



SETCa  
FGTB



Au personnel de Mestdagh - Carrefour Market

## Entreprise en difficulté ou en restructuration ? Quelles pistes pour une sortie ?

Les entreprises peuvent demander par le biais d'une procédure spécifique une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration. En cas d'avis positif, l'entreprise peut être reconnue comme telle pendant maximum 2 ans. Cette reconnaissance doit être demandée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

La reconnaissance a pour conséquence qu'un certain nombre de conditions spécifiques peuvent être d'application en ce qui concerne le régime de RCC et le crédit-temps. Nous énumérons les règles ci-dessous.

A côté de cela, des possibilités de départ volontaires existent aussi, nous vous détaillons le tout ci-dessous.

### 1. RCC dans une entreprise en difficulté ou en restructuration

#### *En quoi consiste ce régime ?*

Un travailleur qui est licencié dans la perspective d'un RCC doit prouver une limite d'âge et un nombre d'années de passé professionnel. Si vous satisfaites à ces conditions, vous recevrez, en plus des allocations de chômage, une indemnité complémentaire (le complément d'entreprise).

En cas de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, les conditions du RCC sont les suivantes :

- *condition d'âge : avoir 56 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif au conseil d'entreprise ;*
- *condition de carrière : soit 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années, soit 20 ans en général (donc aussi en dehors du secteur).*

La diminution des conditions d'âge et de carrière comme les accords concernant le complément d'entreprise doivent être repris dans une CCT d'entreprise.





SETCa  
FGTB

### En pratique, chez Mestdagh...

- **Pour qui ? Pour les magasins et le dépôt** : être au service de l'employeur dans le cadre d'un CDI le 7 mai 2018. Avoir 56 ans au 07/05/18. Etre actif au 01/10/18 ou avoir travaillé 1 jour au cours de la période qui court du 07/05/17 au 30/09/18 ;
- **Pour les travailleurs de la centrale** = accord de l'employeur nécessaire ;
- Les travailleurs AS 400 de l'IT sont exclus du RCC ;
- Préavis réduit à 6 mois ;
- Cellule pour l'emploi ;
- Complément : différence entre l'allocation de chômage brute et 95% de la dernière rémunération mensuelle nette au jour du départ (pour les temps partiel = moyenne des heures prestées réellement les douze derniers mois, + intégration des primes mensuelles et heures tardives). N'hésitez pas à réclamer rapidement votre simulation auprès de votre employeur. Elle devrait vous être délivrée à titre indicatif pour le 01/12/18 ;
- Pour les travailleurs en crédit-temps ou en mi-temps médical au moment de la mise en RCC : indemnité de reclassement calculée sur base du temps de travail antérieur au crédit-temps ;
- Pour les veufs et veuves : cumul du RCC et de la pension de survie suivant la réglementation, à savoir 12 mois. A l'issue de cette période = prime unique qui représente les compléments additionnés jusqu'à l'âge de la pension légale (dans les limites du coût du RCC) ;
- Personnes déjà en préavis RCC auront le choix de partir ou pas en RCC restructuration ;
- Salaire pris en considération pour le RCC est déplafonné mais ne tient pas compte des chèques repas, bons, éco-chèques ;
- Voiture de société maintenue pendant la cellule de reconversion (leasing actifs sans carte essence, ni prise en charge des frais de carburant à charge de Mestdagh) mais l'avantage ne sera pas repris dans l'indemnité de reclassement pendant cette période. Elle sera prise en compte pour le calcul du complément RCC ;
- Pour les travailleurs frontaliers, au-delà de la période couverte par l'indemnité de chômage, une formule sous forme de prime unique brute sera mise en place (prime unique qui représente les compléments additionnés jusqu'à l'âge de la pension légale), à coût patronal équivalent à un RCC ;
- 3 vagues de départ en RCC : 01/03, 15/04 et 15/09/2019 ;
- Les travailleurs devront faire part de leur volonté de partir pour maximum le 15/01/19. Pas question de vous obliger à partir en RCC ;
- Pendant toute la durée du RCC, les travailleurs garderont la réduction de prix de 5% pour leurs achats.

### Quelles sont vos obligations en tant que bénéficiaire du RCC ?!!!

#### Disponibilité adaptée ?

En principe, vous devez être disponible de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Cela signifie que vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi et le rester. Vous devez, en outre, collaborer à un accompagnement adapté par le biais d'un plan d'action individuel (cellule pour l'emploi).



