



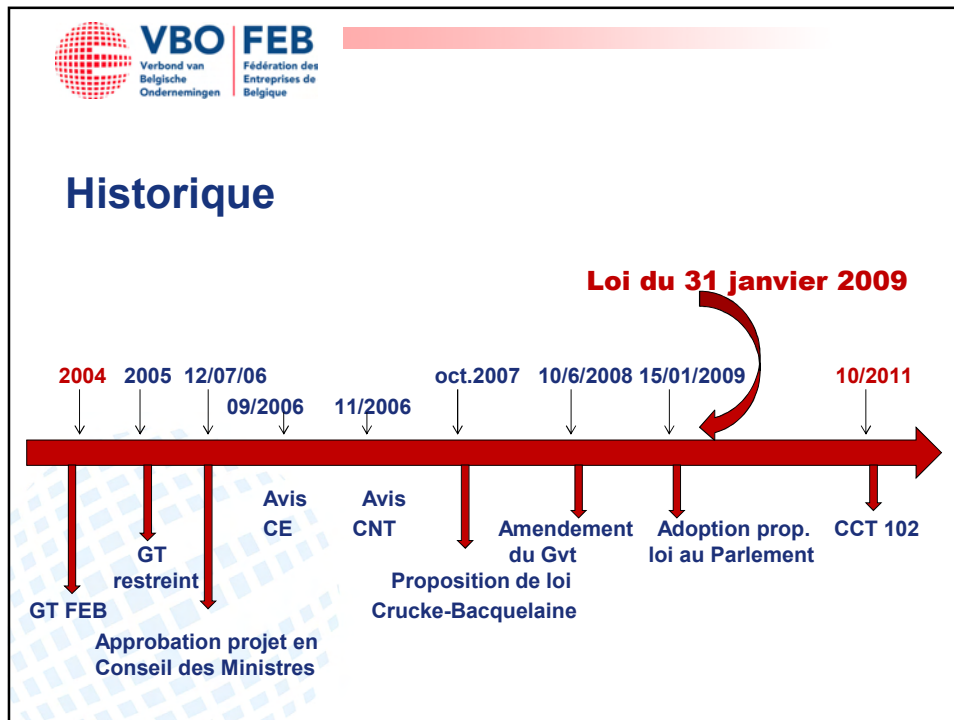
Cadre légal de l'article 61 de la loi sur la continuité des entreprises

Nathalie Ragheno
Conseiller au Département juridique FEB



Historique

- ✓ La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises abroge et remplace la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire.
- ✓ La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises fut publiée au Moniteur belge le 9 février 2009 et est entrée en vigueur le 1^{er} avril de cette même année.



VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen | Fédération des Entreprises de Belgique

- « Il aura donc fallu deux législatures, trois groupes d'experts, trois ministres de la justice pour conclure la réforme du concordat judiciaire » disait Stefaan De Clercq, alors ministre de la justice.
- C'était sans compter les 30 mois de travaux au sein du Conseil National du Travail pour aboutir à la Convention collective de travail n° 102 qui modifiera l'article 61 de la loi continuité.

Article 51 avant-projet de loi continuité

- Dans sa première version, l'article 51 de l'avant projet de loi prévoyait que les travailleurs bénéficiaient des droits reconnus par le chapitre III de la CCT 32bis et ils relevaient de la réglementation en matière de fermeture d'entreprise.
= droits des travailleurs repris en cas de reprise d'actif après faillite
- Les syndicats exigeaient que le chapitre II de la CCT 32 bis s'applique à la procédure de réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice.
= droits des travailleurs en cas de changement d'employeur à la suite d'un transfert conventionnel d'entreprise

Article 61 loi continuité

Objectifs de la réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice sont :

- le maintien de l'activité- totale ou partielle-,
- le maintien du taux le plus élevé possible de l'emploi,
- tout en respectant les droits des créanciers.



Compromis mis en place par l'article 61

« Une CCT établie au sein du CNT peut fixer ces droits et trouver un point d'équilibre entre ces positions qui ne sont d'ailleurs pas inconciliables, toutes les parties ayant avantage à ce que l'entreprise puisse subsister sous une forme ou une autre. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement privilégie la conclusion d'un accord consenti par les partenaires sociaux qui pourra se substituer à la proposition qui est faite à l'article 61 ou encore la compléter. »



CCT n°102

- Les dispositions de la CCT n°102 se situent entre les dispositions du chapitre II et celles du chapitre III de la CCT n°32bis.
- Double préoccupation :
 - créer la sécurité juridique pour toutes les parties concernées
 - et limiter les interventions du fonds de fermeture.



Je vous remercie pour votre attention.



