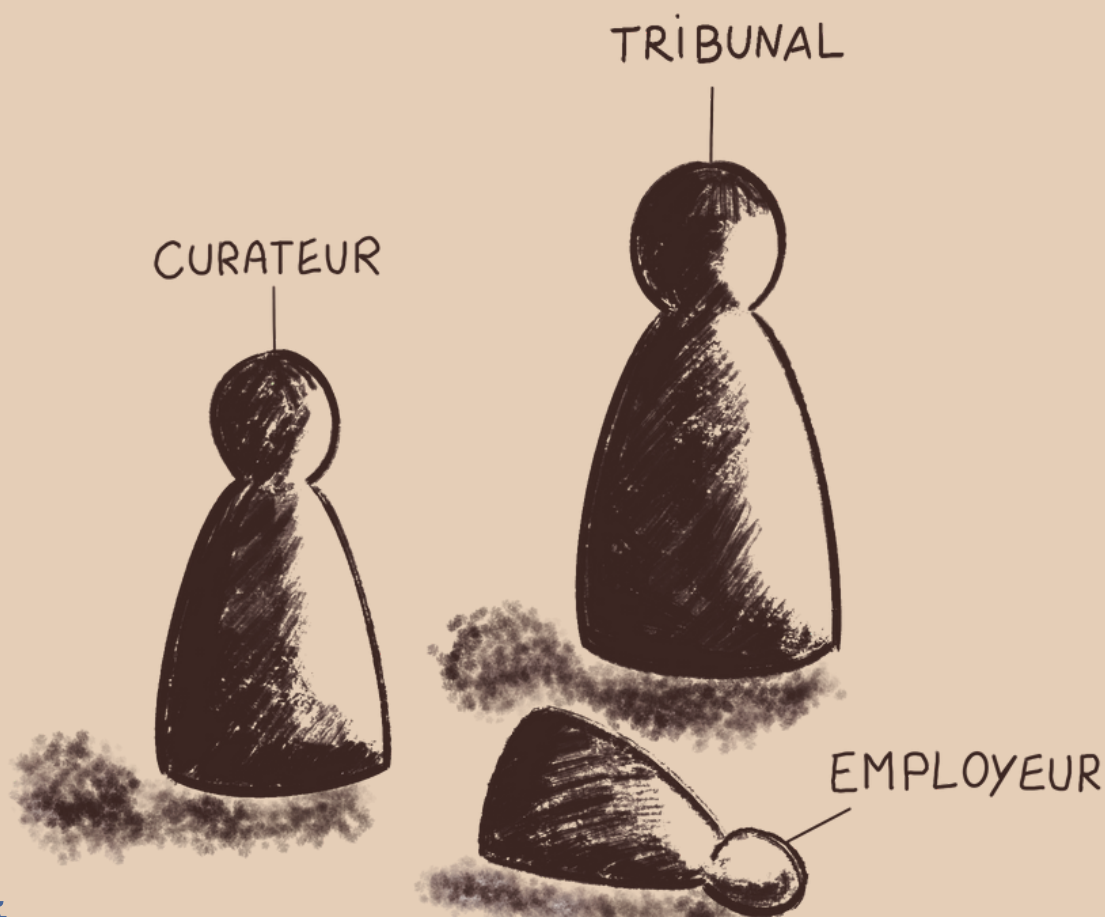


FAILLITE D'ENTREPRISE :

ENTRE INCERTITUDES ET OBSTACLES,

LE PARCOURS DU COMBATTANT DES SALARIÉS



Septembre 2025

L'Atelier
DES DROITS
SOCIAUX

NE 0455-569-804

Table des matières

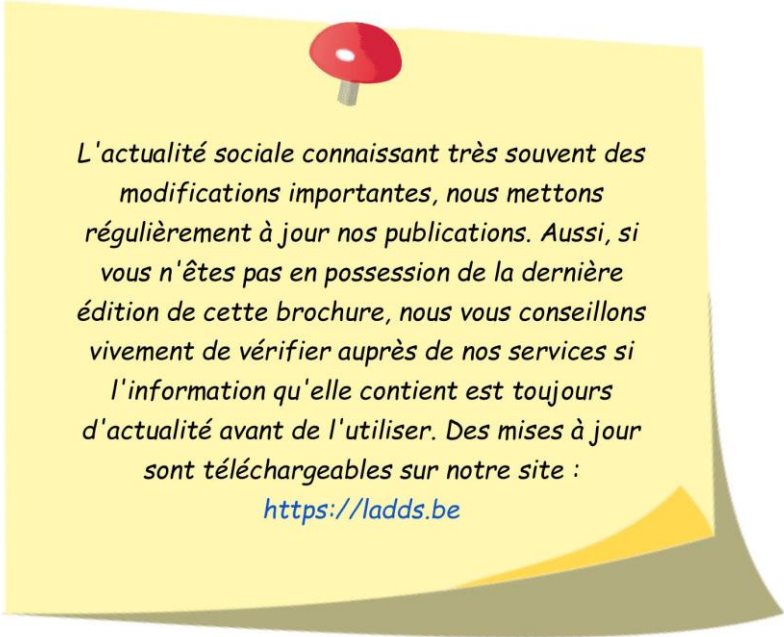
INTRODUCTION	4
 Partie 1 : Comprendre la faillite en Belgique	
1. Définition juridique de la faillite	5
2. Qui procède à la déclaration de faillite ?	5
3. Les acteurs impliqués	6
3.1. Le curateur	6
3.2. Le juge commissaire	6
3.3. Comment prendre connaissance des acteurs impliqués ?	7
 Partie 2 : Droits des travailleurs en cas de faillite	
1. Qu'advient-il du contrat de travail ?	9
2. Que doit remettre le curateur ?	10
3. Indemnités dues	10
3.1. Qui peut réclamer ?	10
3.2. Que peut-on réclamer ?	11
3.3. Quels documents sont nécessaires ?	12
 Partie 3 : Démarches à entreprendre par les travailleurs	
1. Introduire une déclaration de créance	13
1.1. Délais à respecter	14
1.2. Décision du curateur	14
2. Faire appel au Fonds de Fermeture des entreprises : procédure et formulaires	15
2.1. Qu'est-ce que c'est ?	15
2.2. Intervention du FFE	15
2.3. Délai de paiement	18
2.4. Comment introduire la demande auprès du FFE ?	19
3. Inscription au chômage : étapes et formalités	19

Partie 4 : Reprise de l'entreprise

1. La reprise de l'entreprise et ses conditions à l'encontre des travailleurs	21
2. Indemnités de transition	22
2.1. Les conditions d'octroi de l'indemnité	22
2.2. Les cas d'exclusion de l'indemnité	23
2.3. Le montant de l'indemnité	23

Partie 5 : Accompagnement	24
--	----

CONCLUSION	26
-------------------------	----



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Carla DOS SANTOS RODRIGUES**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Introduction

Depuis plusieurs mois, la faillite de certaines entreprises fait régulièrement la une de l'actualité. Des enseignes bien connues comme Casa, Lunch Garden ou encore Tupperware ferment leurs portes, laissant des centaines de travailleurs dans l'incertitude. Rien que pour le mois de mai 2025, 885 faillites ont été enregistrées en Belgique, entraînant la perte de 1 752 emplois¹. Derrière ces chiffres, ce sont surtout des vies chamboulées : des travailleurs, et parfois des familles entières, confrontés du jour au lendemain à une perte de revenu, d'emploi et de stabilité.

