

A V I S N° 2.184

Séance du mardi 27 octobre 2020

Accord interprofessionnel 2017-2018 – Restructurations

x x x

A V I S N° 2.184

Objet : Accord interprofessionnel 2017-2018 – Restructurations

Dans l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont déclaré souhaiter relever un certain nombre de défis sociétaux (chapitre D., intitulé « Défis sociétaux »).

Dans le titre 6 de ce chapitre, les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement le temps nécessaire pour débattre en profondeur de la problématique des restructurations dans son ensemble et pour examiner au Conseil national du Travail quelles propositions communes peuvent être formulées.

Le Bureau exécutif du Conseil a confié ces travaux à la Commission des relations collectives du travail du Conseil.

La première phase des travaux de cette commission s'est clôturée le 17 décembre 2019 par l'émission de la recommandation n° 28 et de l'avis n° 2.149 sur ce sujet. L'avis n° 2.149 annonçait la phase suivante des travaux.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, lors de sa séance du 27 octobre 2020, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE

Conformément à l'accord interprofessionnel 2017-2018, le Conseil national du Travail se penche, depuis un certain temps déjà, sur la problématique des restructurations. Il a organisé une série d'auditions et a rassemblé les informations nécessaires, et ce, grâce à la précieuse collaboration du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Sur la base de ces auditions, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 se sont mis d'accord, le 5 juillet 2019, sur un certain nombre de heads of agreement.

La mise en œuvre de cet accord a ensuite été confiée à la Commission des relations collectives du travail du Conseil national du Travail.

À la demande du Groupe des 10, ces travaux ont abouti, dans une première phase, à la formulation d'un certain nombre de recommandations en vue d'améliorer la qualité des discussions entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans les entreprises en restructuration, dans l'intérêt de toutes les parties concernées. Le 17 décembre 2019, le Conseil a adressé à ce sujet la recommandation n° 28 à l'ensemble des commissions paritaires et des entreprises.

Il a émis à la même date l'avis n° 2.149, dans lequel il indique, conformément à la demande du Groupe des 10, que, par souci de simplicité et de sécurité juridique, les partenaires sociaux feront par la suite, dans un avis unanime, une proposition en vue de centraliser les textes réglementaires relatifs aux restructurations (sans préjudice des droits des travailleurs et, en particulier, des droits existants à l'information-consultation).

Ils formuleront également une proposition unanime en vue de simplifier et d'améliorer les flux d'information vers les autorités et des autorités vers les employeurs et les travailleurs, par le biais d'un guichet unique et d'une plateforme d'information unique.

À cet effet, la Commission des relations collectives du travail a repris ses travaux. Elle a bénéficié dans ce cadre du soutien de l'ONSS, de la BCSS et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a consacré un examen approfondi aux éléments précités de la problématique des restructurations, comme prévu dans son précédent avis n° 2.149 du 17 décembre 2019, conformément à l'accord du Groupe des 10 du 5 juillet 2019.

Il suggère de concrétiser les travaux concernant les restructurations dans la deuxième phase selon l'adaptation suivante du site internet www.restructurations.be.

Il propose de prévoir, en page d'accueil, les quatre blocs suivants, qui eux-mêmes donneraient ensuite accès au contenu des blocs :

Définition	Centralisation	Guichet unique	Plateforme d'information unique
NOTION (sur base de l'ensemble de la réglementation existante) EXPLICATIONS CAS CONCRETS	THÈMES : - Information permanente (dans une optique de prévention des restructurations + lien vers brochure IRE sur le bon fonctionnement du CE) - Licenciement collectif - Transfert d'entreprise - Fermeture - Reprise d'actifs après faillite	APPLICATION WEB destinée à recueillir les notifications des entreprises des intentions de licenciement collectif	BONNES PRATIQUES EXEMPLES D'ACCORDS ANONYMISÉS SOURCE D'INFO POUR LES ENTREPRISES
LOGICIEL DE CALCUL INTERACTIF	LIEN VERS LES TEXTES NORMATIFS	MODÈLES / ÉLECTIONS SOCIALES ET DÉTACHEMENT	OUTIL DYNAMIQUE

Afin de faciliter la recherche des informations, une barre de recherche générale serait insérée, en haut à droite de toutes les pages du site. Cela permettrait au visiteur de trouver une information précise sans avoir à parcourir tout le site.

A. Définitions des notions

Le Conseil propose de circonscrire la notion de restructurations par une définition, des explications et des cas concrets, outre les causes qui sont déjà développées dans la rubrique « information permanente ».

Une étape supplémentaire serait celle où l'on parviendrait à mettre en place un logiciel « de calcul » interactif qui, en fonction des données encodées, fournirait les réponses appropriées (législation en vigueur, procédure à mettre en œuvre, etc.).

B. Proposition en vue de centraliser les textes réglementaires

Le Conseil indique que l'objectif consiste à centraliser, de manière cohérente, les différents textes en vigueur ayant trait à la matière des restructurations, et répartis selon les thèmes qui la composent.

Il est proposé d'accorder une attention particulière aux différents niveaux de pouvoir et aux domaines de compétences européennes, fédérales, régionales et sectorielles, en mettant celles-ci en évidence.