SETCa  
FGTB

### ***Pouvez-vous être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée ?***

Oui, soit si vous avez 63 ans au moment du départ en RCC, soit si vous comptez 41 ans de passé professionnel.

Attention! Vous devez demander cette dispense sur base de l'âge/du passé professionnel, elle n'est pas octroyée automatiquement.

### ***Êtes-vous obligé de vous inscrire à la cellule pour l'emploi ?***

Oui. Les travailleurs licenciés doivent s'inscrire à la cellule pour l'emploi et prendre part aux activités.

Cette obligation vaut également pour les travailleurs qui partent en RCC. Votre âge ou votre passé professionnel sont sans importance à cet égard. Si vous ne vous inscrivez pas, vous n'aurez pas droit au RCC dans le cadre de la reconnaissance !

Si vous ne le faites pas, vous serez passible de sanctions pour refus d'emploi. Vous pouvez être suspendu pour quelques semaines ou mois et ne plus recevoir d'allocations de chômage.

À la fin de la période d'inscription de 3 ou 6 mois, le directeur de la cellule pour l'emploi remet au travailleur une attestation datée et signée mentionnant la date d'inscription et le fait qu'il est resté inscrit valablement.

### ***Devez-vous suivre l'outplacement ?***

L'outplacement est le nom collectif d'une série d'initiatives devant permettre de trouver un nouvel emploi auprès d'un autre employeur. L'outplacement est organisé en Wallonie via une cellule de reconversion publique. Sur Bruxelles et la Flandre, ce sont des acteurs privés spécialisés qui font une offre d'outplacement. C'est Mestdagh qui prendra en charge les frais de l'outplacement et de formations dans le cadre d'un budget qui sera négocié par travailleur.

Comme expliqué ci-dessus, en cas de restructuration, une cellule pour l'emploi devra être mise en place pour les travailleurs concernés. Pendant toute la période d'inscription à la cellule pour l'emploi, les travailleurs, y compris les bénéficiaires du RCC, sont obligés d'accepter et de collaborer à chaque offre en matière de reclassement professionnel. Si vous ne le faites pas ou si vous ne collaborez pas suffisamment, cela peut avoir des conséquences sur votre allocation.

Lors d'un licenciement collectif, des conditions particulières sont applicables à l'outplacement. Ainsi, pour les personnes âgées de plus de 45 ans, un accompagnement de 6 mois est prévu, tandis qu'il est de 3 mois pour les moins de 45 ans.

### ***La période où vous étiez en RCC est-elle prise en compte pour le calcul de votre pension ?***

Oui. A l'heure où nous écrivons ces lignes, la loi prévoit une exception légale pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Le RCC à partir de 56 ans ne sera donc pas moins avantageux pour la constitution de votre pension. Il restera assimilé au dernier salaire perçu. Vous pourriez également faire le choix de prendre une pension anticipée le moment venu. N'hésitez pas à consulter la FGTB pour des simulations plus précises.



SETCa  
FGTB

## 2. Emploi d'atterrissage dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ? = crédit-temps fin de carrière

Pour les travailleurs âgés, il existe une forme spécifique de crédit-temps, lesdits « emplois d'atterrissage ». Les emplois d'atterrissage sont possibles à partir de différents âges. Pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, des conditions d'accès spécifiques s'appliquent. Vous les trouverez ci-dessous.

### *Emploi d'atterrissage à partir de 55 ans (crédit-temps fin de carrière)*

En cas de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, vous pouvez prendre le crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans, sous la forme mi-temps ou d'un 4/5<sup>ème</sup> temps, à condition de pouvoir prouver une carrière de 25 ans.

Pour pouvoir appliquer l'âge de 55 ans, l'entreprise devra satisfaire à un certain nombre de conditions. L'entreprise devra pouvoir démontrer :

- ⇒ que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- ET
- ⇒ que sa demande de reconnaissance permet de limiter le nombre de travailleurs qui passeraient autrement sous le régime du RCC ;
- ET
- ⇒ que le ministre a explicitement précisé dans sa décision de reconnaissance que ces conditions soient remplies.