● *NautaDutilh*

Les implications pratiques sur le plan social de la loi relative à la continuité des entreprises

Philippe François
Avocat NautaDutilh

10

Quelques implications pratiques sur le plan social

1. Introduction
2. Le sort des contrats de travail
3. Information & consultation
4. Volet social - plan de restructuration
5. Pensions

11

1. Introduction

- But de la procédure de réorganisation judiciaire: maintien de la continuité de l'ensemble ou d'une partie de l'entreprise en difficulté ou de ses activités
- Comment: procédure de réorganisation judiciaire octroie un sursis au débiteur en vue de:
 - ❖ conclure un accord à l'amiable
 - ❖ conclure un accord collectif concernant le plan de réorganisation
 - ❖ le transfert sous autorité de justice
- CCT n° 102 porte sur le transfert sous autorité de justice

12

2. Le sort des contrats de travail

- Demande ou ouverture procédure de réorganisation judiciaire (quelles que soient les dispositions contractuelles formulées différemment)
 - ❖ ne met pas fin à un contrat de travail en cours
 - ❖ ne change pas les modalités d'exécution
- Non-exécution contractuelle du débiteur préalable à l'octroi du sursis ≠ fondement pour la rupture du contrat de travail, à condition que cette non-exécution dans le chef du débiteur prend fin dans un délai de 15 jours après mise en demeure (licenciement implicite ?)
- Débiteur ne peut décider de ne plus exécuter le contrat de travail pendant la durée du sursis

13

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

3.2 Dispositions spécifiques de la loi relative à la continuité des entreprises ("LCE")

3.3 CCT n° 102

14

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

➤ L'importance du cadre légal général

❖ Article 7 LCE:

“Sauf lorsqu’une modification ou une dérogation résulte d’un texte exprès de la présente loi, celle-ci n’a pas pour objet de modifier des lois antérieures ni d’y apporter une dérogation.”

15

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

➤ L'importance du cadre légal général

❖ Article 59 § 4 LCE:

“(…) laissent entières les obligations de consulter et d’informer les travailleurs ou leurs représentants conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.”

16

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

➤ L'importance du cadre légal général

❖ Article 17 § 2, 9° LCE:

“l’indication que le débiteur a satisfait aux obligations légales et conventionnelles d’information et de consultation des travailleurs ou de leurs représentants;”

→ Pièces non déposées dans les 14 jours suivant le dépôt de la requête: Tribunal peut décider d’office d’arrêter la procédure

17

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

➤ Le choix de la disposition légale applicable dépend des intentions du débiteur dans le cadre du transfert sous autorité de justice

- ❖ toute l’entreprise ou toutes ses activités
- ❖ une partie de l’entreprise ou une partie de ses activités:
 - quid de la partie non transférée?
 - o Transfert volontaire
 - o Licenciement collectif / fermeture
 - o Réorganisation

18

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

- Article 24 de l' AR du 27 novembre 1973: l'information périodique
- Article 25 de l' AR du 27 novembre 1973: l'information occasionnelle:

"(...) dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise. Ces décisions sont communiquées, si possible, avant leur exécution."

19

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

- Article 11 de la CCT n° 9 du 9 mars 1972:

"En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres modifications de structure importantes négociées par l'entreprise, le conseil d'entreprise en sera informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il sera consulté effectivement et préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général."

20

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

- Article 15 bis de la CCT n° 32 bis du 7 juin 1985:

“Dans les entreprises sans conseil d’entreprise ni délégation syndicale, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement:

- *de la date pour le transfert (...);*
- *(...);*
- *du motif du transfert (...);*
- *des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert(...);*
- *des mesures envisagées à l’égard des travailleurs.”*

21

3. Information & consultation

3.1 Disposition légale générale

- Article 6 de la CCT n° 24 du 2 octobre 1975:

“Lorsque l’employeur envisage d’effectuer un licenciement collectif, il est tenu d’informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations; (...)”

- Article 19 et suiv. de l’AR du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d’entreprises

22

3. Information & consultation

3.2 Dispositions spécifiques LCE

- Article 17 § 2 LCE (l'ouverture d'une procédure de réorganisation judiciaire): Le débiteur joint à sa requête:

"(...)

8° s'il est en mesure de les formuler, les mesures et propositions qu'il envisage pour rétablir la rentabilité et la solvabilité de son entreprise, pour mettre en œuvre un éventuel plan social et pour satisfaire les créanciers."

23

3. Information & consultation

3.2 Dispositions spécifiques LCE

- Article 49 LCE (réorganisation judiciaire par accord collectif):

"(...) Lorsque la continuité de l'entreprise requiert une réduction de la masse salariale, un volet social du plan de réorganisation et prévu, dans la mesure où un tel plan n'a pas encore été négocié. Le cas échéant, celui-ci peut prévoir des licenciements.

