

Table des matières

Retards de paiement de la rémunération : qui paie ses dettes s'enrichit ?	9
Nathalie ROBERT	
Introduction	9
Section 1 La rémunération et son paiement	9
§ 1. La notion de rémunération dans la loi du 12 avril 1965	10
A. Le champ d'application de la loi sur la protection de la rémunération : le principe	10
B. Le champ d'application de la loi sur la protection de la rémunération : les exceptions	13
§ 2. Le paiement (ponctuel) de la rémunération	14
A. La fréquence du droit à la rémunération	14
B. Les échéances de paiement de la rémunération	17
C. La date à laquelle la rémunération est supposée être payée	18
Section 2 Les conséquences pour l'employeur d'un retard ou du non-paiement de la rémunération	19
§ 1. Les intérêts en cas de retard de paiement	20
A. Les principes généraux	20
B. Les intérêts sur la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965	21
C. Les intérêts sur les sommes non visées par la loi du 12 avril 1965	23
D. La capitalisation des intérêts (anatocisme)	23
E. L'imputation des paiements	25
F. La prescription du droit aux intérêts	26
§ 2. Obligation d'information face à certains retards de paiement	26
§ 3. Incidence sur les cotisations de sécurité sociale	27
Section 3 Les options offertes au travailleur non payé	28
§ 1. L'obtention en justice de sa rémunération	28
A. La demande en justice « classique »	28
B. Existe-t-il une place pour des procédures « accélérées » ?	29
§ 2. La remise en cause de la relation contractuelle	33
A. La démission pour motif grave	33
B. L'action en résolution judiciaire	36
C. L'acte équipollent à rupture	37
Section 4 Les possibilités d'étalement de la dette	39

§ 1. L'accord préparatoire ou l'étalement global des dettes avant réorganisation judiciaire	39
§ 2. Les termes et délais « classiques »	42
A. L'applicabilité de l'article 1244 du Code civil aux dettes de rémunération	42
B. Les conditions à remplir pour bénéficier de termes et délais	43
§ 3. La mensualisation de l'indemnité de rupture des entreprises en difficulté	44
Conclusion	46

La responsabilité civile et pénale de l'employeur personne morale et de ses dirigeants du fait du non- paiement de la rémunération

47

Guillaume GAILLIET

Introduction	47
Section 1 L'infraction de non-paiement de la rémunération	48
§ 1. Élément matériel	48
A. Rémunération	48
B. Autres avantages patrimoniaux et dispositions protectrices de la rémunération	52
§ 2. Élément moral	54
A. Principe	54
B. Causes de justification	55
Section 2 L'auteur de l'infraction	65
§ 1. La responsabilité pénale du dirigeant de personne morale	65
§ 2. L'imputabilité légale de l'infraction de non-paiement de rémunération	66
A. L'employeur	68
B. La délégation de pouvoirs à un préposé ou un mandataire	70
Section 3 Le dommage et sa réparation	76
§ 1. Charge de la preuve	76
§ 2. La réparation du dommage	80
Section 4 La prescription	81
§ 1. Délai	81
§ 2. Point de départ	83
Section 5 Sanctions	85

Entreprises en difficulté et licenciement « manifestement déraisonnable »	87
Laurent DEAR, Etienne PENNETREAU et Maxime TAMINIAU	
Introduction	87
La notion de licenciement manifestement déraisonnable et sa genèse	87
Les éléments constitutifs du licenciement manifestement déraisonnable	89
L'interprétation littérale	89
L'interprétation téléologique	90
Critiques de l'interprétation littérale	91
La lecture de l'article 8 que nous préconisons	91
Section 1 Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise	93
§ 1. La notion de nécessités du fonctionnement	93
§ 2. Les différentes situations factuelles	95
A. La réorganisation ou la restructuration impliquant la suppression de poste	95
B. L'incapacité de travail	101
C. Le manque de motivation et les relations conflictuelles	105
D. Les faits de la vie privée	107
E. Le développement d'une activité concurrente	108
Section 2 Le contrôle du juge	108
§ 1. Le contrôle marginal des nécessités du fonctionnement de l'entreprise	108
§ 2. Le contrôle strict des nécessités du fonctionnement de l'entreprise	110
§ 3. L'attitude de l'employeur normal et raisonnable	112
Section 3 Le choix du travailleur à licencier	116
Conclusion	118
Entreprise en restructuration et <i>ius variandi</i> de l'employeur : quelques brèves réflexions	121
Loïc PELTZER	
Introduction	121
Section 1 Le principe civiliste <i>pacta sunt servanda</i> appliqué au contrat de travail	121
Section 2 L'employeur dispose-t-il néanmoins d'un <i>ius variandi</i> ?	122
Section 3 L'employeur peut-il contractualiser son <i>ius variandi</i> ?	125
Section 4 Un <i>ius variandi</i> étendu en cas de restructuration ou de réorganisation ?	132
§ 1. L'analyse classique : la théorie de la balance des intérêts	132
ANTHEMIS	463

