

L'administrateur général, Georges Carlens, vous souhaite une bonne lecture de cette lettre d'information.

Dans ce numéro:

- le délai de 13 mois pour les indemnités contractuelles et son incidence (1)

Question juridique

Pourquoi avoir uniformisé les délais de 12 et 18 mois pour les ouvriers et les employés en un délai de 13 mois entre la fin du contrat de travail et la fermeture pour les indemnités contractuelles?

Point de vue FFE

L'introduction d'une période de référence uniforme à 13 mois pour les ouvriers et les employés était justifiée par le fait que l'application d'un délai unique limité à 12 mois posait des problèmes du fait de la distinction entre la fermeture et la date légale de fermeture opérée par le FFE.

Justification

Dans la loi du 30 juin 1967, lorsqu'en cas de fermeture d'entreprises, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires envers ses travailleurs, le FFE est chargé de payer à ces derniers les indemnités contractuelles qui leur sont dus. Pour ce faire, il faut que **le contrat de travail ait pris fin** soit dans les 12 mois qui précèdent la fermeture de l'entreprise soit au moment de la fermeture, soit dans les 12 mois qui suivent la fermeture. Le délai de 12 mois précédant la fermeture est porté à 18 mois pour les employés (art. 4).


Avec la loi du 26 juin 2002, pour les indemnités contractuelles, plus aucune distinction n'est opérée entre les ouvriers et les employés quant au délai. Pour que le FFE puisse intervenir, il faut que **le contrat de travail ait pris fin** 13 mois avant la date légale de fermeture jusqu'à 12 mois après la date légale de fermeture (art. 36, §1).

Pour l'application de ces délais, il faut tenir compte **de la date à laquelle le contrat de travail a pris fin** (et non de la date de notification du préavis).

La distinction opérée entre les délais de 12 et de 18 mois était justifiée par le fait que la durée de préavis était plus longue pour les employés.

Par la suite, le Conseil national du travail dans son avis n° 1513 du 4 mai 2005 a estimé qu'il convenait d'introduire une période de référence uniforme pour les ouvriers et les employés en ce qui concerne la garantie pour les indemnités contractuelles.

En effet, l'application du délai de 12 mois précédant la date de la fermeture de l'entreprise pouvait poser problème dans la pratique du fait de la distinction entre la fermeture (faillite) et la date légale de fermeture (le 1^{er} jour du mois qui



suit la cessation définitive de l'activité principale et la réduction de l'effectif du personnel en dessous d'un certain minimum).

Pour les ouvriers, il arrivait que lors d'un licenciement irrégulier, l'action en justice contre l'employeur ne soit introduite qu'à l'issue du délai d'un an après le licenciement (délai de prescription prévu à l'art. 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail). Ce qui avait pour conséquence que le travailleur n'avait pas intenté d'action **avant** la fermeture.

• **Un exemple illustratif:**

Une entreprise tombe en faillite le 5 mars 2004. En vertu de la loi, la date légale de fermeture est le 1^{er} avril 2004. L'entreprise occupait un ouvrier dont le contrat de travail a pris fin le 16 mars 2003. Ce travailleur est en désaccord avec son employeur au sujet du calcul de l'indemnité de rupture mais, afin de laisser une place à la négociation, il attend jusqu'à la fin du délai légal de prescription pour entamer une procédure judiciaire soit le 15 mars 2004. Ce qui a comme conséquence que cet ouvrier ne pourra bénéficier de la garantie du FFE pour les indemnités contractuelles parce que son contrat a pris fin plus de 12 mois avant la date légale de fermeture et parce qu'il n'a pas entamé de procédure judiciaire **avant** la fermeture afin d'interrompre le délai.

Afin de résoudre ce problème, la période précédant la date de la fermeture est portée à 13 mois. Le Conseil national du travail proposa d'uniformiser la période de référence relative à la garantie des indemnités contractuelles.

En conséquence, pour les indemnités contractuelles, le contrat de travail doit prendre fin, tant pour les ouvriers que pour les employés, dans le délai de 13 mois précédant la date de la fermeture.



Vous ne souhaitez plus recevoir la Lettre d'information FFE?

Communiquez-le nous par e-mail à l'adresse fsoffe@fsoffe.fgov.be
ou contactez-nous au:

Fonds de fermeture d'entreprises Tél. 02 513 77 56
Boulevard de l'Empereur 7 – 1000 Bruxelles Fax 02 513 44 88

Faites-nous part de vos suggestions ou remarques à tout moment.