Lors de l'élaboration de ce plan, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, une délégation du personnel, seront entendus."

24

3. Information & consultation

3.2 Dispositions spécifiques LCE

- Article 53 LCE (réorganisation judiciaire par accord collectif):

“(...) Le débiteur informe les représentants des travailleurs visés à l'article 49, dernier alinéa, du contenu de ce plan.”

25

3. Information & consultation

3.2 Dispositions spécifiques LCE

- Article 59 § 1 LCE (réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice):

“(...) Si le débiteur consent au transfert sous autorité de justice au cours de la procédure, les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et de la protection au travail, ou à défaut, la délégation syndicale, ou, à défaut une délégation du personnel, seront entendus.”

26

3. Information & consultation

3.3 CCT n° 102

➤ Article 7 CCT n° 102 du 5 octobre 2011

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, les travailleurs concernés par le transfert doivent être informés préalablement:

- ❖ de la date fixée ou projetée pour le transfert sous autorité de justice;
- ❖ du motif du transfert sous autorité de justice;
- ❖ des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert sous autorité de justice pour les travailleurs;
- ❖ et des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

27

4. Volet social

- Volet social: lorsque la continuité de l'entreprise requiert une réduction de la masse salariale ou le cas échéant lorsque des licenciements sont prévus
- Lors de son élaboration, les représentants des travailleurs doivent être entendus
- Plan de réorganisation négocié avec les créanciers
- Acceptation par les créanciers → éventuellement des employés pour autant qu'ils soient créanciers
- Homologation → refus: formalités ou ordre public
- 5 ans

28

5. Pensions

- Principe: transfert des droits et obligations découlant du contrat de travail
- Exception: CCT n° 102 ne règle pas le transfert des droits prévus par les régimes de retraite, de survie et d'invalidité (art. 3)
- Donc pas de transfert des pensions complémentaires, sauf si régime de pension est prévu dans une CCT (art. 20 Loi CCT)
- Parties libres de négocier ce point
- Employé = droit à un avantage équivalent → art. 11 CCT n° 102
- Sortie (art. 3 § 1, 11° LPC sans transfert de régime de pension)

29

Philippe François
NautaDutilh BVBA/SPRL

Partner

T: +32 2 566 85 00

F: +32 2 566 85 01

M: +32 477 58 32 44

E: philippe.francois@nautadutilh.com

30



CONTINUITÉ DES ENTREPRISES

La CCT 102 et l'Avis 1779 du CNT : précisions sur les droits des travailleurs

19 janvier 2012

Annick Hellebuyck
Conseillère Département social



1. Contexte

- Bientôt 3 années d'application de la loi 31/01/2009 (LCE)
- Rappel des trois types de procédures en réorganisation judiciaire (PRJ) :
 - LCE1 : ACCORD AMIABLE (min. 2 créanciers): art. 43.
 - LCE2 : ACCORD COLLECTIF(remplace concordat judiciaire) : art. 44-58.
 - LCE3 : TRANSFERT SOUS AUTORITE DE JUSTICE (RJTAJ) : art. 59-70.

32

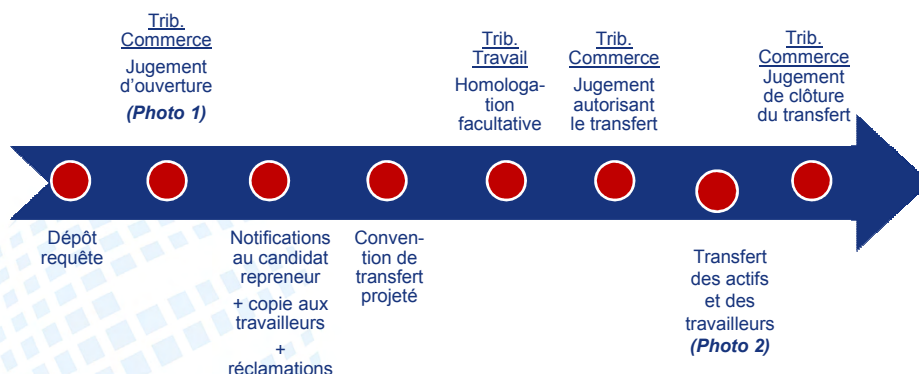
1. Contexte (suite)

Point délicat : droits des travailleurs dans le cadre de la LCE

- Blocage syndicats (2008) => concertation politique (2008)
=> équilibre entre les droits respectifs (LCE)
- Droits des travailleurs dans la LCE :
 - audition représentants des travailleurs
 - obligations d'information/consultation
 - poursuite contrats de travail pendant le sursis (super-privilège)
 - priorité à l'offre qui favorise l'emploi
- Cas particulier LCE3 : article 61, LCE (régime temporaire)

33

Ligne du temps de la procédure (LCE3) aspects sociaux



34



2. CCT n°102 du 5 octobre 2011 (LCE3)

2.1. Cadre : CCT remplacera l'art. 61, LCE

2.2. Philosophie concernant le maintien des droits des travailleurs :

- régime intermédiaire entre cession conventionnelle (CCT 32bis, chapitre II) et reprise d'actif après faillite (CCT 32bis, chapitre III)
=> nouvelle CCT.