§ 2. L'impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 6 septembre 2021 : la fin de la balance des intérêts ?	134
§ 3. La bonne foi, ultime recours pour les employeurs ?	136
Section 5 Le cas du transfert conventionnel d'entreprise	138
Section 6 Le nouveau Code civil au secours des employeurs ?	143
Conclusion	146

Les travailleurs peuvent-ils renoncer collectivement à des avantages acquis au motif de la réorganisation d'une entreprise en difficulté ? Quelques éléments de réponse 147

Steve GILSON et France LAMBINET

Section 1 Quelques rappels au sujet des renonciations conclues par mandataire	149
Section 2 Appréciation de la validité des « renonciations collectives »	152
§ 1. La représentation syndicale	153
§ 2. Les particularités de la convention collective de travail	154
§ 3. La primauté de la convention collective de travail sur les accords individuels	157
§ 4. La renonciation collective contenue dans une convention collective de travail irrégulière	162
§ 5. La renonciation collective contenue dans un accord collectif ne prenant pas la forme d'une convention collective de travail	163
Conclusion	164

Le rôle des travailleurs dans l'appréciation de l'intérêt social d'une société en difficulté 165

Yves DE CORDT

Introduction	165
Section 1 L'intérêt social au regard des détenteurs d'enjeux	165
§ 1. La définition de l'intérêt social	165
§ 2. L'intérêt social et la responsabilité des administrateurs	169
§ 3. La contrariété à l'intérêt social comme motif de nullité des décisions des organes	172
A. Un motif de nullité : le détournement de pouvoir	172
B. Les demandeurs potentiels en nullité	177
C. Conclusion	181
Section 2 Le rôle réservé aux travailleurs et à leurs représentants par le CSA	182

§ 1. Le contrôle des comptes dans les sociétés dotées d'un conseil d'entreprise	182
§ 2. Les administrateurs indépendants	184
§ 3. Certains aspects de la rémunération des administrateurs	186
§ 4. Les augmentations de capital en faveur du personnel	187
§ 5. Les distributions	188
§ 6. Les procédures de sonnette d'alarme	189
§ 7. L'octroi de sûretés dans le cadre des réductions de capital et des restructurations	190
§ 8. Le mémoire en réponse en cas d'offres publiques d'acquisition (OPA)	192
La notion de licenciement collectif à l'aune de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et les obligations d'information et de consultation dans le cadre d'entreprises en difficulté	195
Hervé DECKERS	
Introduction	195
Section 1 La procédure d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif : rappel	198
§ 1. Un droit individuel exercé collectivement ou un droit de nature collective ?	198
§ 2. L'obligation, pour l'employeur, d'informer et de consulter préalablement les travailleurs	199
§ 3. La procédure de licenciement collectif	201
§ 4. Notification des licenciements, recours et sanctions	205
Section 2 La procédure d'information et de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif : faillite, procédure de réorganisation judiciaire, liquidation et décès de l'employeur	207
§ 1. Le décès de l'employeur	207
§ 2. La fermeture d'entreprise	209
§ 3. La liquidation	210
§ 4. La faillite	213
§ 5. La procédure de réorganisation judiciaire	218
Conclusion	221

La protection des représentants du personnel dans le cadre de la réorganisation des entreprises en difficulté	223
Sophie REMOUCHAMPS	
Section 1 Les traits saillants de la protection particulière instaurée par la loi du 19 mars 1991	225
§ 1. Brèves généralités	225
A. Genèse et bénéficiaires	225
B. Caractéristiques du régime	227
C. Procédure applicable au licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique	231
§ 2. Objet et portée du régime spécial de licenciement eu égard à l'interdiction de discrimination	234
Section 2 Les raisons d'ordre économique ou technique et la règle de non-discrimination	240
§ 1. Origine, portée et limite de la cause d'exception	240
§ 2. Les raisons d'ordre économique ou technique autorisant le licenciement : approche conceptuelle au travers du contrôle du motif	245
A. Considérations théoriques	246
B. Le contrôle judiciaire en « appel » de la décision de la commission paritaire : enseignements jurisprudentiels	251
C. Le contrôle judiciaire en cas d'absence de décision de la commission paritaire	255
Conclusion	265
 Le plan social dans tous ses états	 267
Jean-Philippe CORDIER et Aurore GUÉRIT	
Section 1 Approche de la notion de plan social	267
Section 2 La conclusion d'un plan social n'est donc pas obligatoire... oui mais...	270
Section 3 Le plan social doit-il être conclu sous forme d'une convention collective de travail d'entreprise ?	274
Section 4 Qui participe à la négociation du plan social ?	277
Section 5 Quand le plan social est-il négocié ?	282
Section 6 Quel est le contenu (en théorie) du plan social ?	284
§ 1. Les mesures visant à sauvegarder de l'emploi	285
A. Les départs volontaires	285
B. La réduction/l'aménagement du temps de travail	286
C. Pour les sociétés multinationales ou non... un reclassement dans une société du groupe	287

