

Licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration

Mis à jour le 09/02/2026

Vous envisagez un licenciement collectif ? Quelles sont vos obligations ? Quelles procédures doivent être respectées ? Vous souhaitez en savoir davantage sur les critères d'évaluation du Plan de restructuration qu'Actiris soumet à la décision du Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ?

Vous désirez connaître les conditions de constitution d'une Cellule pour l'Emploi, son mode de fonctionnement ?

De quoi s'agit-il ?

Un **licenciement collectif**, tel que défini par la réglementation relative à la gestion active des restructurations (Pacte des générations), est un licenciement qui concerne :

- Au moins 10 travailleurs si votre entreprise compte plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
- Au moins 10% des travailleurs si votre entreprise compte au moins 100 travailleurs ;
- Au moins 30 travailleurs si votre entreprise compte au moins 300 travailleurs ;

Il est important de noter que la différence de définition donnée au licenciement collectif dans la réglementation sur les licenciements collectifs et dans celle sur la gestion active des restructurations a pour conséquence que certains licenciements collectifs ne donnent pas lieu à l'application de la gestion active des restructurations et donc à la création d'une cellule pour l'emploi.

La réglementation sur les licenciements collectifs ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de 20 travailleurs. Cependant, si une telle entreprise souhaite demander un abaissement de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension), elle doit respecter la procédure prévue en matière de licenciements collectifs (notamment la procédure d'information et de consultation des travailleurs ou de leurs représentants).

Quelles sont vos obligations ?

- Respecter la procédure réglementaire en matière de licenciements collectifs ;
- Respecter une procédure d'information et de consultation des travailleurs ou de leurs représentants ;
- Mettre en place une cellule pour l'emploi et faire une offre d'outplacement à tout travailleur inscrit à cette cellule ;
- Informer le travailleur sur ce qu'est la cellule pour l'emploi et les conséquences d'une inscription auprès de celle-ci ;
- Payer une indemnité de reclassement aux travailleurs licenciés et inscrits à la cellule pour l'emploi ;

La Cellule pour l'emploi

Lorsque vous procédez à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration, vous avez **l'obligation de mettre sur pied une Cellule pour l'emploi (CPE)** avant de procéder aux licenciements. Celle-ci a pour objectif d'encadrer la mise en œuvre des mesures d'accompagnement négociées.

La **Cellule pour l'emploi** doit offrir à tous les travailleurs inscrits une offre d'outplacement, afin d'être soutenus dans leur recherche d'un nouvel emploi. Celle-ci doit être d'au moins 30h pour les travailleurs de moins de 45 ans et de 60h pour ceux de 45 ans ou plus.

Quelles entreprises ?

La mise en place d'une cellule pour l'emploi est désormais **obligatoire** si vous êtes une entreprise de **plus de 20 travailleurs** qui procède à un licenciement collectif. Si vous avez moins de 20 travailleurs, il s'agit d'une faculté qui devient une obligation en cas de demande d'abaissement de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension).

Quels travailleurs ?

L'inscription auprès de la **Cellule pour l'emploi** est obligatoire **pendant 3 mois pour les moins de 45 ans et 6 mois pour les 45 ans et plus**. En cas de refus, il existe une sanction en termes d'allocations de chômage. Les intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée peuvent également en bénéficier s'ils ont, à la date de l'annonce du licenciement collectif, au moins 1 an ininterrompu d'ancienneté de service dans l'entreprise en restructuration. Cependant, l'inscription de ces derniers à la cellule est facultative même si l'employeur est tenu de leur proposer.

Quelles missions ?

- Mettre en œuvre la procédure d'inscription à la Cellule ;
- Offrir aux travailleurs de meilleures chances de trouver un nouvel emploi via la garantie d'octroi d'une procédure de reclassement professionnel et l'octroi d'une carte de réduction restructurations (incitant à l'embauche) ;
- Proposer éventuellement une formation professionnelle ou un emploi ;
- Transmettre à l'Actiris diverses informations concernant les travailleurs concernés par le licenciement collectif (liste des travailleurs inscrits ou pas, non-participation à la procédure de reclassement professionnel, refus d'emploi) ;
- Veiller aussi à ce que les mesures d'accompagnement prévues dans le plan social soient correctement exécutées.

La Cellule pour l'emploi doit au moins **faire une offre de reclassement professionnel à chaque travailleur licencié** dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la Cellule pour l'emploi.

Quelle procédure pour l'inscription à la Cellule pour l'emploi ?