2.3. But

- Améliorer la sécurité juridique :
 - pour les travailleurs concernés (non transférés, mais surtout transférés)
 - pour le candidat-repreneur
 - précisions sur le rôle du Tribunal du Travail
- Préciser et limiter le rôle du Fonds de Fermeture des Entreprises

35



2. CCT n°102 (suite)

2.4. Informations du candidat repreneur

- Mandataire de justice notifie au candidat repreneur les dettes, obligations individuelles, actions (date : photo 1) + n° CP, CCT d'entreprise, règlement de travail.
- But : transparence, base de négociation éventuelle.

2.5. Informations des travailleurs

- Information collective si pas de CE/DS : analogie avec CCT n°9.
- Information individuelle : copie individuelle des informations au candidat-repreneur
 - + droit de réclamation (30 jours)
 - + rectification par mandataire (si pas rectification => recours droit commun)

!!! Suppression de la procédure urgente en dommages et intérêts

36



2. CCT n°102 (suite)

2.6. Maintien des droits des travailleurs

- Principe : maintien des droits
 - droits individuels si notifiés au candidat-repreneur (cf. 2.4. supra)
 - ⇔ maintien en vertu de la CCT n°102
 - droits issus de CCT ⇔ maintien en vertu de la loi 5/12/1968
- **Dérogations** collectives et individuelles :
 - collectives : modifier les conditions de travail après négociation collective pour préserver l'emploi + CCT d'entreprise (condition suspensive)
 - individuelles : modifications individuelles pour raisons "TEO"
- **Choix des travailleurs repris** : choix motivé par raisons "TEO" & absence de discriminations, en particulier sur base des activités syndicales => présomption réfragable (proportionnalité maintenue entre représentants et personnel total)

37



2. CCT n°102 (suite)

2.7. Convention de transfert projeté

- Bilatérale entre mandataire (débiteur) et candidat-repreneur
- Concerne les droits des travailleurs (voir contenu obligatoire)
- Si modifications collectives, seule une CCT ultérieure les confirmera
- Homologation possible par le Tribunal du Travail :
 - art. 61 §, LCE
 - recommandation dans l'Avis (cf. 3.2. infra) : rôle limité du tribunal du travail (vérifier conditions légales et ordre public) ; quid rôle des représentants du personnel : phase 2 des discussions au CNT ?

38

FEB Fédération des Entreprises de Belgique

2. CCT n°102 (suite)

2.8. Sort des dettes sociales

- Recherche équilibre entre :
 - garanties pour les travailleurs
 - attractivité pour le candidat-repreneur
 - limiter le rôle du FFE
- Quatre catégories de dettes sociales (cf. ligne du temps) :

	Catégories de dettes exigibles	Sort des dettes
1.	Dettes antérieures à la PRJ (photo 1) : notifiées	Responsabilité in solidum débiteur + repreneur
1bis.	Dettes antérieures à la PRJ (photo 1) : non notifiées	Restent à charge du débiteur => si fermeture & déb. défaillant : FFE
2.	Dettes pendant la PRJ	
3.	Dettes postérieures au transfert (photo 2)	Tombent à charge du repreneur