D.	Pour prévenir les licenciements après la restructuration... la clause de stabilité d'emploi	289
§ 2.	L'accompagnement financier dans le cadre des plans sociaux	290
A.	Le mode de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis	291
B.	Les primes diverses et variées régulièrement reprises dans les plans sociaux	292
C.	Les indemnités légalement dues en cas de licenciement collectif/de fermeture d'entreprise	294
D.	Autres avantages identifiés dans le cadre de notre étude des plans sociaux	296
§ 3.	Le reclassement professionnel et la formation dans le cadre des plans sociaux	298
A.	Le reclassement professionnel, la Cellule pour l'Emploi et l'indemnité de reclassement	298
B.	Le budget complémentaire pour la formation	302
C.	Un accompagnement complémentaire en Fédération Wallonie-Bruxelles	303
§ 4.	Dispositions complémentaires que l'on retrouve dans les plans sociaux	304
A.	Les critères de licenciement	304
B.	La levée des protections des travailleurs protégés contre le licenciement	307
C.	La priorité de réembauche	309
Section 7	Quel est le contenu (en pratique) du plan social ?	311

Transfert d'entreprise dans le cas spécifique des entreprises en difficulté 325

Frédérique GILLET, Charles-Albert DUMONT DE CHASSART et Stéphanie NACHSEM

Section 1	Objectif du transfert d'entreprise en difficulté dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire – sous l'angle belge	325
Section 2	Application de la CCT n° 102 à tout transfert d'entreprise sous autorité de justice	326
§ 1.	Obligation d'information	327
A.	Information du candidat-repreneur	327
B.	Information et consultation des représentants des travailleurs	327
C.	Information des travailleurs	328
§ 2.	Maintien des droits des travailleurs	328
A.	Principe	328
B.	Exceptions	329
§ 3.	Choix des travailleurs qui seront repris	330

§ 4. Convention de transfert projeté	331
A. Principe	331
B. Homologation de la convention de transfert projeté (art. XX.86, §§ 5 et 6, du CDE)	331
Section 3 Transfert d'entreprise sous autorité de justice – sous l'angle européen	332
§ 1. Le principe	332
§ 2. L'exception	333
Section 4 Contrariété des dispositions belges relatives au transfert d'entreprise sous autorité de justice à la directive 2001/23/ CE – Arrêt <i>Plessers</i> du 16 mai 2019	333
§ 1. Contrariété de la procédure belge de transfert d'entreprise sous autorité de justice à la première condition prévue par l'article 5 de la directive 2001/23/CE	334
§ 2. Contrariété de la procédure belge de transfert d'entreprise sous autorité de justice à la deuxième condition prévue par l'article 5 de la directive 2001/23/CE	335
§ 3. Contrariété de la procédure belge de transfert d'entreprise sous autorité de justice à la troisième condition prévue par l'article 5 de la directive 2001/23/CE	335
§ 4. Mauvaise interprétation de la liberté de choisir les travailleurs non repris	336
§ 5. Contrariété de la procédure belge de transfert d'entreprise sous autorité de justice au droit européen et conséquence en droit belge	336
Section 5 Proposition de loi du 21 octobre 2020 et avis du Conseil d'État du 14 janvier 2021	338
Section 6 Derniers développements en droit européen – Arrêt <i>Heiploeg</i> du 28 avril 2022	339
Section 7 Future transposition de la directive Restructuration 2019/1023 et changements à intervenir en vue de la conformité du droit belge au droit européen	341
Conclusion	342
Le sort du contrat de travail en cas de faillite	343
Rodrigue CAPART et Justine NOSSENT	
Introduction	343
Section 1 Absence d'effet résolutoire du jugement de faillite sur le contrat de travail	343
Section 2 Rupture du contrat de travail	345
§ 1. Qualité du curateur vis-à-vis des travailleurs	346