Pour celles et ceux qui en sont victimes, une faillite n'est pas seulement une fermeture d'entreprise. C'est souvent un choc brutal : les contrats de travail prennent fin immédiatement, sans préavis, et il faut soudain faire face à une série de questions urgentes. Vais-je toucher mon dernier salaire ? Qu'en est-il de mon pécule de vacances ? Que dois-je faire pour m'inscrire au chômage ? Qui peut m'aider ? Vais-je récupérer ce que l'on me doit ? Et si l'entreprise est reprise, cela signifie-t-il que je pourrai garder mon emploi ?

En réalité, les travailleurs se retrouvent bien souvent seuls face à une procédure complexe, sans information claire ni accompagnement suffisant. Les démarches pour faire valoir ses droits peuvent être longues, difficiles à comprendre, surtout quand on ne maîtrise pas bien le français, que l'on n'a pas accès à Internet ou que l'on est déjà dans une situation de fragilité. Même si, comme nous le verrons, le Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) peut intervenir pour couvrir certains montants dus, l'attente peut durer plusieurs semaines, voire plusieurs mois.

Par ailleurs, une fois la faillite déclarée, tout est géré par un curateur. Les travailleurs n'ont aucun pouvoir sur ses décisions, et beaucoup témoignent de leur difficulté à le contacter ou à obtenir des réponses claires. Dans ce contexte, certaines inégalités apparaissent : tous les créanciers ne sont pas traités de la même manière, et les travailleurs, bien que dits "privilegiés", passent parfois après d'autres dettes plus « urgentes ».

Cette brochure a été pensée pour aider à mieux comprendre ce que signifie une faillite en Belgique, quand on est travailleur. Elle vise à répondre aux questions que pourraient se poser les travailleurs se retrouvant dans cette situation, à les orienter dans les démarches à entreprendre, et à les informer sur les aides disponibles.

1. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/entreprises/faillites/faillites-mensuelles#figures> consulté le 13 juin 2025.

Partie 1

Comprendre la faillite en Belgique

1. Définition juridique de la faillite

Cette brochure a pour objectif d'aborder les questions qui se posent pour les travailleurs lorsque l'entreprise pour laquelle ils travaillent tombe en faillite. Toutefois, avant de pouvoir expliquer les implications d'une telle situation, il est important de comprendre ce que recouvre précisément le terme « faillite ». En d'autres termes, il convient d'abord de se demander : qu'est-ce qu'une faillite, et à partir de quel moment une entreprise peut être considérée en faillite ?

De manière générale, on parle de faillite lorsqu'une entreprise ne parvient plus à faire face à ses engagements financiers. Cela signifie concrètement qu'elle n'est plus en mesure de payer ses salariés, ses fournisseurs, ses sous-traitants, ainsi que d'honorer ses dettes diverses. Parallèlement, pour considérer qu'une entreprise se trouve en situation de faillite, il faut que les banques refusent d'octroyer de nouveaux crédits à l'entreprise. En effet, l'impossibilité pour l'entreprise de contracter de nouveaux crédits la prive, en réalité, de ressources nécessaires à la poursuite de son activité. Ainsi, lorsque ces conditions sont réunies, une entreprise se trouve en situation de faillite.

2. Qui procède à la déclaration de faillite ?

Lorsqu'une entreprise répond aux conditions que nous venons d'énumérer, une procédure spécifique doit être engagée : la procédure de déclaration de faillite. Afin que la procédure de déclaration de faillite puisse débuter, il faut que l'employeur lui-même fasse aveu de faillite. Si l'employeur refuse de faire aveu de faillite, certains créanciers² de l'entreprise peuvent forcer l'entreprise à le faire. Cette démarche marque le point de départ du processus judiciaire encadrant la faillite.

Concrètement, cela signifie que la personne concernée (généralement l'employeur ou une personne spécialement mandatée pour procéder à l'aveu de faillite) devra remplir un formulaire prévu à cet effet sur la plateforme électronique RegSol (Registre Central de la Solvabilité)³. L'employeur ou la personne mandatée, devra joindre au formulaire, un certain nombre de documents justificatifs : bilans comptables, liste des créanciers, registre du personnel, etc.

2. Souvent lorsque c'est un créancier qui cite l'entreprise en faillite, il s'agit d'un créancier institutionnel tel que l'administration fiscale ou l'ONSS.

3. <https://www.regsol.be>

Une fois la demande introduite, le Tribunal de l'entreprise compétent c'est-à-dire celui du ressort dans lequel l'entreprise établit son siège social va se prononcer. Le tribunal examinera le dossier, tiendra une audience en présence du Procureur du Roi et, si les conditions sont réunies, prononce officiellement la faillite de l'entreprise par le biais d'un jugement.

3. Les acteurs impliqués

Dès que le jugement de faillite a été rendu par le Tribunal de l'entreprise compétent, la situation évolue considérablement : de nouveaux intervenants vont désormais jouer un rôle central dans la gestion de la procédure. En effet, à partir de ce moment, l'employeur perd une grande partie du pouvoir de décision qu'il détenait jusqu'alors. Ce pouvoir est transféré à d'autres acteurs désignés par le tribunal, et notamment au curateur.

Le nom du ou des curateurs, ainsi que celui du juge-commissaire chargé de superviser la procédure, sont mentionnés dans le jugement de faillite lui-même. Ces informations sont essentielles pour toute personne souhaitant suivre le déroulement de la procédure ou faire valoir ses droits.

Il est particulièrement important, surtout pour les travailleurs, de comprendre qui sont ces intervenants et quel sera leur rôle dans les semaines et mois qui suivront le jugement puisque ces derniers prendront des décisions qui affecteront directement les travailleurs.

3.1. Le curateur

À partir du moment où le jugement de faillite est rendu par le tribunal compétent, la gestion de l'entreprise est confiée à un curateur désigné par le juge. Celui-ci remplace l'employeur dans l'exercice de ses fonctions et assume des missions complexes et transversales, à la fois juridiques, administratives et financières. Il est chargé, notamment, d'établir l'actif de l'entreprise (c'est-à-dire l'ensemble des biens encore disponibles), d'inventorier ces biens, d'en organiser éventuellement la vente, mais aussi d'examiner les dettes, de vérifier les créances déclarées, et de répartir, selon les priorités légales, les sommes disponibles entre les créanciers.

Le curateur est généralement un avocat que le tribunal choisit avec soin pour gérer la faillite. Cette désignation ne se fait pas au hasard : le Juge sélectionne le curateur parmi une liste d'avocats agréés, qui ont été préalablement approuvés par le Tribunal de l'entreprise pour accomplir ce type de missions.

Dans ce contexte, le curateur devient l'interlocuteur principal des travailleurs. C'est à lui qu'il revient de gérer les informations relatives au personnel, de communiquer les décisions importantes et d'assurer, en principe, une certaine transparence sur l'évolution de la procédure. Pour toute question liée au paiement des créances salariales, à l'accès aux documents sociaux, ou à la poursuite éventuelle de l'activité, les travailleurs doivent désormais s'adresser à lui directement.

3.2. Le juge commissaire

Le juge commissaire, quant à lui, est un magistrat qui n'est pas juge de métier. Il s'agit de quelqu'un qui travaille dans le monde des affaires et qui a une bonne connaissance pratique de l'économie.

Ce type de juge est désigné auprès du Tribunal de l'entreprise par le Roi, sur proposition des ministres responsables de la Justice, de la Classe moyenne et des Affaires économiques.

Concrètement, dans le cadre d'une faillite, le juge commissaire a pour mission de surveiller le travail du curateur. C'est lui qui donne les autorisations nécessaires pour vendre les biens, par exemple. Il vérifie également les comptes présentés par le curateur et fait rapport au Tribunal de l'entreprise sur le déroulement de la procédure de faillite.

