

RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES : NOUVELLES LÉGISLATIONS À PARTIR DU 07 AVRIL 2009

Renaud Bierlaire

Application

Tout licenciement annoncé avant le
7/04/2009
AR 9 mars 2006.

Tout licenciement annoncé à partir du
7/04/2009
AR 22 avril 2009.

Champ d'application employeur - création d'une cellule pour l'emploi

- A tous les employeurs* qui tombent dans le champ d'application de la loi sur la CCT et qui ont annoncé un **licenciement collectif** ¹ avant le 07.04.2009.
- Demande un abaissement de l'âge légal de prépension.

CPE facultative si pas d'abaissement de l'âge de la prépension (pas d'indemnité de reclassement mais carte de restructuration (reconnaissance maxi ou mini)).

*hors CP 225 et 328 (+327 facultatif).

- A tous les employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi CCT et qui ont annoncé un **licenciement collectif** après le 06.04.2009.
- > 20 travailleurs (sans conditions supplémentaires).
- < ou = 20 travailleurs et il demande un abaissement de l'âge normal de la prépension (sinon facultatif).

*hors CP 225 et 328(+327 facultatif).

Champ d'application travailleur

Mesures obligatoires

Mesures obligatoires

¹Rappel, est considéré comme licenciement collectif, chaque licenciement qui concerne un certain nombre de travailleurs à savoir :

- au moins 10% des travailleurs dans les entreprises d'au moins 100 travailleurs;
- au moins 10 travailleurs dans les entreprises de plus de 20 travailleurs mais de moins de 100 travailleurs;
- au moins 6 travailleurs dans les entreprises de plus de 11 travailleurs et de 20 travailleurs au plus;
- au moins la moitié des travailleurs dans les entreprises de 11 travailleurs au plus.

- Tous les travailleurs, âgés d'au moins 45 ans à la date de l'annonce qui sont licenciés durant la période de restructuration (max 2 ans après la notification du licenciement collectif).
- Le travailleur doit, au moment de l'annonce du licenciement collectif, compter un 1 an d'ancienneté.

Facultatif

- Les travailleurs < 45 ans si une reconnaissance maxi (carte restructuration) a été demandée et accordée.

- Tous les travailleurs qui sont licenciés durant la période de restructuration (max 2 ans après la notification du licenciement collectif). L'âge n'a plus d'impact, seule la condition d'ancienneté d'1 an reste d'application.
- Le travailleur doit s'inscrire comme DE auprès de son Service régional de l'emploi (FOREM).

Facultatif

- Tout travailleur qui a un contrat de travail à durée déterminée ou tout intérimaire qui n'est plus prolongé pendant la période de restructuration et qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, compte au moins **un an** d'ancienneté ininterrompue chez l'employeur.
- Tout travailleur qui devient prépensionné sur la base d'un régime "ordinaire" (= non basé sur la reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration).
Exemple: celui qui devient prépensionné à partir de 55 ans avec 38 ans de passé professionnel ou à partir de 56 ans avec 33 ans de passé professionnel (+ conditions supplémentaires).
- Ou aura 58 ans à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture (préavis légal ou réduit en cas de prépension ≠ indemnité de rupture).
- Ou prouvera 38 ans de passé professionnel à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture.

Le travailleur qui s'inscrit sur base volontaire est tenu de respecter les mêmes conditions de participations que le travailleur obligé.

Mise en place et missions de la CPE

- La CPE doit être **mise en place** au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration et clôture à la fin de la période de 6 mois

- La CPE doit être mise en place au plus tard au moment du 1^{er} licenciement. La cellule doit être disponible au moins 3 mois après le dernier licenciement d'un

qui suit le dernier licenciement d'un
travailleur de 45 ans.

Missions

- Veiller à l'inscription des travailleurs.
- Faire une offre d'outplacement.
- Vérifier la mise en œuvre concrète des
mesures d'accompagnement.

travailleur qui avait < de 45 ans et 6
mois après pour celui qui avait au moins
45 ans, lors de l'annonce du
licenciement.