§ 2. La faillite ne constitue pas un cas de force majeure	347
§ 3. Manifestation non équivoque de la volonté de rompre le contrat	348
§ 4. Cas particulier de la mise en demeure des curateurs	349
§ 5. Protection des travailleurs et motivation de la rupture du contrat de travail	350
§ 6. Règles applicables à la rupture du contrat	357
A. Procédure d'information	358
B. <i>Outplacement</i>	359
C. Fourniture des documents sociaux	361
D. Prestation d'un préavis	361
§ 7. Rapport de faillite	362
§ 8. Démission du travailleur	362
Section 3 Exécution des contrats de travail	363
§ 1. Exécution temporaire des contrats de travail	363
A. Contrats de travail existants	363
B. Nouveaux contrats de travail	363
§ 2. Transfert des contrats de travail	364
A. Dans les deux mois du jugement de faillite	364
B. Plus de deux mois après le jugement de faillite	366
§ 3. Actes posés par le failli	366
Conclusion	367

L'intervention du Fonds de fermeture et la question du règlement des privilèges entre les créances des travailleurs et celles des autres créanciers en cas d'insolvabilité de l'employeur

369

François LIGOT et Pierre DUSART

Introduction	369
Section 1 La fermeture d'entreprise	369
§ 1. L'entreprise	370
§ 2. La fermeture	371
A. Conditions	371
B. Moment de la fermeture	372
C. Assimilations	372
D. Transfert conventionnel d'entreprise	372
E. Reprise de l'actif après faillite	373
F. Le transfert sous autorité de justice	373

Section 2	Le régime d'indemnisation	374
§ 1.	Travailleurs bénéficiaires	374
§ 2.	L'indemnité de fermeture	374
§ 3.	Les interventions du Fonds de fermeture	376
A.	Mission et financement du Fonds de fermeture	376
B.	L'indemnité de fermeture	377
C.	Les indemnités contractuelles	377
D.	Les indemnités dues aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel au CE et au CPPT	379
E.	Chômage avec complément d'entreprise	379
F.	L'indemnité de transition	379
Section 3	Le règlement des privilèges entre la créance du travailleur et celle des autres créanciers en cas d'insolvabilité de l'employeur	381
§ 1.	Introduction	381
§ 2.	Le privilège du travailleur	383
A.	Les dispositions légales	383
B.	Les créances garanties et l'assiette du privilège	385
C.	Les bénéficiaires	386
D.	Naissance de la créance	387
§ 3.	Le privilège du Fonds de fermeture des entreprises	388
A.	Les créances garanties et les recours du Fonds	389
B.	Le concours entre les créances privilégiées du travailleur et du Fonds	389

Le sort du régime de chômage avec complément d'entreprise dans l'hypothèse d'un transfert sous autorité de justice 393

Delphine CASTIAUX

Introduction		393
Section 1	Actualités des régimes de chômage avec complément d'entreprise	394
§ 1.	Présentation générale	394
§ 2.	Le régime général	395
§ 3.	Les régimes dérogatoires	397
§ 4.	Les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise	398
Section 2	Le sort du régime de chômage avec complément d'entreprise dans l'hypothèse d'un transfert sous autorité de justice	400
§ 1.	Introduction	400

§ 2. Le choix des travailleurs repris	401
A. Rappel des principes	401
B. L'influence d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sur le choix des travailleurs repris	402
§ 3. Le maintien des droits des travailleurs repris	407
A. Les droits et obligations transférés	407
B. La modification des conditions de travail conclues ou appliquées collectivement	410
§ 4. Le sort des dettes à l'égard des travailleurs repris	412
A. Principe	412
B. La notion d'exigibilité dans le cas d'un régime de chômage avec complément d'entreprise	412
C. Le sort de la dette de complément d'entreprise	413
§ 5. La situation des travailleurs non repris	414
Conclusion	415
La créance du travailleur et la réorganisation judiciaire par accord amiable et par accord collectif	417
Fabienne KÉFER	
Introduction	417
Section 1 La procédure et le rôle du juge	418
§ 1. Le schéma commun	419
§ 2. La réorganisation par accord amiable en particulier	420
§ 3. La réorganisation par accord collectif en particulier	422
§ 4. L'homologation	424
Section 2 La créance du travailleur	428
§ 1. Typologie simplifiée des créances	428
§ 2. La déclaration de créance et la contestation de créance	432
§ 3. La renonciation par le travailleur au bénéfice des dispositions impératives et d'ordre public	433
§ 4. Quelle autonomie des volontés dans l'accord amiable ?	436
§ 5. La créance du travailleur en cas d'accord collectif	437
A. La créance née durant la procédure	438
B. La créance née avant l'ouverture de la procédure	438
C. La créance née de prestations accomplies après la fin de la procédure. La réduction de la masse salariale	450
Conclusion	457
ANTHEMIS	471