3.3. Comment prendre connaissance des acteurs impliqués ?

À présent que nous avons expliqué le rôle du curateur et celui du juge commissaire, une question importante se pose : comment savoir qui sont les personnes désignées dans une faillite en particulier ?

Pour connaître l'identité du curateur nommé dans une procédure de faillite, il est possible de consulter le jugement de faillite. Il s'agit d'un document officiel qui précise notamment le nom du curateur et du juge commissaire. Ce jugement est publié sur le site du Moniteur belge, qui est le journal officiel où sont centralisées toutes les décisions de justice et les annonces légales en Belgique.

Il faut savoir, cependant, que l'accès à ces informations en ligne peut être compliqué. Le site du Moniteur belge n'est pas toujours facile à utiliser. De plus, pour avoir accès au bon document, il faut généralement suivre plusieurs étapes : il faut d'abord se rendre sur le site de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), chercher l'entreprise concernée à l'aide de son numéro d'entreprise (aussi appelé numéro BCE, qui n'est pas toujours facile à trouver), puis consulter les publications officielles liées à cette entreprise dans le Moniteur belge. Sans ces informations, il peut être difficile de trouver le bon jugement.

Heureusement, dans la grande majorité des cas, les travailleurs sont informés directement par courrier. Peu de temps après le jugement de faillite, ils reçoivent, généralement, une lettre officielle envoyée par le curateur. Ce courrier leur indique que l'entreprise a été déclarée en faillite et précise que le curateur est désormais en charge de la gestion de cette procédure.

Cette démarche est rendue possible car, lorsqu'un employeur déclare sa situation de faillite, il doit déposer sur RegSol, lors de l'aveu de faillite, le registre du personnel, c'est-à-dire la liste des travailleurs de l'entreprise. Grâce à cela, le curateur peut identifier les personnes concernées et leur envoyer les informations nécessaires.

Ce contact est très important. Il permet aux travailleurs de savoir exactement qui est responsable du dossier de leur entreprise en faillite, à qui ils peuvent poser leurs questions, et comment ils peuvent faire valoir leurs droits (comme les indemnités non payées ou les documents nécessaires pour le chômage).

Ainsi, comme évoqué précédemment, le curateur devient l'interlocuteur principal du travailleur. C'est la personne de référence pour toutes les questions liées à la faillite : indemnités à récupérer, documents sociaux, démarches à entreprendre, etc. Même si certaines informations sont accessibles en ligne, le contact direct avec le curateur reste le moyen le plus simple et le plus sûr pour les travailleurs de suivre ce qui se passe dans la procédure.

Nous tenons à insister sur un point important : si un travailleur apprend que l'entreprise pour laquelle il travaille a été déclarée en faillite, mais qu'il n'a reçu aucune information de la part du curateur, il est essentiel qu'il réagisse dans les plus brefs délais. Si la situation se présente, le travailleur doit essayer de trouver le nom du curateur chargé de la faillite et le contacter pour lui signaler sa qualité de salarié de l'entreprise. Cela permettra au curateur de prendre en compte ce travailleur dans la gestion de la faillite, notamment pour l'envoi des documents et le respect de ses droits.

Partie 2

Droits des travailleurs en cas de faillite

1. Qu'advient-il du contrat de travail ?

Nous l'avons évoqué, lorsque le jugement déclaratif de faillite est établi, c'est le curateur désigné qui prend les commandes. Par conséquent, à partir du moment où le curateur entre en jeu, c'est lui aussi qui a le droit de décider ce qu'il advient des travailleurs et plus précisément de la question de la continuité ou non du contrat de travail.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la faillite ne met pas automatiquement fin aux contrats de travail. En réalité, c'est le curateur qui doit décider, au cas par cas, s'il met fin au contrat de chacun des travailleurs ou s'il le poursuit temporairement. Cette décision doit être prise très rapidement après le jugement de faillite. Le curateur n'a donc pas beaucoup de temps pour réfléchir : il doit décider presque immédiatement s'il garde ou non certains travailleurs.

Si un travailleur ne reçoit aucune information du curateur concernant son contrat, il ne doit pas rester dans l'attente. Il peut envoyer un courrier de mise en demeure au curateur. Cette lettre sert à demander officiellement au curateur de prendre une décision dans un délai de 15 jours. Si, après ce délai, le curateur n'a pas répondu ou n'a pas demandé de délai supplémentaire, alors on considère que le contrat de travail est résilié.

Toutefois, le curateur peut également décider de ne pas mettre fin immédiatement aux contrats. Cela peut arriver si, dans l'intérêt des créanciers (c'est-à-dire les personnes ou entreprises à qui l'entreprise en faillite doit de l'argent), il est préférable que l'entreprise continue ses activités pendant un certain temps. Dans ce cas, le curateur peut demander au Tribunal de l'entreprise l'autorisation de poursuivre l'activité. Cette décision ne peut être prise qu'avec l'avis du juge commissaire, qui supervise la procédure. Si le tribunal donne son accord, cela permet de maintenir temporairement certains postes de travail.

Dans une telle situation, c'est le curateur qui devra se charger de rémunérer les travailleurs concernés. De fait, les travailleurs auront non seulement le droit de percevoir leur salaire, mais également, celui de percevoir toute autre indemnité prévue.

Par conséquent, la faillite ne signifie pas forcément une fin immédiate du contrat de travail. Le curateur doit décider rapidement de ce qu'il en est, et les travailleurs ont le droit de l'interpeller si aucune information ne leur est communiquée. Si l'activité se poursuit temporairement, les travailleurs doivent être rémunérés comme prévu, car ils continuent à fournir un travail réel.

En pratique, il est plus fréquent que le curateur décide de mettre fin aux contrats de travail. Cette décision présente deux avantages : d'une part, elle permet aux travailleurs d'être rapidement fixés sur leur situation, d'autre part, elle évite que la dette de l'entreprise en faillite ne continue à augmenter.

Dans le cas où le curateur souhaite continuer à faire travailler une partie ou l'ensemble du personnel, il devra signer un nouveau contrat de travail avec chaque personne concernée. Étant donné que l'entreprise est en faillite, ces nouveaux contrats seront des contrats à durée déterminée, c'est-à-dire valables pour une période limitée.

2. Que doit remettre le curateur lorsqu'il décide de mettre fin aux contrats ?

Lorsque le curateur prend la décision de mettre fin au contrat de travail, il a l'obligation de remettre certains documents sociaux au travailleur.

Les documents que le curateur doit remettre sont les suivants :

- ♦ le formulaire C4 ;
- ♦ l'attestation de vacances ;
- ♦ le compte individuel de l'année civile écoulée ;
- ♦ l'attestation d'occupation auprès de l'employeur.

Ces documents sont essentiels, car ils permettent au travailleur de faire valoir ses droits après la fin de son contrat. En effet, ils servent à prouver les périodes de travail effectuées, les droits acquis, le caractère involontaire de la rupture du contrat dans le chef du travailleur et les montants encore éventuellement dus par l'employeur. Ils seront notamment nécessaires pour constituer un dossier de demande d'allocations de chômage ou pour établir le montant de la créance que le travailleur peut faire valoir auprès du curateur.

3. Indemnités dues

Lorsqu'une entreprise est déclarée en faillite, cela a des conséquences importantes pour les personnes qui y travaillent. Dans une telle situation, beaucoup de travailleurs se demandent ce qu'ils peuvent encore espérer récupérer, notamment en ce qui concerne leurs salaires ou d'autres sommes que l'employeur leur doit. Avant d'examiner en détail ce qu'un travailleur peut réclamer, il est essentiel de comprendre qui peut être considéré comme un « travailleur » dans ce contexte précis.