39

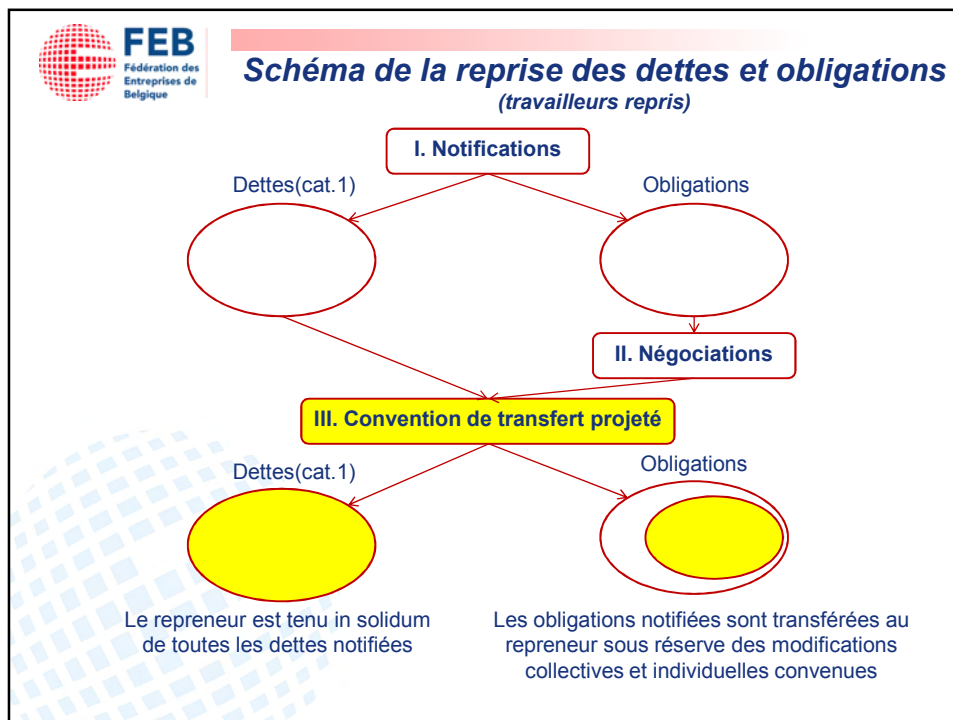
FEB Fédération des Entreprises de Belgique

Sort des dettes sociales (travailleurs repris)

The diagram illustrates the timeline of social debt resolution through a blue arrow pointing right. Key events and court judgments are marked above the arrow, while specific actions and debt periods are marked below it.

- Events above the arrow:**
 - Trib. Commerce:** Jugement d'ouverture réorganisation judiciaire
 - Trib. Travail:** Homologation facultative
 - Trib. Commerce:** Jugement autorisant le transfert
 - Trib. Commerce:** Jugement de clôture du transfert
- Events below the arrow:**
 - Dépôt requête Réorganisation judiciaire
 - Notifications au candidat repreneur + notification individuelle + délai 1 m pr contester
 - Convention de transfert projeté
 - Transfert des actifs et des travailleurs
- Debt Periods (highlighted in yellow):**
 - Dettes exigibles Période I:** Dettes 1 (= dettes notifiées) → Repreneur et débiteur in solidum; Dettes 1bis (= non notifiées au candidat repreneur) → Débiteur → rôle subsidiaire du FFE
 - Dettes exigibles Période II:** Dettes 2 → Débiteur → Si faillite ou liquidation : super-privilège des créances des trav. (art. 37, LCE) → rôle subsidiaire du FFE
 - Dettes exigibles Période III:** Dettes 3 → Repreneur (car nouvel employeur)

40



FEB
Fédération des
Entreprises de
Belgique

3. Avis n°1779 du 5 octobre 2011

3.1. Objectifs

- Volet pédagogique : explication raisons CCT
- Souci d'équilibre entre les parties, y compris FFE
- Recommandations au législateur (matières qui ne relèvent pas de l'autonomie des partenaires sociaux)

3.2. Recommandation concernant l'homologation

- **Pourquoi ?** sécurité juridique (surtout candidat-repreneur) et transparence (surtout travailleurs). Doit rester facultative.
- **Où ?** devant le tribunal du travail

42

3. Avis n°1779 (suite)

3.2. Recommandation concernant l'homologation (suite)

- **Par qui ?** à la demande des parties signataires
- **Quoi ?** aspects sociaux du transfert projeté => approuver (ou rejeter) la convention de transfert projeté
- **Comment ?**
 - rôle limité du juge : contrôle de légalité & ordre public
 - pas de contrôle d'opportunité
 - statue en urgence après avoir entendu les parties et les représentants des travailleurs

43

3. Avis n°1779 (suite)

3.3. Recommandation concernant le transfert des organes sociaux

- Concerne le C.E., le CPPT (cf. modifications loi 20/09/1948 CE & loi 4/08/1996 CPPT) et la DS (cf. CCT 5 quater)
- Régime doit être conforme à la Directive 2001/23/CE :
 - droit de représentation collective (« convenable ») chez le repreneur
 - protection individuelle contre le licenciement est transférée
- Quatre principes applicables :
 1. régime supplétif
 2. régime transitoire
 3. transfert protection légale (représentants et candidats)
 4. appliquer par analogie les règles du transfert conventionnel

44

3. Avis n°1779 (suite)

3.3. Recommandation concernant le transfert des organes sociaux (suite)

!!! Ne pas confondre : proportion globale (cf. 2.6 supra) et maintien mandats

A. L'entité reprise **conserve son identité** chez le repreneur => maintien CE/CPPT/DS après le transfert (CE/CPPT min. 2 représ.)

