

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

### Dans ce numéro:

Intervention du FFE dans l'indemnité de reclassement

### Question juridique

---

Le FFE peut-il intervenir dans le paiement de l'indemnité de reclassement?

### Point de vue du FFE

---

En cas de fermeture d'une entreprise, le FFE peut intervenir pour l'indemnité de reclassement, pour autant que le travailleur en question puisse effectivement y prétendre.

### Motivation

---

#### • Notion

L'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations stipule que *"L'employeur en restructuration est tenu, pour chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui est inscrit dans la cellule pour l'emploi et qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif, a au moins un an ininterrompu d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, de payer une indemnité de reclassement"*.

Cette indemnité de reclassement, qui remplace l'indemnité de congé partiellement ou complètement, doit être payée mensuellement, et ce pendant une période de 6 mois (pour des travailleurs qui ont au moins atteint l'âge de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif) ou de 3 mois (pour des travailleurs qui ont moins de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif).

Le montant de l'indemnité de reclassement est égal à la rémunération en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat comme décrit à l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

#### • Nature de l'indemnité

L'indemnité de reclassement est assimilée à l'indemnité de rupture qui est octroyée lorsque l'employeur résilie le contrat de travail sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé dans la loi relative aux contrats de travail.

#### • Rapport entre l'indemnité de reclassement et l'indemnité de congé

Comme déjà signalé ci-dessus, l'indemnité de congé est remplacée partiellement ou complètement par l'indemnité de reclassement, et ce en fonction

de la durée du délai de préavis auquel le travailleur licencié a droit. Deux situations sont à distinguer:

1. Le travailleur a droit à un délai de préavis qui est **inférieur ou égal** à la période couverte par l'indemnité de reclassement (6 ou 3 mois).  
Le travailleur perçoit une indemnité de reclassement (pendant 6 ou 3 mois); une indemnité de rupture n'est plus due. (remplacement complet).
2. Le travailleur a droit à un délai de préavis qui est **supérieur** à la période couverte par l'indemnité de reclassement (6 ou 3 mois).  
Le travailleur perçoit une indemnité de reclassement (pendant 6 ou 3 mois) et, par la suite, le solde de l'indemnité de congé. (remplacement partiel).

#### ● Intervention du FFE

Le FFE peut intervenir dans le paiement de l'indemnité de reclassement si les conditions suivantes sont remplies:

- il est question d'une fermeture d'entreprise:  
Cela signifie qu'il y a une cessation définitive de l'activité principale et une réduction du personnel jusqu'en deçà du quart de l'effectif moyen dans la période de référence (c'est-à-dire les 4 trimestres précédant la fermeture).
- le travailleur concerné a droit à une indemnité de reclassement:  
Cela signifie que le travailleur qui est licencié dans le cadre d'une restructuration, est inscrit dans une cellule pour l'emploi et qu'il a au moins 1 année d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur en restructuration au moment de l'annonce du licenciement collectif.
- la cellule pour l'emploi satisfait à la définition réglementaire (art. 5 de l'AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations):  
La participation de l'employeur à la cellule pour l'emploi est obligatoire. En cas de fermeture d'entreprise, cela signifie que le curateur ou le liquidateur endosse le rôle d'employeur et qu'il est donc également tenu de participer à la cellule pour l'emploi.

En ce qui concerne l'intervention du FFE, il convient toutefois de faire une distinction entre 5 hypothèses différentes:

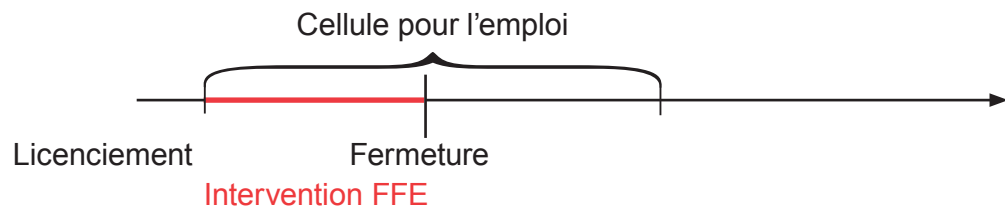
1. licenciement du travailleur + période relative à la cellule pour l'emploi, situés avant la date de fermeture:

Le FFE peut intervenir dans le paiement de l'indemnité de reclassement pour la période complète d'inscription dans la cellule pour l'emploi (6 ou 3 mois).