Missions

- Idem.

Contrôle des travailleurs inscrits en CPE

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">– Le travailleur inscrit est assimilé à un chômeur (article 51 à 53 bis AR nov.1991).– Le directeur de la CPE communique à l'ONEM le fait que le travailleur inscrit à la CPE :<ul style="list-style-type: none">✓ refuse de collaborer à l'outplacement (offre d'accompagnement)✓ invoque une inaptitude au travail pour refuser de collaborer à l'outplacement. | <ul style="list-style-type: none">– Idem.– Le directeur de la CPE communique à l'ONEM le fait que le travailleur inscrit à la CPE :<ul style="list-style-type: none">✓ Idem +...✓ refuse un emploi convenable (≠ CCT82)✓ décide de ne pas s'inscrire✓ manifeste un comportement jugé non coopérant (assimilé à un refus d'emploi)✓ refuse une formation (assimilé à un refus d'emploi). |
|---|--|

Information / inscription des travailleurs

Travailleurs concernés

- Invitation par lettre recommandée (7 jours avant l'entretien).
Objet : info sur l'offre d'accompagnement et sur les conséquences de l'inscription à la cellule (pendant les heures de travail).
- Décision par écrit du travailleur dans 1 délai de 7 jours après l'entretien (pas de réponse = inscription).
- Si pas de réaction, interprétation négative.
- A l'échéance du délai de réaction du travailleur, l'employeur peut rompre le contrat et communique la date de rupture au directeur de la CPE qui y inscrit le travailleur.
- Si le travailleur a au min. 45 ans et si le délai de préavis est < ou = à 6 mois, rupture immédiate du contrat.
- Si le travailleur a au min. 45 ans et si le délai de préavis est > 6 mois, possibilité de préavis mais celui-ci doit se terminer avant la fin du 7^{ème} mois qui précède la fin du délai de préavis normale.
- Possibilité d'être accompagné par son délégué syndical.

Travailleurs concernés

- - Idem.
- Si pas de réaction, interprétation positive.
- Si le travailleur < 45 ans et si le délai de préavis est < ou = à 3 mois, rupture immédiate du contrat.
- Si le travailleur < 45 ans et si le délai de préavis est > 3 mois, possibilité de préavis mais celui-ci doit se terminer avant la fin du 4^{ème} mois qui précède la fin du délai de préavis normale.

- En cas de défaut d'information de l'employeur, le directeur de la CPE prend en charge la procédure d'information selon les mêmes modalités.
- Les périodes d'occupation (emploi) sont assimilées à une période d'inscription (idem pour le temps passé en formation).

Le directeur de la CPE remet à la fin de la période d'inscription une attestation.

Travailleurs en CDD ou intérim non renouvelé

- Envoi d'une lettre recommandée informant des services de la CPE et des conséquences d'une inscription dans les 7 jours qui suivent la fin du contrat (obligation pour l'employeur). décision par écrit du travailleur dans 1 délai limité.
- Si pas de réaction, interprétation négative (≠ CDI).
- En cas de défaut d'information de l'employeur, le directeur de la CPE prend en charge la procédure d'information selon les mêmes modalités.
- Idem pour les périodes d'occupation.

Indemnité de reclassement (IR)

- Pour tous les travailleurs, âgés d'au moins 45 ans à la date de l'annonce qui sont licenciés durant la période de restructuration.

Durée

- 6 mois pour les travailleurs de 45 ans et plus

Valeur

- L'IR équivaut au salaire en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat de travail. Elle est assimilée à une indemnité compensatoire de préavis mais est payée mensuellement. Elle remplace, en totalité ou en partie,

- Tous les travailleurs qui sont licenciés durant la période de restructuration.
- L'âge et l'ancienneté ne jouent plus aucun rôle.

Durée

- 6 mois pour les travailleurs de 45 ans et plus
- 3 mois pour les travailleurs < 45 ans

Valeur

l'indemnité compensatoire de préavis.
Le solde éventuel de l'indemnité compensatoire de préavis est payé après la fin de la période couverte par l'indemnité de reclassement.