3.1 Qui peut réclamer ?

La loi reconnaît plusieurs catégories de personnes comme ayant le droit de faire valoir une créance envers une entreprise en faillite. Selon la loi, les personnes qui peuvent être considérées comme « travailleur » sont les suivantes : les employés, les ouvriers, les représentants de commerce, les étudiants, les travailleurs domestiques, les apprentis ou encore les stagiaires.

En revanche, les intérimaires ne peuvent pas réclamer d'argent directement à l'entreprise en faillite. Cela s'explique par le fait que leur employeur n'est pas l'entreprise où ils ont travaillé temporairement, mais bien la société d'intérim qui les a engagés. C'est donc cette dernière qui reste responsable de la préservation de leurs droits.

Il convient également de rappeler que l'irrégularité ou la nullité du contrat de travail ne prive pas le travailleur de son droit à être rémunéré pour les prestations réalisées. Cela signifie, par exemple, qu'un travailleur peut réclamer son salaire même s'il travaillait sans être déclaré. De la même manière, un travailleur étranger qui n'était pas en règle avec son permis de travail peut tout de même réclamer ce qui lui est dû.

3.2. Que peut-on réclamer ?

La loi⁴ accorde aux travailleurs un privilège spécial. Ce privilège vise à leur offrir une chance réelle de récupérer les sommes qui leur sont dues, même en cas de faillite de l'employeur.

L'élément principal visé par cette protection est la rémunération du travailleur. L'idée du législateur est claire : garantir que le salarié puisse réclamer ce qui lui revient pour son travail, dans des situations où les créanciers sont nombreux mais les ressources de l'employeur limitées. Ce privilège permet donc au travailleur d'être payé en priorité par rapport à d'autres créanciers.

Cependant, ce privilège n'est pas illimité. Il est encadré par un plafond, fixé à 7 500€ brut⁵. Cela signifie que seules les créances de rémunération inférieures ou égales à ce montant peuvent bénéficier de cette priorité. Ce plafond a été fixé par la loi du 13 janvier 1977 et n'a jamais été réévalué depuis son adoption.

Ce gel du montant est d'autant plus problématique que la notion de rémunération, au sens de la loi⁶, est particulièrement large. En effet, elle ne se limite pas au salaire de base versé au travailleur pour les heures prestées. Elle comprend également toute une série d'avantages liés à l'exécution du contrat de travail et pris en charge par l'employeur. Parmi ceux-ci, on peut citer la prime de fin d'année, les chèques-repas, le salaire garanti, les heures supplémentaires ou encore la part patronale dans une assurance-groupe. En pratique, ces éléments peuvent rapidement faire dépasser le plafond fixé en 1977, ce qui diminue fortement l'efficacité du privilège accordé au travailleur.

Dans un contexte où le coût de la vie a considérablement augmenté, il est légitime de s'interroger sur la pertinence de maintenir un tel plafond sans adaptation. Une mise à jour de ce montant serait non seulement souhaitable, mais nécessaire, afin que le dispositif légal continue de remplir sa fonction protectrice de manière équitable et réaliste.

Il est toutefois important de préciser que le plafond de 7 500€ brut ne limite pas le droit du travailleur à réclamer la totalité des sommes qui lui sont dues. En d'autres termes, si le montant de la rémunération impayée dépasse ce plafond, le travailleur peut bien entendu revendiquer l'intégralité de la somme, sans restriction. La seule conséquence juridique concerne le statut de la créance : seule la tranche allant jusqu'à 7 500€ bénéficiera du privilège légal. La partie excédentaire, en revanche, sera considérée comme une créance ordinaire, et ne sera remboursée qu'après toutes les créances

4. Loi hypothécaire du 16 décembre 1851, *M.B.*, 22 décembre 1851, art. 19, 3^{ter}.

5. Loi hypothécaire du 16 décembre 1851 précitée, art. 19, 3^{ter}.

6. Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965, art.2.

privilégiées, dans la limite des fonds encore disponibles. En pratique, cela signifie que cette partie est beaucoup plus incertaine à récupérer.

Il convient également de souligner que certaines créances du travailleur, bien que liées au contrat de travail, ne sont pas soumises à ce plafond de 7 500€. C'est notamment le cas du simple et du double pécules de vacances, ainsi que de l'indemnité compensatoire de préavis. Ces montants peuvent donc être réclamés dans leur intégralité.

En résumé, ce qu'il faut retenir c'est que lorsqu'un travailleur remplir une déclaration de créance à l'encontre de son employeur en faillite, il doit y indiquer toutes les sommes que l'employeur lui devait au moment de la faillite. Cela peut concerner, par exemple, des salaires non payés, la prime de fin d'année, les pécules de vacances, une indemnité de rupture ou encore des chèques-repas.

Il est aussi important de préciser pour chaque montant s'il s'agit d'une créance prioritaire ou non. Cette distinction est essentielle, car si le curateur dispose encore de fonds pour rembourser les dettes, il commencera par payer les créances prioritaires. Les autres créances ne seront payées que s'il reste de l'argent.

3.3. Quels documents sont nécessaires ?

Pour pouvoir établir le montant de la créance, il est nécessaire de rassembler et transmettre plusieurs documents, parmi lesquels :

- ♦ Le contrat de travail ;
- ♦ La lettre de licenciement ;
- ♦ Le formulaire C4 ;
- ♦ Les fiches de paie des douze mois qui précèdent la fin du contrat ;
- ♦ Les fiches de paie des mois pour lesquels le travailleur n'a pas reçu sa rémunération ;
- ♦ Les preuves des avantages que le travailleur recevait en plus de son salaire, comme par exemple une voiture de société, une carte carburant, une assurance hospitalisation, un ordinateur portable, etc.

Si le travailleur est un employé⁷, il faudra également fournir :

- ♦ L'attestation de vacances ;
- ♦ Les fiches de paie ou le compte individuel concernant l'année de vacances et l'année de référence.

Ces documents permettent au syndicat de calculer précisément les montants à réclamer et de remplir correctement la déclaration de créance. Si le travailleur ne passe pas par un syndicat, ces informations seront aussi nécessaires pour que le curateur puisse vérifier et accepter le montant de la déclaration de créance.

7. Les ouvriers ne doivent pas remettre d'attestation de vacances étant donné que leurs vacances sont payées par l'ONVA et non pas par l'employeur.

Partie 3

Démarches à entreprendre par les travailleurs

1. Introduire une déclaration de créance

Dans une situation de faillite, le travailleur obtient le statut de créancier. Pour pouvoir faire valoir ses droits en tant que créancier, il faut réaliser une déclaration de créance qui est une étape cruciale du processus. Pour ce faire, il existe deux possibilités :

- ♦ Soit transmettre la déclaration de créance par écrit au curateur ;
- ♦ Soit introduire la déclaration de créance via RegSol.

A. Version papier

Si le travailleur souhaite remettre sa déclaration de créance en version papier, il faut savoir que le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) peut l'aider à préparer un brouillon de cette déclaration. Pour cela, le travailleur doit envoyer certains documents au FFE, comme son formulaire C4, son contrat de travail, ses trois dernières fiches de paie, ainsi que tout autre document qui prouve ce que l'employeur lui doit. Une fois que le FFE a reçu ces documents, il peut préparer un projet de déclaration. Si le travailleur est d'accord avec ce qui y est indiqué, il pourra ensuite transmettre ce document au curateur, qui se chargera de l'enregistrer sur la plateforme officielle RegSol. Pour demander l'aide du FFE dans cette démarche, le travailleur doit envoyer les documents à l'adresse mail suivante : client@fsoffe.fgov.be. Si le travailleur est syndiqué, son syndicat peut l'aider à établir sa déclaration de créance.