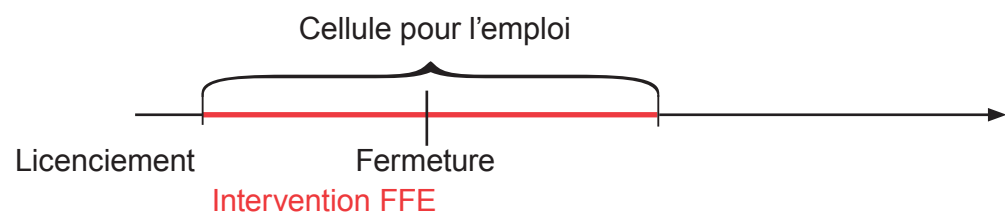
2. le licenciement du travailleur date d'avant la fermeture + la période relative à la cellule pour l'emploi débute avant la fermeture et se termine après la fermeture où le curateur/liquidateur ne participe pas à la cellule pour l'emploi:

Etant donné que le curateur/liquidateur ne participe pas à la cellule pour l'emploi, le FFE peut uniquement intervenir pour la partie de l'indemnité de reclassement qui couvre la période précédant la date de fermeture.



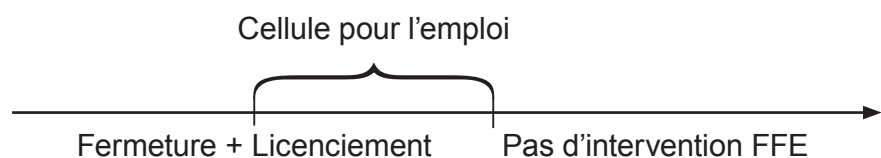
3. le licenciement du travailleur date d'avant la fermeture + la période relative à la cellule pour l'emploi débute avant la fermeture et se termine après la fermeture où le curateur/liquidateur participe, après la fermeture, à la cellule pour l'emploi:

Etant donné que le curateur/liquidateur participe à la cellule pour l'emploi, le FFE peut intervenir dans le paiement de l'indemnité de reclassement pour la période complète d'inscription dans la cellule pour l'emploi (6 ou 3 mois).



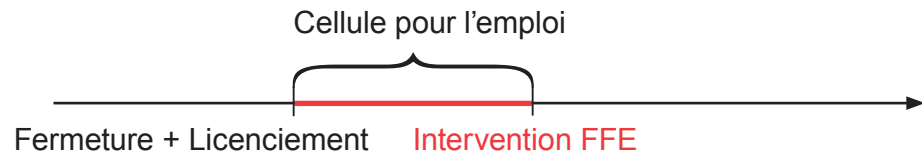
4. le licenciement du travailleur à la date de la fermeture + la période relative à la cellule pour l'emploi date d'après la fermeture où le curateur/le liquidateur ne participe à la cellule pour l'emploi:

Etant donné que le curateur/liquidateur ne participe pas à la cellule pour l'emploi, le FFE ne peut pas intervenir pour l'indemnité de reclassement. Le travailleur en question peut en revanche prétendre à une indemnité de rupture.



5. licenciement du travailleur à la date de la fermeture + la période relative à la cellule pour l'emploi date d'après la fermeture où le curateur participe à la cellule pour l'emploi:

Etant donné que le curateur/liquidateur participe à la cellule pour l'emploi, le FFE peut intervenir dans le paiement de l'indemnité de reclassement pour la période complète d'inscription dans la cellule pour l'emploi (6 ou 3 mois).



### • Privilège

L'indemnité de reclassement est privilégiée au rang de l'art. 19,3° ter<sup>1</sup> de la loi hypothécaire. La loi ne stipule cependant nulle part s'il s'agit d'un privilège net ou brut.

Etant donné que l'indemnité de reclassement est assimilée à l'indemnité de rupture et que cette dernière indemnité tombe sous le privilège brut de la rémunération au rang de l'art. 19,3° ter, le FFE estime que le privilège de l'indemnité de reclassement porte également sur un montant brut.

<sup>1</sup> Le 1<sup>er</sup> août 2014, l'article 19,3°bis est devenu l'article 19,3°ter.

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

Communiquez-le nous par e-mail à l'adresse [fsoffe@fsoffe.fgov.be](mailto: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.