### *La période pendant laquelle vous avez bénéficié d'un emploi d'atterrissage entre-t-elle en ligne de compte pour le calcul de votre pension ??!??*

A l'heure où nous écrivons ces lignes, l'emploi d'atterrissage à partir de 55 ans n'entraînera pas une diminution de votre pension.

#### **Pour qui chez Mestdagh ?**

- Vous devez avoir 55 ans avant le début du crédit-temps 2018 ;
- Vous devrez ici aussi exprimer votre choix pour le 07/12/2018. Prise de cours du CT avant fin 2018 ;
- Vous devez faire partie du personnel des magasins, du dépôt ou de la centrale. Les adjoints et directeurs sont exclus ;
- + conditions ci-dessous pour avoir les allocations ONEm et sectorielles.

Chez Mestdagh, pendant la période du crédit-temps mi-temps, vous percevrez :

- votre salaire réduit à mi-temps ;
- l'allocation ONEm (voir ci-dessous) ;
- le complément mensuel sectoriel de € 148,7 ;
- une prime unique Mestdagh de € 2.000 brut dans le cadre du CT mi-temps. Les travailleurs occupés à temps partiel bénéficieront d'un montant réduit au prorata de leur régime de travail.



SETCa  
FGTB

### Le complément du fonds sectoriel :

€ 148,7 brut pour un temps plein qui passe à mi-temps et au prorata pour les temps partiels de min  $\frac{3}{4}$  temps qui passent à mi-temps, aux conditions de la CCT sectorielle (le complément ne sera payé qu'aux travailleurs ayant minimum 25 ans de carrière et ayant été occupés à minimum  $\frac{3}{4}$  temps pendant les 24 mois précédant la demande).

!! Pas de complément sectoriel si passage à  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup>.

Les travailleurs concernés doivent pendant leur carrière au sein de l'entreprise avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus.

Pour le passage à un  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup> temps, en plus des conditions d'âge (55 ans) et de passé professionnel (25 ans), vous devez remplir les conditions suivantes:

- Être occupé à temps plein (seuls les gérants/directeurs sont exclus)
- *Les managers peuvent avoir accès au CT  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup>, pas au CT mi-temps. Des modalités particulières pour les managers existent (pas de travail sur 4 jours/sem. ou abandon du poste de manager avec maintien du salaire)*
- Votre régime de travail doit être réparti sur 5 jours.

⇒ Ces deux conditions doivent être remplies au minimum depuis 2 ans chez Mestdagh.

Chez Mestdagh, pendant la période du crédit-temps  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup>, vous percevrez :

- votre salaire réduit à  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup> ;
- l'allocation mensuelle de l'ONEm (voir ci-dessous) ;
- prime Mestdagh unique de € 500.

Ci-dessous les allocations ONEm :

	Travailleur <b>cohabitant</b> (1)		Travailleur <b>isolé</b> (2)		
	1/2 temps	4/5 temps	1/2 temps	4/5 temps	
				Sans enfant(s) à charge	Avec enfant(s) à charge
<b>Montant brut</b>	508,36 EUR	236,13 EUR	508,36 EUR	284,95 EUR	284,95 EUR
<b>Montant net</b>	330,44 EUR	153,49 EUR	421,18 EUR	185,22 EUR	236,09 EUR

Montants indexés au 01/09/2018.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. ! Précompte professionnel.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. ! Précompte professionnel.

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.



SETCa  
FGTB

En cas de demande de crédit-temps à mi-temps, obtenu au départ d'un emploi à temps partiel au moins égal à un 3/4 temps, l'allocation est calculée au prorata de la fraction d'occupation.

*Exemple : si vous êtes occupé à 4/5 temps, le montant de l'allocation de crédit-temps à 1/2 temps est octroyé à 4/5 du montant prévu pour les travailleurs à temps plein.*

*Lorsque vous avez reçu une réponse positive de Mestdagh et que la date de prise de cours du crédit-temps est convenue, vous devrez introduire votre demande de crédit-temps auprès de l'ONEm pour recevoir vos allocations d'interruption. La demande doit être introduite en ligne (<https://www.socialsecurity.be/>) ou par papier via le formulaire C61 au plus tard deux mois après la date de prise du CT mentionnée dans la demande.*

### **3. Départs volontaires chez Mestdagh**

À côté des RCC et des crédit-temps fin de carrière, il existe également des possibilités de départs volontaires de l'entreprise. Ces départs volontaires doivent permettre d'atteindre le nombre de départs dont l'entreprise a besoin, à savoir 360 départs, en ce compris les RCC. Ces départs volontaires ne sont donc pas un droit absolu. Nous détaillons ci-dessous qui a droit, à quelles conditions et quand ces départs volontaires peuvent intervenir. Seuls peuvent accéder au départ volontaire, ceux qui ne répondent pas aux conditions pour accéder au RCC.