- Minimum 7 jours (ouvrables) avant le licenciement du travailleur, vous devez inviter celui-ci par **lettre recommandée**, à un entretien individuel ou collectif au cours duquel vous l'informez des services offerts par la Cellule pour l'emploi et de ses éventuels droits ;
- Le travailleur dispose de 7 jours (calendriers) pour vous transmettre sa décision. Dans le cas où il ne transmet pas sa décision, il est inscrit automatiquement auprès de la Cellule pour l'emploi. L'inscription a lieu le lendemain de la rupture effective du contrat de travail ;
- Vous êtes tenu de communiquer au directeur de la Cellule pour l'emploi, immédiatement ou dès la constitution de celle-ci, la preuve de l'invitation à l'entretien ainsi que la décision / absence de décision du travailleur en ce qui concerne sa participation.

Quelle indemnité ?

Tous les travailleurs sous **contrat à durée indéterminée**, licenciés dans le cadre d'une restructuration et qui ont, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue, reçoivent une **indemnité de reclassement**.

L'indemnité de reclassement est **à votre charge**. Il s'agit de la totalité ou d'une partie des indemnités de départ (indemnité compensatoire de préavis). Le calcul du montant de l'indemnité se base sur le salaire en cours et les avantages acquis en vertu du contrat de travail. Elle est payée **mensuellement**.

La durée du versement de l'indemnité de reclassement est de :

- 3 mois pour les moins de 45 ans ;
- 6 mois pour les 45 ans et plus.

Si le travailleur licencié reprend le travail pendant cette période ou s'il s'installe comme indépendant, l'indemnité de reclassement continue à être payée mensuellement et est donc combinée avec ses revenus.

Quelle procédure en matière de licenciements collectifs ?

Annnonce d'un licenciement collectif

Si vous procédez à l'annonce d'un licenciement collectif vous devez envoyer une copie à Actiris, par courrier recommandé, ainsi qu'au Président du Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ce document comprend un engagement formel de votre part concernant la mise en place d'une Cellule pour l'emploi. Il est disponible sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans le module [« Procédures d'information et de consultation »](#)

Notification d'un licenciement collectif

Lorsque vous décidez de procéder effectivement au licenciement collectif, vous envoyez votre notification à Actiris et au Président du Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, selon un modèle défini par celui-ci et disponible sur son site internet.

Au courrier destiné à Actiris, vous joindrez également ces documents :

- Nom & adresse de votre entreprise ;
- Nature de l'activité (code NACE) ;
- Numéro de la commission paritaire dont elle relève ;
- Moyenne des travailleurs occupés pendant l'année civile précédant le licenciement collectif ;
- Motifs(s) du licenciement ;
- Nombre définitif de travailleurs à licencier ventilé par sexe, groupes d'âges, catégories professionnelles (employés/ouvriers) et division ainsi que la liste de ces personnes ;
- Période durant laquelle les licenciements seront effectués, ceux-ci étant notifiés durant une période de 60 jours ;
- La (les) preuve(s) que vous avez respecté la procédure d'information et de consultation.

Le dossier sera traité par le Service d'accompagnement des licenciements collectifs d'Actiris (ALC).

Quels documents disponibles à l'attention des employeurs ?

Consultez nos documents à l'attention des employeurs :

- Document d'inscription à la CPE : à utiliser dans le cadre d'un entretien individuel, OU après la séance d'information aux travailleurs, OU encore dans le cadre d'une procédure écrite (attention cependant aux délais d'envoi des recommandés) – Pour rappel en cas de non-réponse, après un délai de 7 jours la personne sera inscrite d'office à la CPE.
- Acte constitutif CPE: acte qui formalise la création de la CPE – A compléter et adapter avant de signer celui-ci en présence de tous les membres. Selon au moins 10 travailleurs sont domiciliées dans une autre région, le VDAB/Forem/ADG sont également signataires. Actiris se charge de les inviter à la réunion de signature si tel est le cas.
- Formulaire type : document de synthèse à compléter et à nous renvoyer, faisant partie des documents à compléter et envoyer à Actiris (en plus des CCT, du plan social, de la liste du personnel impacté ET du contrat avec le bureau d'outplacement). Une fois le dossier complet rentré chez Actiris par courrier recommandé, le compte à rebours des 14 jours pour l'analyse et soumission pour avis aux membres du Comité de Gestion d'Actiris ainsi qu'auprès du Ministre Régional bruxellois de l'Emploi.

En savoir plus ?

- Sur le site du Service Public Fédéral de l'Emploi, Travail et Concertation le lien <https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/gestion-active-des-restructurations>
Vous y trouvez des explications concernant les nouvelles dispositions réglementaires ainsi que les formulaires destinés à l'annonce et à la notification du licenciement collectif
- Sur le Portail Fédéral « Restructurations d'entreprise » via le lien www.restructurations.be.
- N'hésitez pas à prendre contact avec Actiris au **02 563 34 99** ou par mail alc-bco@actiris.be.