B. L'entité reprise est intégrée dans une **nouvelle entité globale** :

B.1. le repreneur avait déjà un organe de concertation :

- CE/CPPT **élargi** avec les représentants transférés
- La DS est reconstituée endéans les 6 mois après transfert=> **CCT 5quater**

B.2. le repreneur n'avait pas d'organe de concertation :

- CE/CPPT est **constitué** avec les représentants transférés (min. 2 représ.) ; n'est pas compétent pour l'ensemble du personnel selon la loi. Voir accords d'entreprise
- DS : idem B.1.

45

3. Avis n°1779 (suite)

3.4. Autres recommandations

- Problème soulevé des champs d'application différents LCE et CCT 102
- Remplacement de l'art. 61, LCE par la CCT 102, mais certains alinéas de l'art. 61 LCE seront conservés/adaptés (loi nécessaire) :
 - modification individuelle des conditions de travail : autonomie de la volonté (art. 1134) limitée aux raisons 'TEO'
 - suppression de la procédure « en urgence & au fond » devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts (art. 61 §3, al.3, LCE) => droit commun

46

4. Conclusion

- 4.1. Atout de la CCT 102 : sécurité juridique accrue :
clarifications entre parties concernant les dettes (date et charge), réclamations individuelles endéans le mois, limitation missions du FFE, transfert des représentants du personnel, ...
- 4.2. Poursuite des discussions au CNT (2ème phase) :
- droits des travailleurs en cas d'accord collectif (LCE2) ?
- rôle des syndicats dans la procédure en homologation devant le tribunal du travail (LCE3) ?
=> démarrage le 25 janvier 2012.

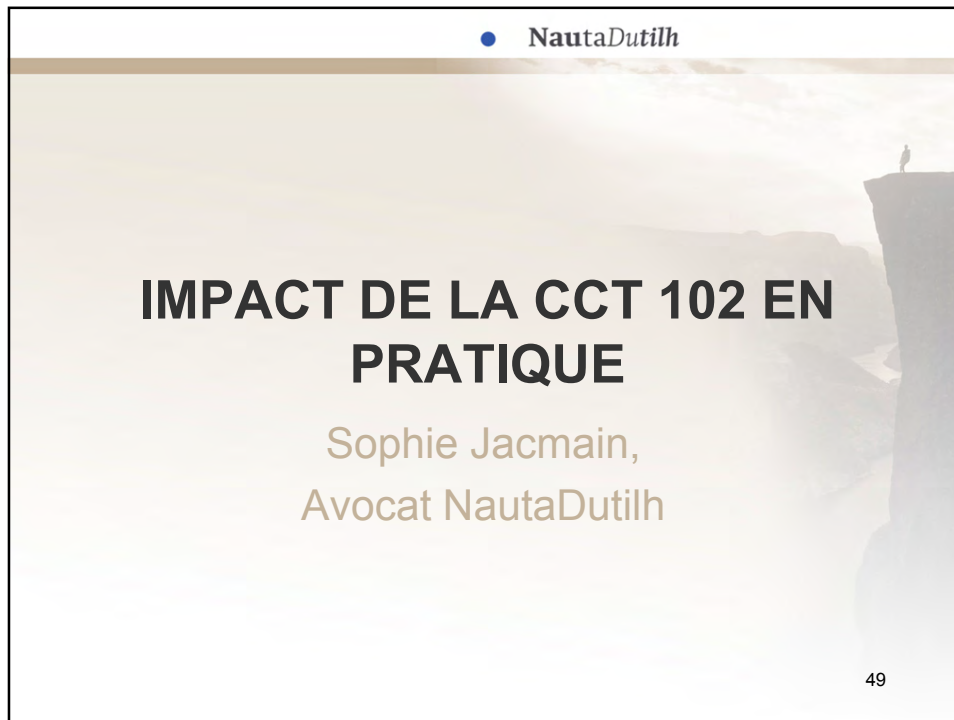
47

Merci pour votre attention !

Questions de la salle ?