Si le coût de l'indemnité de reclassement pour un ouvrier est plus grand que le coût de l'indemnité compensatoire de préavis qui est due sur base de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur peut alors obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'emploi.

- Le montant de l'IR est réduit, pour les ouvriers pendant les périodes de reprise de travail chez un nouvel employeur (déduction des journées de travail).

- Plus de déduction des journées de travail (articles 12, 16 et 14 abrogés)

CDD et intérimaires non renouvelés

- Pas d'IR car la l'IR ne s'applique qu'aux travailleurs licenciés (article 36) inscrits en CPE.

Résidents en France

- *l'IR ne serait pas obligatoire pour ces travailleurs mais si l'employeur la prend en charge, l'ONEM serait d'accord de rembourser le solde entre l'IR et l'indemnité de préavis due.*

Accompagnement outplacement ²

Prestataire

- Cellule de reconversion (Wallonie).
- Firme privée d'outplacement agréée au niveau Régional.
- Bureau public de placement.

Durée du programme

- 60h/6 mois pour les travailleurs de 45 ans et plus.

Critères de qualité

Prestataire

Idem.

Durée du programme

- 60h/6mois pour les travailleurs de 45 ans et plus.
- 30h/3mois pour les travailleurs < 45 ans.

Critères de qualité

² L'outplacement n'est pas synonyme de "inplacement" ou remplacement, c'est-à-dire l'ensemble de services et conseils de guidance en vue de procurer à un travailleur un autre emploi auprès du même employeur (CCT. 51/1). L'outplacement n'est pas synonyme de placement. Le placement payant à fin lucrative est d'ailleurs expressément prohibé par la Convention n° 96 de l'OIT du 1^{er} juillet 1949 concernant les bureaux de placement payants (ratifiée par la loi du 3 mars 1958, M.B. du 17 juillet 1958).

CCT 82.

Choix du prestataire

Article 6 de la CCT 51 : c'est le conseil d'entreprise ou à défaut un autre organe de concertation qui détermine le prestataire³.

Conditions de remboursement

L'employeur peut se voir rembourser les coûts d'outplacement, si le travailleur inséré a été lié pendant au moins 120 jours calendrier par un ou plusieurs contrats de travail avec tout nouvel employeur pendant la période de validité de la carte, pour un montant maximum de 1.800€/travailleur.

Idem.

Choix du prestataire

Idem.

Conditions de remboursement

Si le travailleur a :

- ✓ 45 ans a suivi au moins 30 heures d'outplacement pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, le montant de remboursement est de 1.000 €.
- ✓ 45 ans a suivi au moins 30 heures d'outplacement pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, précédant sa reprise de travail, et a été lié pendant au moins 120 jours calendrier par 1 ou plusieurs contrats de travail avec un ou plusieurs employeurs pendant la période de validité de la carte, le montant de remboursement est de 2.000 €.
- ✓ < 45 ans, 30 heures d'outplacement, le montant de remboursement est de 500 €.
- ✓ < 45 ans, 30 heures d'outplacement, 120 jours, le montant de remboursement est de 1.000 €.

L'intervention dans les coûts n'est valable que pour les prestations effectuées pendant la période de validité de la carte.

Les coûts liés au financement des cellules de reconversion peuvent tjrs permettre un remboursement (pièces justificatives nécessaires : facture de formation, le contenu des actions facturées doit être mentionné).

³ § 2. Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise visée à l'alinéa précédent est prise à la majorité des voix émises par la délégation patronale et à la majorité des voix émises par la délégation du personnel.

Carte restructuration

Travailleur

- A tous les travailleurs inscrits dans une CPE obligatoire ou facultative (reconnaissance maxi, si tous les travailleurs se voient offrir un accompagnement et reconnaissance mini si seuls les travailleurs de 45 ans et +).
- Réduction des cotisations personnelles de 133,33€/mois, ce montant est fixé à 144 € pour les ouvriers (montant adaptable au temps de travail). le salaire mensuel de référence du travailleur ne peut dépasser 1956,90 €, quand le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service. Pour les travailleurs d'au moins 30 ans, cette limite est de 4000 €.
- Chaque engagement doit être fait dans la période de validité de la carte (la durée de validité de la carte court de la date de l'annonce d'un licenciement collectif jusqu'à l'expiration de la période de douze mois suivant la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi).