Il est aussi proposé de porter une attention aux hypothèses de chevauchements entre les thèmes.

Enfin, la mise à jour du site pourrait être plus régulière, voire systématique. Une « alerte » de mise à jour pourrait être élaborée.

C. Proposition en vue de simplifier et améliorer les flux d'information entre les autorités et les employeurs via un guichet unique et une plateforme d'information unique

1. Guichet unique

Le Conseil fait savoir que l'objectif du guichet unique consiste à alléger les obligations des entreprises en restructuration et à renforcer la sécurité juridique en offrant un « single point of contact » en termes de notifications.

Par application du principe « Only Once » et des efforts continus en matière de simplification administrative, le développement d'un nouveau mode de communication, plus efficace, s'impose pour les entreprises en restructuration (caractère immédiat de l'information ; sécurité juridique ; accessibilité ; réduction de l'usage du papier).

Dans le cas, par exemple, de la procédure de licenciement collectif où l'entreprise a l'obligation d'informer à la fois le directeur du service régional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise (Actiris/VDAB/FOREM/ADG) ainsi que le Président du comité de direction du SPF ETCS, le Conseil propose d'élaborer une application web au travers de laquelle les entreprises pourraient notifier, en une seule opération, l'intention de procéder à un licenciement collectif.

À partir du moment où l'application web ou « guichet unique » confirmerait que la notification est validée, l'entreprise aurait la garantie d'avoir respecté ses obligations en termes de notification et d'envoi et disposerait d'un accusé de réception. La même application web pourrait, dans un second temps, être à nouveau utilisée pour procéder à la notification du projet même de licenciement collectif (cf. deux étapes successives¹).

Du côté des destinataires (service régional de l'emploi et SPF ETCS), chacun disposerait également d'un accès à la même application afin d'accéder aux notifications qui leur sont adressées.

¹ Actuellement, l'employeur doit envoyer une copie de l'information écrite relative à l'intention de procéder au licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise (VDAB/FOREM/ADG ou Actiris) et au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ([Formulaire "Annonce du licenciement collectif" \(DOC, 81 Ko\)](#)). Ensuite, l'employeur doit notifier le projet de licenciement collectif, par pli recommandé à la poste, au directeur du service subrégional de l'emploi du lieu où est située l'entreprise (VDAB/FOREM/ADG ou Actiris) (jour x) et au Président du comité de direction du SPF Emploi ([Formulaire "Notification du licenciement collectif" \(DOC, 78.5 Ko\)](#)).

Par ce biais, on supprimerait tous les problèmes liés aux aspects de la preuve et aux aléas de la poste : plis recommandés, aux adresses postales erronées, aux courriers égarés, aux impressions de documents volumineux. La communication serait directe, immédiate et sécurisée. L'employeur disposerait ainsi d'un espace sécurisé concernant la restructuration de son entreprise.

On résoudrait également la question de l'identité du service régional à informer : chaque service reçoit l'accès à l'information et est alerté de l'arrivée d'une nouvelle information.

Du point de vue des entreprises, le guichet unique permettrait de ne recourir qu'à un seul outil modal et un seul envoi tout en atteignant toutes les autorités concernées.

Le SPF ETCS a déjà développé des applications web similaires dans les matières des élections sociales et du détachement, en sorte que ce mécanisme a déjà été éprouvé.

2. Plateforme d'information unique

Le Conseil demande qu'une plateforme d'information unique rassemble de manière coordonnée et anonymisée l'ensemble des dispositions prises en matière de restructurations pour améliorer la sécurité juridique et informer toutes les parties concernées.

Cette plateforme serait une source de « bonnes pratiques » et serait précieuse pour aider et soutenir les entreprises dans leur restructuration, ainsi que les travailleurs et représentants du personnel. Ainsi, outre les deux recommandations du Conseil du 17 décembre 2019 concernant la qualité de la procédure d'information-consultation et les informations à communiquer aux co-contractants, ce site pourrait recenser les pratiques innovantes/inspirantes qui mettent en œuvre ces recommandations.

Le Conseil demande que le SPF ETCS présente chaque année les bonnes pratiques reprises dans les plans de restructuration aux membres de la Commission des relations collectives du travail – restructurations du Conseil national du Travail.

Le SPF ETCS réalise un aperçu des bonnes pratiques dans le respect de la réglementation relative au respect de la vie privée, sur la base des critères suivants : maintien de l'emploi, mesures d'accompagnement, régimes de fin de carrière et mention du paiement ou non d'indemnités financières supplémentaires, sans indication de données chiffrées ou de méthodes de calcul. Seules les pratiques approuvées par le Conseil seront reprises sur cette plateforme.

Cette plateforme pourrait se présenter comme un outil dynamique d'information qui pourrait fournir des exemples de pratiques en matière d'anticipation et/ou de gestion des restructurations.

La plateforme d'information pourrait proposer des sources d'inspiration et illustrer les solutions possibles au moyen de pratiques qui sont le résultat de la concertation sociale au sein de certaines entreprises.

Il serait également utile d'accorder une attention plus particulière, dans cette plateforme d'information, aux mesures d'accompagnement pour chacun des différents cas de restructuration.