B. Version électronique

Si le travailleur souhaite procéder de manière électronique, il doit se rendre sur le site de www.regsol.be qui est le registre central de la solvabilité. C'est sur ce site que vous pourrez réaliser une déclaration de créance.

Voici concrètement comment introduire sa déclaration de créance sur RegSol.

- 1) Créer un compte sur RegSol
- 2) Une fois connecté, il faut cliquer sur l'onglet « introduire une nouvelle créance »
- 3) La page de recherche s'affiche, il faut introduire soit le numéro d'entreprise, soit le nom de l'entreprise
- 4) Dès que le nom de l'entreprise recherchée s'affiche, il faut cliquer sur le nom de la faillite
- 5) La page de la faillite va s'afficher, il faudra choisir d'introduire une créance comme créancier

- 6) Il est important de vérifier que vos coordonnées personnelles ainsi que vos coordonnées bancaires sont correctes
- 7) Une fois la vérification faite, cliquez sur « ajouter un montant » et remplissez les cases vides. **ATTENTION**, en tant que travailleur, à ce moment-là il ne vous faut pas choisir un privilège !
- 8) Introduisez les pièces permettant de justifier de votre droit de créance.
ATTENTION il faut absolument introduire les documents en version PDF

1.1. Délais à respecter

La déclaration de créance est une étape essentielle si le travailleur veut pouvoir récupérer les indemnités que l'employeur lui doit. Pour que cette déclaration soit valable, elle doit être faite dans un certain délai. En principe, le jugement de faillite fixe un délai, souvent de 30 jours, pendant lequel il est recommandé d'introduire la déclaration. Toutefois, même si ce délai est dépassé, il reste possible d'introduire une déclaration de créance jusqu'à un an après la date du jugement déclaratif de faillite.

Cependant, il faut être attentif à un point important : certaines indemnités ont leur propre délai de prescription, c'est-à-dire un délai légal pour pouvoir les réclamer. Ce délai continue à s'appliquer, même en cas de faillite.

Prenons un exemple concret : un travailleur doit recevoir une indemnité de rupture à la fin de son contrat, le 1^{er} juillet 2025, mais il ne l'a reçu pas. Le délai légal pour réclamer cette indemnité est de 1 an à partir de la fin du contrat, donc jusqu'au 30 juin 2026. Si la faillite de l'entreprise est prononcée le 1^{er} août 2025 et que le travailleur introduit sa déclaration de créance le 5 juillet 2026, il est hors délai pour l'indemnité de rupture, même s'il peut encore introduire une déclaration de créance pour d'autres montants jusqu'au 31 juillet 2026 (un an après la faillite).

1.2. Décision du curateur

Une fois que le curateur a reçu la déclaration de créance, que ce soit en version papier ou électronique, il doit vérifier si cette créance est justifiée. À ce stade, le curateur peut soit accepter la créance, soit émettre une réserve, soit la contester.

Quand le curateur émet une réserve, cela signifie qu'il ne peut pas encore décider s'il accepte ou non la créance. En pratique, cela veut dire qu'il lui manque certains documents ou informations pour vérifier les montants réclamés. Il reportera donc sa décision et se prononcera plus tard, une fois qu'il aura les éléments nécessaires.

Si le curateur conteste la créance, c'est alors le tribunal de l'entreprise qui doit décider. Dans ce cas, le travailleur reçoit une convocation, soit via la plateforme RegSol, soit par lettre recommandée. Il doit alors se présenter devant le tribunal et peut apporter des preuves pour défendre sa créance et répondre à la contestation.

2. Faire appel au Fonds de Fermeture des entreprises : procédure et formulaires

2.1. Qu'est-ce que c'est ?

Le Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) est un organisme public mis en place pour protéger les travailleurs lorsqu'une entreprise fait faillite. Son rôle principal est d'intervenir financièrement afin de garantir le paiement de certaines créances des travailleurs lorsque leur employeur n'est plus en mesure de le faire.

Concrètement, en cas de faillite, il arrive fréquemment que l'entreprise ne dispose plus des ressources suffisantes pour honorer ses engagements financiers envers son personnel, comme le paiement des salaires, des indemnités de préavis ou des congés non pris. C'est dans ces situations que le FFE entre en action. Il prend le relais de l'employeur défaillant et verse directement aux travailleurs les sommes qui leur sont dues. Nous verrons plus loin que l'intervention du FFE a néanmoins un plafond.

Le FFE constitue donc une garantie essentielle pour les employés. Il leur assure un minimum de sécurité financière dans une période particulièrement instable et difficile. En résumé, le Fonds de Fermeture des Entreprises joue un rôle de filet de sécurité indispensable pour les salariés confrontés à la faillite de leur employeur, en leur garantissant une indemnisation partielle ou totale lorsque l'entreprise ne peut plus faire face à ses obligations financières.

2.2. Intervention du FFE

Le FFE peut intervenir dans deux cas principaux :

- ♦ Pour le paiement de l'indemnité de fermeture ;
- ♦ Pour le paiement d'indemnités contractuelles.

A. L'indemnité de fermeture

L'indemnité de fermeture est une somme forfaitaire que l'employeur doit verser au travailleur lorsque l'entreprise cesse définitivement ses activités, et ce dans un délai de 15 jours à compter de la date de fermeture. Si l'employeur ne peut pas la payer, le FFE peut prendre le relais. En d'autres mots, c'est une indemnité versée au travailleur à la suite de la faillite de son entreprise, en raison des difficultés financières engendrées par la faillite.

Le montant de cette indemnité dépend de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise ainsi que de son âge. Il évolue en fonction du coût de la vie et est régulièrement mis à jour. Il peut être consulté sur le site de l'ONEM⁸.

8. Il est possible de consulter les montants sur le site suivant : <https://www.onem.be/ffe/industriels-et-commerciaux/les-indemnites/indemnite-de-fermeture>

Depuis le 1^{er} février 2025, l'indemnité de base s'élève à 202,93 €⁹ par année d'ancienneté dans l'entreprise. Un montant additionnel de 202,93 € par année d'âge au-delà de 45 ans est également accordé, à condition que ces années aient été accomplies au service du même employeur. L'ensemble de l'indemnité est toutefois plafonné à un maximum de 7 914,27 € (montant valable depuis le 1^{er} février 2025), ce qui inclut à la fois le montant lié à l'ancienneté et le supplément pour les années d'âge au-delà de 45 ans.

⇒ Quelles entreprises doivent la verser ?

L'indemnité de fermeture est obligatoire pour :

- ♦ Les entreprises ayant occupé en moyenne au moins 20 travailleurs au cours des quatre trimestres qui précèdent celui de la cessation définitive de leur activité principale.
- ♦ Sont également concernées les entreprises ayant occupé en moyenne entre 5 et 19 travailleurs au cours des quatre trimestres précédant celui de la cessation définitive de leur activité principale, à condition que l'entreprise ait été déclarée en faillite, et que la date de fermeture soit postérieure à celle de la faillite.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, cette indemnité est aussi due par des entreprises qui n'ont pas d'activité commerciale ou par les professions libérales.

⇒ Qui peut percevoir cette indemnité ?

Le travailleur a droit à l'indemnité de fermeture s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- ♦ Il avait un contrat de travail à durée indéterminée.
- ♦ Il travaillait dans l'entreprise depuis au moins un an au moment du licenciement ou du préavis.
- ♦ Il n'a pas été licencié pour faute grave.
- ♦ Il a été licencié ou a démissionné pour des raisons graves liées à l'employeur :
 - dans les 18 mois avant la fermeture ;
 - au moment de la fermeture ou à la date du déplacement du siège d'exploitation ou d'une fusion ;
 - ou dans les 12 mois qui suivent la fermeture (ou 3 ans s'il participe à la liquidation de l'entreprise).
- ♦ Son employeur ne lui a pas proposé un emploi équivalent immédiatement avec maintien de son ancien salaire et de son ancienneté ;
- ♦ Il n'a pas refusé une offre écrite de reclassement dans une autre entreprise, si celle-ci garantit les mêmes conditions de salaire et d'ancienneté.