48

● NautaDutilh

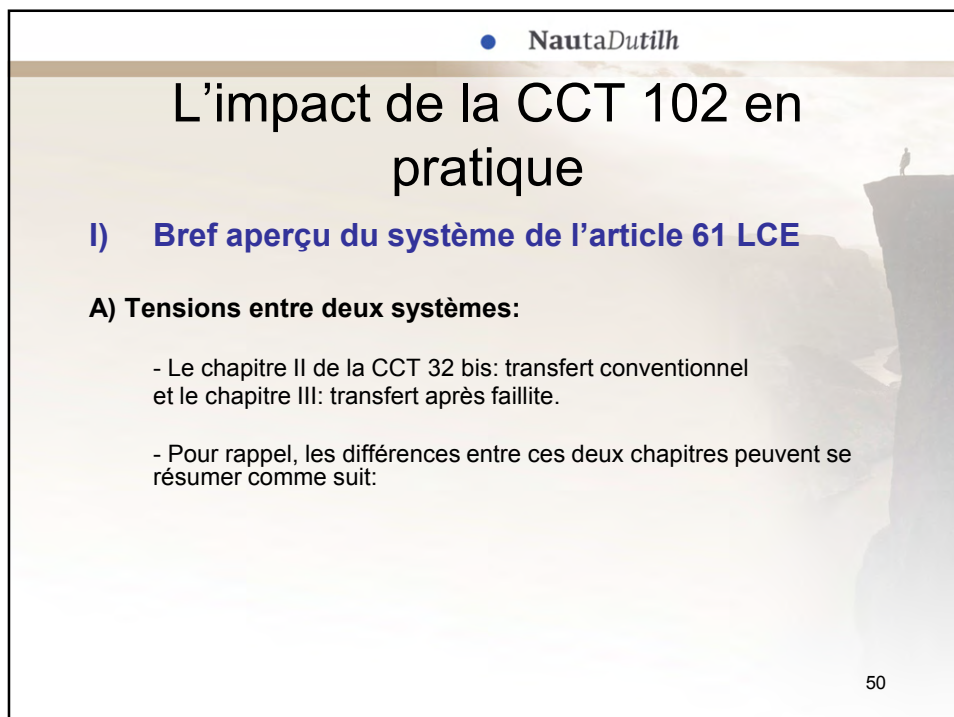


IMPACT DE LA CCT 102 EN PRATIQUE

Sophie Jacmain,
Avocat NautaDutilh

49

● NautaDutilh



L'impact de la CCT 102 en pratique

I) Bref aperçu du système de l'article 61 LCE

A) Tensions entre deux systèmes:

- Le chapitre II de la CCT 32 bis: transfert conventionnel et le chapitre III: transfert après faillite.
- Pour rappel, les différences entre ces deux chapitres peuvent se résumer comme suit:

50

L'impact de la CCT 102 en pratique

	CCT 32 bis Chap II: transfert conventionnel	CCT 32 bis Chap III: transfert après faillite
Transfert automatique	oui	Non
Protection contre le licenciement	oui	Non
Maintien des conditions individuelles	oui	Non sauf ancienneté
Maintien des conditions collectives	oui	Oui mais possibilité de dérogation
Responsabilité solidaire	oui	Non

51

L'impact de la CCT 102 en pratique

B) Le choix initial du législateur / la réaction des organisations syndicales

- Adoption pure et simple du chapitre III de la CCT 32 bis.
- Réaction des organisations syndicales: liberté trop importante pour le cessionnaire : faible protection des travailleurs
- Argument utilisé : comme il y a une continuité de l'entreprise, le transfert ne peut être comparé à une faillite => le chapitre II doit s'appliquer.

52

L'impact de la CCT 102 en pratique

C) Le système de l'article 61 de la LCE

- ⇒ Système de compromis dans l'attente de la CCT 102
- ⇒ Difficultés en pratique: coût important du transfert pour les cessionnaires sur le plan social / impact sur le prix de cession des actifs/activités => tensions entre les intérêts des travailleurs et les intérêts des créanciers privilégiés spéciaux (ex. Hypothécaire/gagiste sur fonds de commerce).

53

L'impact de la CCT 102 en pratique

- ⇒ En effet, le principe de l'article 61 de la LCE

(i) Choix des travailleurs par le cessionnaire

- Libre sous réserve de l'existence de raisons TEO
- Présomption réfragable si proportion de représentants du personnel est également transférée.
- En pratique : les raisons TEO se justifient facilement, le choix du cessionnaire dans le cadre de la LCE relativement comparable à celui d'une faillite=> peu d'impact en pratique (avantage)
- Désavantage pour le cessionnaire : reprise proportionnelle des représentants du personnel.

54

L'impact de la CCT 102 en pratique

(ii) Possibilité de modification des conditions individuelles et collectives de travail

- Modification possible des conditions collectives du travail
- Modification des conditions individuelles de travail si pour des raisons TEO et pas d'obligations plus lourdes pour le cessionnaire que celles qui découlent des négociations collectives.