#### **Qui peut accéder d'office à un départ volontaire ?**

1. *Les bouchers et chefs bouchers dont le magasin passe en UVCI et à qui aucun poste adéquat n'a pu être proposé.*
2. *Les managers dont le poste disparaît lors de la mise en place de la nouvelle organisation et pour lesquels aucun autre poste de Manager n'est disponible dans le même magasin.*

*Pour le reste du personnel, ce n'est pas un droit au départ volontaire mais une faculté en fonction que le magasin soit éligible ou non au départ volontaire, donc soumis à l'accord de l'employeur :*

*C'est la direction qui décide de quel magasin il s'agit en pratique. Elle publiera la liste de ces magasins avec le nombre maximum de départs volontaires dans chacun de ces magasins. Une première liste de magasins éligible sera diffusée avant le 15/02/2018. La direction tiendra compte des demandes de transferts vers ces magasins (ex : un travailleur dont le magasin X qui a du personnel en sureffectif et qui demande son transfert vers un magasin Y. Un travailleur du magasin Y pourra accéder à un départ volontaire).*

Le nombre de départs volontaires maximal sera déterminé par la différence entre 360 et le nombre de collaborateurs affectés aux points de vente qui rentrent effectivement dans le régime RCC. Si besoin en était, une seconde liste de magasins serait éditée par la direction dans un second temps.



SETCa  
FGTB

## Quand ?

Les personnes souhaitant se porter candidates au départ volontaire pourront le faire entre le 15 février et le 10 mars 2019.

Les départs auront lieu aux moments suivants :

- ⇒ Pour les bouchers et chefs bouchers :  
Départ au moment du passage de leur magasin en UVCI.  
Les bouchers dont la boucherie passe en UVCI et qui n'ont pas opté pour un départ volontaire entre le 15/02 et le 10/03 auront encore la possibilité de se porter candidat dans les 6 mois suivant leur reclassement.
- ⇒ Pour les managers dont le poste disparaît lors de la mise en place de la nouvelle organisation et pour lesquels aucun autre poste de Manager n'est disponible dans le même magasin : départ lors de la mise en place de la nouvelle organisation.
- ⇒ Le solde des départs volontaires s'effectuerait entre le 15 avril 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

## Indemnité pour les départs volontaires ?

En cas de départ volontaire, il sera procédé au licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement de l'indemnité de reclassement (3 ou 6 mois selon que vous ayez moins ou plus de 45 ans au 07/05/18, conformément à la réglementation).

Pour la base de calcul de l'indemnité de reclassement = même calcul que pour l'indemnité de rupture (en pratique prise en compte de 12 mois de rémunération (en ce compris moyenne des heures prestées en plus de la base contractuelle) + double pécule, PFA, primes sectorielles complémentaires ainsi que les primes propres à l'entreprise, avantage fiscal voiture,... le tout ramené sur une base mensuelle).

À l'issue de la période couverte par l'indemnité de reclassement, il sera procédé au paiement :

- du solde éventuel d'indemnité compensatoire de préavis ;
- d'une prime de € 100 brut (pour un temps-plein) par année d'ancienneté + € 3.000 de prime unique (indépendamment du régime horaire).

En pratique donc : indemnité de reclassement (pendant 3 ou 6 mois) + solde de l'indemnité de rupture légale (l'indemnité de rupture légale – l'indemnité de reclassement) + € 100 brut (au prorata pour les temps partiels) par année d'ancienneté + € 3.000 brut forfaitaire quels que soient l'ancienneté et le régime de travail + solde de tout compte (pécule de sortie, prorata PFA, ...).

Les travailleurs qui optent pour les départs volontaires sont également dans l'obligation de participer à la cellule pour l'emploi.





SETCa  
FGTB

JE SUIS

# SOLIDAIRE DES TRAVAILLEURS MESTDAGH



**Ensemble, on est plus forts !**