9. Ce montant est valable depuis le 1^{er} février 2025.

⇒ Qui est exclu ?

Certains travailleurs ne peuvent pas recevoir l'indemnité de fermeture :

- ♦ Ceux qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus (par exemple, ceux qui démissionnent sans raison grave liée à l'employeur).
- ♦ Ceux qui ont atteint l'âge légal de la pension.
- ♦ Ceux qui bénéficient d'une indemnité complémentaire de prépension.
- ♦ Ceux qui remplissent les conditions pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de transition prévue pour certains travailleurs repris en service après la reprise de l'actif d'une entreprise en faillite et dont le FFE prend en charge le paiement.

⇒ Cumul de l'indemnité de fermeture avec d'autres indemnités

L'indemnité de fermeture peut se cumuler avec les indemnités suivantes :

- ♦ Une indemnité de rupture de contrat ;
- ♦ Des allocations sociales comme le chômage ;
- ♦ D'autres indemnités prévues pour certains travailleurs protégés (par exemple ceux siégeant dans un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention au travail).

B. Les indemnités contractuelles

En plus de l'indemnité de fermeture, le FFE peut intervenir dans le paiement d'autres indemnités : les indemnités contractuelles. Ces indemnités comprennent notamment les arriérés de salaire, les primes de fin d'année, les indemnités de rupture, les pécules de vacances,...

⇒ Qui peut recevoir ces indemnités ?

Le FFE peut aider les travailleurs quand une entreprise ferme, que cette fermeture soit liée ou non à un transfert vers une autre entreprise. Il peut aussi intervenir pour aider les travailleurs qui sont repris par une nouvelle entreprise après une faillite, sauf pour ce qui concerne l'indemnité de rupture. Si aucun travailleur n'est repris après la faillite, le Fonds peut aussi intervenir pour ceux qui perdent leur emploi.

⇒ Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'intervention du FFE ?

Le Fonds de fermeture peut intervenir si l'employeur ne paie pas ce qu'il doit à ses travailleurs, peu importe la taille de l'entreprise. Il n'y a pas de nombre minimum de travailleurs pour avoir droit à cette aide. Dès lors, le FFE peut aider, même s'il n'y a qu'un seul travailleur.

À la différence de l'indemnité de fermeture, le Fonds peut intervenir dans le paiement des indemnités contractuelles envers tous les travailleurs sans qu'ils doivent prouver une quelconque ancienneté. Peu importe aussi que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée, ou que ce soit l'employeur ou le travailleur qui y ait mis fin.

En revanche, le contrat de travail doit avoir pris fin à un moment bien précis par rapport à la date de fermeture de l'entreprise¹⁰ :

- ♦ soit dans les 13 mois qui précèdent la fermeture (ce délai est prolongé à 25 mois si le travailleur a envoyé une lettre recommandée avec accusé de réception pour interrompre la prescription) ;
- ♦ soit le jour même de la fermeture ;
- ♦ soit dans les 12 mois qui suivent la fermeture (ce délai est porté à 3 ans pour les travailleurs qui participent aux opérations de liquidation de l'entreprise).

Important : ce n'est pas la date à laquelle le préavis est donné qui compte, mais bien la date effective de fin du contrat.

⇒ Existe-t-il un plafond ?

Le Fonds de fermeture (FFE) ne paie pas les indemnités sans limite. Il existe un plafond pour les indemnités qui découlent du contrat de travail. Actuellement, ce montant maximal est de 30 500 € brut¹¹. Ce plafond comprend, par exemple, les salaires impayés, les avantages en nature, le pécule de vacances des employés et les indemnités de rupture.

Il est important de savoir que si l'employeur doit plus de 30 500 € au travailleur, le droit au reste de la somme n'est pas perdu. En effet, le FFE ne paie que jusqu'à ce plafond, mais le montant au-delà reste dû dans le cadre de la faillite.

Cela signifie que si des fonds suffisants sont encore disponibles dans la faillite, le curateur pourra payer le solde au travailleur. Toutefois, ce remboursement peut parfois prendre plusieurs années.

2.3. Délai de paiement

Le FFE doit effectuer le paiement des montants évoqués ci-dessus dans les trois mois à dater du jour où le comité de gestion du FFE, qui est l'organe décisionnel du FFE, déclare applicable la loi sur les fermetures d'entreprises et lorsque le FFE est en possession du dossier individuel complet du travailleur ainsi que du dossier complet de l'entreprise¹².

Pour que le FFE considère le dossier de l'entreprise complet, celui-ci doit comporter les éléments suivants :

- ♦ L'identification de l'entreprise ;
- ♦ La nature des activités de l'entreprise ;

10. Il existe certaines exceptions en ce qui concerne les délais évoqués. Il est possible de les consulter sur le site suivant : https://emploi.belgique.be/fr/themes/restructuration/fermeture-dentreprises#toc_heading_6.

11. Ce montant peut être consulté sur le site suivant : <https://www.onem.be/ffe/industriels-et-commerciaux/les-indemnitees/indemnitees-contractuelles>.

12. Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 9 août 2022, art. 66.

- ♦ L'historique de l'entreprise, en ce compris, le cas échéant, les informations relatives à la reprise de l'actif de l'entreprise et au transfert conventionnel ;
- ♦ L'identification et les données relatives à l'occupation des travailleurs.

Le dossier individuel du travailleur doit, quant à lui, comprendre :

- ♦ Pour l'indemnité de fermeture : l'identité du travailleur, la durée d'occupation chez l'employeur, la nature et le mode de cessation du contrat de travail ;
- ♦ Pour les autres indemnités : la demande du travailleur visant l'intervention du FFE sur la base des données et éléments de preuve permettant de prouver le droit du travailleur aux indemnités demandées.

2.4. Comment introduire la demande auprès du FFE ?

Avant de pouvoir demander l'aide du FFE, il faut passer par quelques étapes importantes. Pour rappel, le FFE n'intervient que si l'employeur ne peut pas payer ce qu'il doit à ses travailleurs. Cette aide n'est, cependant, pas automatique : c'est au travailleur de réaliser certaines démarches.

La première chose à faire est de déposer une déclaration de créance auprès du curateur et qu'elle soit acceptée par ce dernier ([voir supra](#)).

Une fois que le curateur a accepté la déclaration de créance, le travailleur (ou son syndicat) peut introduire une demande d'aide auprès du FFE. Pour cela, il doit remplir un document appelé formulaire F1. Ce formulaire sert à demander le paiement des indemnités en prouvant les montants réclamés.

Il est important de remplir ce formulaire correctement, en suivant bien les instructions fournies. Cela permet d'éviter des retards et d'être payé plus rapidement.

Une fois complété, le formulaire F1 doit, dans un premier temps, être envoyé au curateur, qui doit y apposer sa signature. Ensuite, le travailleur signe également le formulaire, puis l'envoie par courrier au FFE. Ce n'est qu'à partir de ce moment que le dossier pourra être traité et que les paiements pourront être effectués.

3. Inscription au chômage : étapes et formalités

Jusqu'à présent, nous avons parlé des démarches à effectuer pour récupérer l'argent que l'employeur doit au travailleur. Néanmoins, ces démarches peuvent prendre du temps. Pendant cette période d'attente, le travailleur a besoin de revenus pour vivre.

C'est pourquoi, dès qu'il apprend que son contrat prend fin à cause de la faillite de l'entreprise, il doit rapidement opérer les démarches pour recevoir des allocations de chômage provisionnelles.

