concordat judiciaire :
 - a. soit avant que la reprise de l'actif ait lieu ;
 - b. soit au moment de la reprise de l'actif ;
 - c. soit dans un délai supplémentaire de 6 mois suivant la reprise de l'actif.

En contrepartie de cette indemnité, les travailleurs rengagés renoncent au paiement de l'indemnité de rupture et de la prime de fermeture d'entreprise.

L'indemnité de transition n'est pas due pour les périodes couvertes par l'indemnité de rupture payée par ou pour le compte de l'employeur, du curateur, du liquidateur ou d'un fonds de sécurité d'existence.

L'indemnité de transition est égale à la rémunération brute dont le travailleur bénéficiait au moment de l'interruption d'activité. Cette indemnité est plafonnée à un montant de 1859,20 € par mois et 22.310,42 € par an

L'indemnité est versée au travailleur pour toute la période débutant à la date de l'interruption de son activité consécutive à l'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise et prenant fin à la date de son engagement par le nouvel employeur. Elle peut donc être octroyée pour une période de 12 mois maximum voire même 13 mois si le travailleur a été licencié 1 mois avant la faillite.

L'indemnité de transition ne peut être cumulée avec :

- les diverses indemnités de rupture payées par le Fonds de fermeture ;
- la rémunération due pour le travail presté pendant l'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise ou pendant une partie de cette période (hypothèse du rengagement par le curateur pour les opérations de liquidation de la faillite ou du travailleur ayant retrouvé un travail temporaire chez un autre employeur).
- 4° intervention en cas de force majeure.

En cas de fermeture pour cas de force majeure, le Fonds de fermeture doit payer aux travailleurs dont le contrat de travail a pris fin en raison de l'impossibilité définitive de continuer à l'exécuter suite à une fermeture de l'entreprise, les rémunérations, indemnités et avantages que leur employeur aurait dû leur accorder s'il les avait licenciés.

Le Fonds de fermeture ne peut payer cette indemnité que pour autant que le cas de force majeure ait été reconnu par le comité de gestion du Fonds.

- 5° indemnité complémentaire due à certains travailleurs protégés (conseil d'entreprise, comité de prévention et de protection au travail) en cas de carence de l'employeur.
- 6° indemnité complémentaire en cas de prépension en cas de carence de l'employeur.
- 7° une partie des allocations de chômage payée par l'Office national de l'emploi au travailleur dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue pour cause de panne technique, d'intempéries et pour causes économiques (articles 49, 50, 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail).

5. A l'exception de l'indemnité de fermeture pour laquelle le Fonds peut être saisi par l'employeur, le curateur, le liquidateur ou à la demande du travailleur, le Fonds de fermeture intervient sur demande du travailleur au moyen d'un formulaire spécial

délivré par le Fonds dûment complété par le travailleur et l'employeur ou, le cas échéant, par le curateur.

Après intervention du Fonds de fermeture, l'employeur (le curateur ou le liquidateur) est tenu de rembourser au Fonds toutes les rémunérations, indemnités et avantages que celui-ci a payé au travailleur de même que toutes les cotisations patronales de sécurité sociale.

En cas de faillite, le travailleur et le Fonds de fermeture (qui est intervenu partiellement dans la créance du travailleur en lieu et place de son ancien employeur défaillant) viennent en concours (au « marc le franc ») dans le partage de la masse active de la faillite.

B. Licenciement collectif.

1. La matière du licenciement collectif est régie par plusieurs textes légaux ou réglementaires, à savoir :

- la C.C.T. n°24 du 2 octobre 1975, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant la procédure d'information et de consultation des représentants de travailleurs en matière de licenciements collectifs,
- l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs,
- les articles 62 à 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi,
- l'arrêté royal d'exécution des articles 63 et 66, § 2 du Chapitre VII, Licenciement collectif, de la loi du 13 février 1998 comprenant les dispositions visant à promouvoir l'emploi,
- la C.C.T. n°10 conclue en exécution de la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973.

2. On entend par licenciement collectif tout licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique (non inhérent à la personne des travailleurs) qui affecte, au cours d'une période continue de 60 jours, un certain nombre de travailleurs au regard du nombre de travailleurs occupés au sein de l'entreprise, soit:

- au moins 10 travailleurs dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins 10% du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs, au cours de l'année civile précédant le licenciement ;
- au moins 30 travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs, pendant l'année civile précédant le licenciement.

3. Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu à quatre obligations.

Dans un premier temps, il est tenu d'informer préalablement à tout licenciement collectif les représentants des travailleurs (conseil d'entreprise et à défaut la délégation syndicale) et de procéder avec ceux-ci à des consultations, portant sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif, ainsi que d'en atténuer les conséquences en prenant les mesures sociales d'accompagnement, plus précisément en contribuant au reclassement ou à la formation des travailleurs licenciés.

De manière à permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions, l'employeur est tenu de fournir tous renseignements utiles et en tout cas par une communication écrite :

- les motifs du licenciement envisagé,
- les critères qui seront pris en considération pour sélectionner les travailleurs licenciés envisagés,
- le nombre et les catégories des travailleurs licenciés entrant en considération, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés, le mode de calcul et les catégories de travailleurs habituellement employés,
- le mode de calcul des éventuelles allocations de congé qui ne sont pas dues en vertu de la loi ou d'une CCT,
- la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués.

Une copie de cette communication écrite doit être transmise au directeur du service subrégional de l'emploi concerné.

Dans un deuxième temps, l'employeur doit adresser au directeur du service subrégional de l'emploi concerné par envoi recommandé (notification) le projet définitif de licenciement collectif.

Cette notification doit contenir :

- le nom et l'adresse de l'entreprise,
- la nature de l'activité de l'entreprise,
- la commission paritaire dont relève l'entreprise,
- le nombre de travailleurs occupés,
- les motifs du licenciement,
- le nombre de travailleurs à licencier, ventilé par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division,
- la période sur laquelle les licenciements seront effectués,
- la preuve que l'employeur a satisfait aux conditions légales en matière de consultation et d'information des employeurs en cas de licenciement collectif.

Une copie de cette notification est faite aux représentants des travailleurs.

Dans un troisième temps, l'employeur doit notifier le congé aux travailleurs concernés par le licenciement collectif, lequel ne pourra prendre cours au plus tôt que 30 jours après notification du projet de licenciement collectif, voire 60 jours en cas de demande du directeur du service subrégional de l'emploi concerné.

Enfin, l'employeur devra payer l'indemnité de licenciement collectif correspondant au maximum à quatre mois de rémunération prenant cours le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par l'indemnité de rupture, pour autant toutefois que l'indemnité de préavis soit égale ou inférieure à 3 mois de rémunération.

En cas de paiement d'une indemnité de préavis supérieure à 3 mois de rémunération, l'indemnité de licenciement collectif (d'un maximum de 4 mois) s'en trouve réduite à due concurrence jusqu'à ne plus être due par l'employeur lorsque l'indemnité de préavis est supérieure à 7 mois de rémunération.

Le montant de cette indemnité mensuelle équivaut à la moitié de la différence entre une rémunération mensuelle brute de référence (plafonnée à 2.730,79€ au 1/08/2005) et l'allocation de chômage perçue.