55

L'impact de la CCT 102 en pratique

(iii) Transfert des dettes

(a) si le transfert est sollicité par le débiteur, alors les dettes existant au moment du transfert et découlant des contrats de travail existant à cette date sont transférées au cessionnaire si elles lui ont été communiquées par écrit à l'avance

- Or transfert volontaire : majorité des cas en pratique
- Csq: lourd passif potentiel pour le cessionnaire (dettes éventuelles sursitaires ordinaires des travailleurs + dettes éventuelles nées après le sursis)
- Insécurité juridique quant au transfert des dettes ONSS et précompte professionnel.

Or ce transfert de dettes a un impact sur le prix

56

L'impact de la CCT 102 en pratique

Cfr article article 62 LCE: le mandataire de justice

“ Sollicite des offres en veillant au maintien de tout ou partie de l'activité de l'entreprise tout en ayant égard aux droits des créanciers. En cas de pluralité d'offres comparables, la priorité est accordée par le Tribunal à celle qui garantit la permanence de l'emploi par un accord social négocié.”

⇒ Questions de primauté des critères

- insécurité juridique (contestation des créanciers)
- Absence d'accord négocié => pas de certitude maintien de l'emploi

(b) Si le transfert est sollicité par le Parquet ou par un tiers, alors les dettes ne sont pas transférées à la condition qu'elles soient garanties par le FFE.

- Principe du transfert forcé : rare en pratique
- Solidarité si intervention du FFE or en pratique refus aussi longtemps que la CCT 102 n'est pas adoptée

57

L'impact de la CCT 102 en pratique

II) L'apport de la CCT 102 dans les réorganisations judiciaires en pratique : à la recherche d'un équilibre

A) Du point de vue des travailleurs:

- Meilleure information préalable
- Meilleure information concernant la portée du transfert
- Sécurité juridique : Maintien des contrats d'emploi /certitude des droits et obligations transférés par la communication écrite faite au cessionnaire par le mandataire + possibilité d'un recours simple auprès du mandataire.
- Possibilité de négociation des conditions individuelles et collectives: base volontaire et garantie : conclusion d'une convention collective de travail
- Protection des représentants du personnel
- Mandataire de justice : interlocuteur naturel + responsabilité en termes de communication des données
- Paiement de leurs créances sursitaires ordinaires et pour les créances post sursis article 37 LCE.

58

L'impact de la CCT 102 en pratique

B) Du point de vue du cessionnaire

- Plus grande sécurité juridique quant aux droits et obligations transférées (individuelles et collectives): information communiquée par le mandataire de justice
- Négociation de nouvelles conditions collectives en pratique: l'intervention d'un tiers facilite parfois la négociation => avantage par rapport à la faillite
- Possibilité nouvelles conditions individuelles si raisons TEO: en pratique neutre par rapport à la faillite
- Flexibilité quant au choix des travailleurs si raisons TEO: en pratique neutre par rapport à la faillite
- Limitation de la solidarité des dettes reprises : Limitation aux dettes vis-à-vis des travailleurs selon la CCT 102 => volonté de levée insécurité juridique ONSS / Précompte professionnel (intervention législative ?)
- Sécurité juridique au niveau de la date du transfert sur le plan social
- Reprise des actifs/ activités en continuité \neq Unité Technique d'exploitation $><$ en discontinuité en cas de faillite
- Homologation facultative du transfert projeté par le Tribunal du Travail => plus de sécurité juridique.

59

L'impact de la CCT 102 en pratique

C) Du point de vue des créanciers

- Impact surtout pour les créanciers privilégiés spéciaux
- Assouplissement du poids du transfert pour le cessionnaire, meilleur prix de cession (moins d'avantages à la faillite) et flexibilité dans la possibilité de négociation des conditions individuelles et collectives de travail
- Rôle accru du mandataire de justice
- Plus de sécurité juridique sur la portée du transfert et le maintien des droits des travailleurs pour ces créanciers par le contenu de la convention de transfert projetée
- Moins de recours de ces créanciers contre les transferts

D) En bref

- plus de sécurité juridique pour tous
- plus de transparence
- équilibre entre les droits de chacun

60

L'impact de la CCT 102 en pratique

III) Conclusions

	CCT 32 bis Chap II: transfert conventionnel	CCT 32 bis Chap III : transfert après faillite	CCT 102 : transfert sous autorité de justice LCE.
Transfert automatique	oui	Non	Non/ choix du cessionnaire
Protection contre le licenciement	oui	Non	Non, sauf proportion pour les représentants du personnel
Maintien des conditions individuelles	oui	Non sauf ancienneté	Oui mais possibilité de dérogations (facilitées)
Maintien des conditions collectives	oui	Oui mais possibilité de dérogations	Oui mais possibilité de dérogations (facilitées)
Responsabilité solidaire	oui	Non	Oui mais très limitée vis-à-vis des dettes des travailleurs

61

L'impact de la CCT 102 en pratique

Questions ?

62