La première chose à faire est de s'inscrire, dans les huit jours à dater de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi :

- ♦ auprès d'Actiris si le travailleur habite à Bruxelles ;
- ♦ auprès du Forem si le travailleur habite en Wallonie ;
- ♦ auprès du VDAB si le travailleur habite en Flandre.

Comme évoqué plus haut, quand le contrat prend fin, le curateur doit remettre plusieurs documents au travailleur, dont le formulaire C4. Ce document est essentiel car c'est grâce à lui que le travailleur peut demander des allocations de chômage, s'il remplit les conditions nécessaires d'admissibilité¹³.

Ensuite, le travailleur doit se rendre auprès de son syndicat ou de la CAPAC (s'il n'a pas de syndicat), avec son C4 et son attestation d'inscription comme demandeur d'emploi, pour introduire la demande d'allocations.

Il faut noter que si le travailleur perçoit des allocations de chômage provisionnelles, le FFE retirera ce montant de ce qu'il lui versera plus tard au titre de l'indemnité de rupture. Le FFE versera cette partie directement à l'ONEM. Pourquoi ? Parce que ces allocations couvrent la période qui aurait normalement été payée sous forme d'indemnité de préavis. C'est pour cela que le montant est retiré de l'indemnité de rupture.

Il est important de savoir que lorsqu'un travailleur reçoit des allocations de chômage provisoires, il doit respecter certaines obligations. En percevant ces allocations de chômage, le travailleur s'engage à introduire une déclaration de créance contre son employeur, c'est-à-dire à signaler officiellement les montants que l'employeur lui doit. Il doit aussi introduire une demande d'indemnisation auprès du FFE. Ces deux démarches doivent être faites dans un délai d'un an. Une fois qu'elles sont accomplies, le travailleur doit en fournir la preuve à l'ONEM. Ces démarches sont essentielles, car sans cela, le travailleur risque d'être exclu du droit aux allocations de chômage, à partir de la fin de son contrat et pour toute la période qui aurait normalement été couverte par un préavis. En plus de cette exclusion, il pourrait être obligé de rembourser les allocations de chômage provisoires qu'il a déjà perçues.

13. Pour les conditions d'admissibilité, consultez le site suivant : <https://www.onem.be/citoyens/chomage-complet/avez-vous-droit-a-une-allocation-de-chomage-/avez-vous-droit-aux-allocations-apres-une-occupation>

Partie 4

Reprise de l'entreprise

1. La reprise de l'entreprise et ses conditions à l'encontre des travailleurs

Lorsqu'une entreprise fait faillite, cela ne signifie pas toujours la fin complète de ses activités. Dans certains cas, tout ou une partie de l'entreprise peut être reprise par un nouvel employeur. On parle alors de transfert d'entreprise après faillite. Pour que les règles propres au transfert d'entreprise puissent s'appliquer aux travailleurs, il faut que certaines conditions soient réunies.

Il faut tout d'abord que la reprise ait lieu dans un délai de deux mois à compter de la date du jugement de la faillite. Par ailleurs, s'agissant des travailleurs protégés par ce régime, la loi ne couvre pas indistinctement tous les salariés. Seuls deux groupes sont concernés : d'une part, les travailleurs (ou apprentis) toujours liés par un contrat de travail au jour de la faillite, d'autre part, ceux ayant été licenciés dans le mois précédant le jugement de faillite, à condition qu'ils aient droit à une indemnité de rupture qui n'a pas encore été payée.

Un point central dans ce processus est le pouvoir discrétionnaire du repreneur. De fait, même si les conditions expliquées ci-dessus sont remplies, le repreneur peut librement choisir les travailleurs qu'il souhaite intégrer dans la nouvelle structure. Cette liberté permet au repreneur de sélectionner les profils qu'il juge utiles pour relancer l'activité, mais elle crée également une inégalité de traitement entre les anciens salariés, d'autant plus marquée qu'aucun critère objectif n'est exigé. Il convient également de souligner que, même si le repreneur propose à un travailleur de l'engager, ce dernier n'est pas forcé d'accepter, d'autant que l'offre correspond à un nouveau contrat de travail, distinct du précédent, et susceptible de comporter des conditions de travail différentes.

Sur ce point, une distinction importante s'impose entre les conditions de travail individuelles et les conditions collectives. Le contrat passé avec le repreneur étant un nouveau contrat, les conditions individuelles (salaire, horaires, avantages extralégaux, etc.) ne sont pas automatiquement maintenues. Le travailleur doit donc souvent accepter des conditions potentiellement moins favorables, dans un contexte où son pouvoir de négociation est affaibli. En revanche, les conditions de travail collectives, qu'elles soient issues de conventions collectives de travail (CCT) ou qu'elles résultent de pratiques collectives établies dans l'entreprise, sont, en principe, maintenues vis-à-vis du repreneur. Toutefois, cette protection collective peut être limitée dans le temps ou remise en cause si un nouvel accord collectif est négocié. Par conséquent, même si le travailleur est engagé par le repreneur, il y aura toujours une probabilité qu'il voie ses conditions de travail dégradées.

Nous venons d'aborder la question de l'engagement, subsiste la question de savoir ce qu'il en est en matière de préavis si, après son engagement par le repreneur, le travailleur est licencié ou qu'il démissionne. Dans ce cas, le repreneur a l'obligation de prendre en compte l'ancienneté acquise auprès de l'employeur précédent. Cela signifie que pour le calcul du

délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire, l'intégralité de la carrière du travailleur dans l'entreprise initiale doit être comptabilisée. Ce mécanisme vise à éviter une double peine pour les travailleurs : perte des avantages contractuels, puis perte des droits liés à l'ancienneté.

En définitive, si le régime de la reprise d'entreprise après faillite permet de sauvegarder partiellement l'emploi, il repose sur un équilibre fragile entre les intérêts du repreneur, ceux des anciens salariés, et la logique de redressement économique. Le cadre juridique, s'il offre certaines protections, laisse une large marge de manœuvre au repreneur, et n'impose que peu de garanties aux travailleurs, notamment en ce qui concerne le maintien de leurs droits individuels.

Loin d'être une simple continuité de l'activité, la reprise après faillite s'apparente souvent à une reconstruction à partir de fragments, dans laquelle les anciens travailleurs doivent souvent renégocier leur place, parfois à des conditions dégradées. Le droit du travail cherche ici à concilier sauvegarde économique et justice sociale, mais le résultat reste, dans bien des cas, déséquilibré au détriment des salariés.

2. Indemnités de transition

Dans le cadre d'une reprise d'entreprise consécutive à une faillite, les travailleurs qui sont réengagés par le repreneur peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité de transition. Cette aide financière est versée par le FFE et vise à compenser la perte de rémunération subie entre la date d'arrêt de l'activité de l'entreprise faillie et la date effective d'engagement du travailleur par le repreneur.

Cette mesure constitue un soutien ponctuel destiné à amortir les effets de la période d'inactivité imposée aux travailleurs, mais son efficacité reste relative dans la mesure où elle est conditionnée par des critères stricts et que le montant de l'indemnité est plafonné, ce qui peut limiter sa portée compensatoire.

2.1. Les conditions d'octroi de l'indemnité

L'intervention du FFE est soumise à plusieurs conditions. L'indemnité de transition n'est accordée au travailleur que s'il remplit l'un des critères suivants :

- ♦ Le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail à la date de la faillite ou avoir été licencié dans le mois précédant cette date ;
- ♦ Il doit avoir droit à une indemnité de rupture qui ne lui a pas été intégralement payée à la date de la faillite ;
- ♦ Il doit avoir conclu un contrat de travail avec le repreneur ayant acquis l'actif de l'entreprise en faillite.

2.2. Les cas d'exclusion de l'indemnité

Il faut toutefois être attentif au fait que l'indemnité de transition n'est pas due dans certaines hypothèses précises. Elle ne peut, notamment, pas être accordée :

- ♦ Pour les périodes déjà couvertes par une indemnité de rupture effectivement perçue par le travailleur (en cas de paiement partiel, l'indemnité de transition ne peut être sollicitée que pour la partie non couverte) ;
- ♦ Pour les périodes couvertes par une rémunération versée pendant l'interruption de l'activité, que ce soit par un curateur ou par un autre employeur, y compris en cas de contrat temporaire étranger à la reprise ;
- ♦ Pour les périodes couvertes par des allocations de sécurité sociale, telles que les indemnités de chômage temporaire, les indemnités de maladie ou toute autre prestation similaire.

2.3. Le montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de transition correspond à la rémunération brute dont bénéficiait le travailleur au moment de l'interruption de l'activité. Toutefois, cette rémunération est soumise à un plafond, ce qui signifie que le montant effectivement versé peut être inférieur à la perte réelle subie, en particulier pour les travailleurs aux revenus plus élevés.

En somme, si l'indemnité de transition constitue une forme de réparation partielle en faveur des travailleurs réengagés après une faillite, elle repose sur un cadre juridique rigide, et son efficacité sociale demeure limitée par les conditions restrictives d'accès et le plafonnement du montant versé.

Partie 5

Accompagnement

La faillite d'une entreprise peut plonger les travailleurs dans une grande incertitude, notamment lorsqu'ils cherchent à faire valoir leurs droits en tant que créanciers de l'entreprise. Dans cette phase complexe, un accompagnement approprié est essentiel pour éviter que les droits des travailleurs ne soient négligés ou perdus.

Il revient au travailleur de suivre activement l'évolution de sa créance dans le cadre de la procédure de faillite. Cette responsabilité individuelle n'est pas toujours évidente, surtout en l'absence d'informations claires ou de soutien immédiat. Le principal outil mis à disposition est la plateforme en ligne RegSol. Cette plateforme permet de suivre l'évolution de la faillite. Cependant, bien qu'efficace sur le plan technique, RegSol suppose une certaine maîtrise de l'outil numérique et du vocabulaire juridique, ce qui peut constituer un obstacle pour de nombreux travailleurs.

Il est également possible de contacter le curateur, à qui revient la mission de gérer la faillite. En effet, comme évoqué plus haut, dès que la faillite est déclarée, le curateur devient l'interlocuteur principal. Si le curateur ne répond pas aux sollicitations ou ne donne pas suite aux demandes d'informations, le travailleur peut alors s'adresser au juge-commissaire, désigné dans chaque dossier de faillite.

Cependant, dans les faits, ce droit à l'information reste parfois théorique puisqu'il arrive que les différents acteurs de la faillite se renvoient la balle lorsque le travailleur, perdu dans les démarches, vient les consulter. Dès lors, le travailleur peut se retrouver seul face à un processus juridique et administratif opaque.

Face à ces difficultés, les syndicats ont un rôle central à jouer dans l'accompagnement des travailleurs. Ils peuvent aider à comprendre les documents, à introduire les déclarations de créances, à suivre les procédures et à faire valoir les droits auprès du curateur ou des juridictions compétentes. Cette assistance peut être fournie même aux personnes nouvellement affiliées, ce qui permet à des travailleurs sans affiliation syndicale préalable, d'obtenir un soutien dans cette période critique.

Cependant, dans la pratique, la qualité de l'accompagnement syndical peut varier considérablement d'un bureau local à un autre, selon les moyens disponibles, l'expérience du personnel ou la complexité du dossier.

Le FFE peut également jouer un rôle d'accompagnement, bien que celui-ci reste souvent méconnu ou sous-utilisé. De fait, en plus de verser, sous conditions, des indemnités aux travailleurs concernés par une faillite, le FFE met à disposition des informations pratiques et propose parfois un appui administratif dans la constitution des dossiers d'indemnisation. Toutefois, ce soutien reste limité puisque le FFE n'a pas de mission d'accompagnement individuel approfondi.

Par conséquent, même si des outils existent et si certains relais sont en place, le travailleur reste souvent en position de faiblesse face à une procédure de faillite qui mobilise des acteurs

spécialisés et repose sur des mécanismes complexes. Il apparaît, dès lors, indispensable de renforcer l'accessibilité des informations, de simplifier les démarches pour les travailleurs non-juristes, et de garantir un accompagnement effectif, égalitaire et proactif, notamment par les syndicats.

Conclusion

La faillite d'une entreprise ne se résume pas à une décision judiciaire ou à une opération économique. Pour les travailleurs, elle représente avant tout une rupture brutale de leur quotidien, souvent vécue sans anticipation, sans information claire et sans soutien immédiat. Cette brochure l'a montré : bien que le droit belge prévoit un certain nombre de mécanismes de protection tels que l'intervention du FFE, le statut de créancier privilégié des travailleurs, ou encore les possibilités de reprise d'entreprise, ces dispositifs, s'ils sont utiles, s'avèrent insuffisants ou peu accessibles dans la réalité du terrain.

D'abord, la complexité de la procédure et son opacité pour les non-juristes posent un véritable problème d'effectivité des droits. Les travailleurs doivent, dans des délais souvent courts, effectuer des démarches précises (déclaration de créance, demande au FFE, inscriptions diverses) dont ils ne connaissent pas toujours l'existence ni les implications et encore moins les conséquences s'ils ne les réalisent pas.

Ensuite, si la désignation d'un curateur et d'un juge-commissaire est censée garantir le bon déroulement de la liquidation, les travailleurs n'ont que très peu de leviers concrets face aux décisions prises dans la gestion de la faillite et sont souvent baladés d'un acteur à un autre. Par ailleurs, la procédure s'étend fréquemment sur plusieurs mois, voire plusieurs années, et dans bien des cas, les travailleurs ne récupèrent qu'une partie (parfois infime) de ce à quoi ils avaient droit : salaires impayés, indemnités de rupture ou pécules de vacances. Ce déséquilibre nourrit un sentiment d'injustice, voire d'abandon.

De plus, le rôle des syndicats, qui devrait être central dans ce type de situation, demeure inégalement assuré. Si certaines organisations syndicales peuvent accompagner plus ou moins efficacement les affiliés (y compris les nouveaux inscrits), d'autres ne disposent pas des ressources suffisantes pour offrir un suivi personnalisé. Le résultat est un accompagnement à plusieurs vitesses, dépendant fortement du lieu, du secteur ou du profil du travailleur.

Enfin, même dans les hypothèses où une reprise d'entreprise intervient, les garanties offertes aux travailleurs demeurent limitées : liberté de choix du repreneur quant à l'engagement ou non des travailleurs, perte des conditions contractuelles antérieures, incertitude quant au maintien des droits collectifs. La continuité de l'emploi reste plus théorique que réelle dans de nombreux cas.

Face à ce constat, il apparaît nécessaire d'engager une réflexion de fond sur le renforcement des droits des travailleurs dont l'employeur est en situation de faillite, notamment en matière de : transparence et accessibilité de l'information, soutien administratif et juridique obligatoire pour les travailleurs non accompagnés ou encore des procédures de déclaration plus souples.

En somme, si le droit encadre la faillite, il ne protège pas encore suffisamment celles et ceux qui en subissent les conséquences les plus lourdes : les travailleurs. Il est temps de passer d'un système qui tolère des inégalités à un modèle plus juste, qui garantit réellement la défense des droits sociaux, même en période de crise.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.