Nouvel employeur

- Une diminution des cotisations patronales pour le nouvel employeur est octroyée pour un montant forfaitaire de 1000 € par trimestre pour le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants. Pour les travailleurs d'au moins 45 ans, cette période est suivie par une période de 16 trimestres avec une réduction forfaitaire de 400 € par trimestre. Le montant de la réduction est adapté au prorata des prestations réelles de travail dans le courant du trimestre et est cumulable avec la réduction structurelle.
Afin de bénéficier de cette réduction, le salaire trimestriel de référence du travailleur ne peut dépasser 5.870,71 si

Travailleur

- Idem + CDD et Intérim d'au moins 1 an inscrits dans la CPE (fin du système de reconnaissance maxi et mini).
- Idem + cumul avec le bonus emploi (réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire).

Nouvel employeur

- Idem.

le travailleur a moins de 30 ans lors de son engagement. Pour les travailleurs d'au moins 30 ans, cette limite est de 12.000 €.

Application

Décret 29 janvier 2004. Cahier des charges. Tout licenciement annoncé avant le 02/06/2009.	Décret du 30 avril 2009. AGW. Cahier des charges. Tout licenciement annoncé à partir du 02/06/2009.
--	--

Mise en œuvre d'un PAR et d'une cellule de reconversion – assimilée à une cellule pour l'emploi

Un plan d'accompagnement des reconversions (SPAR) est mis en œuvre lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif et que les deux conditions suivantes sont remplies : 1. des représentants des travailleurs ont demandé l'élaboration de ce plan à l'Office 2. le comité de gestion de l'Office a approuvé le projet de plan élaboré par les services de l'Office en collaboration avec les représentants des travailleurs. Le plan s'applique également, en cas de fermeture ou de faillite d'une entreprise. Le calcul du nombre de travailleurs comprend ceux qui ont été licenciés dans l'année qui précède la date de décision de cessation de l'activité, lorsque ces licenciements ont été réalisés lors de phases préalables à la fermeture ou à la faillite d'une entreprise. Les travailleurs visés par la GAR (45 ans et + mais pas d'abaissement de la prépension) qui ont décidé de suivre un programme de reclassement doivent s'inscrire à la cellule de reconversion et suivre un programme minimum de 60 heures/an. En cas de cellule pour l'emploi, Il faut mettre en place une cellule de	Idem + nouvelle possibilité de mise en œuvre. Un plan est également mis en œuvre lorsqu'un employeur qui ne procède pas à un licenciement collectif décide, pour des raisons d'ordre économique ou de restructuration économique, de ne pas reconduire des contrats de travail à durée déterminée ou de ne pas renouveler des missions de travail intérimaire et que ces décisions affectent, au cours d'une période de soixante jours et dans la même entreprise, au moins 10 travailleurs ou travailleurs intérimaires mis à disposition de l'entreprise depuis au moins trois mois. Cette possibilité supplémentaire cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010. Toutefois, le Gouvernement peut maintenir cette disposition en vigueur, après avoir recueilli l'avis du Comité de gestion de l'Office.
--	--

reconversion assimilée à une cellule pour l'emploi. Les travailleurs visés (45 ans et plus et les prépensionnables).

Travailleurs concernés

Lorsque le licenciement collectif a manifestement une répercussion négative sur l'emploi d'autres travailleurs, le GW peut étendre le bénéfice du dispositif à d'autres travailleurs.

Les bénéficiaires sont définis, dès le départ, par les organisations syndicales des travailleurs parmi les travailleurs :

- qui travaillaient au sein de l'unité technique d'exploitation
- et qui ont été licenciés par l'entreprise concernée. Peuvent être aussi pris en compte, les travailleurs intérimaires occupés au sein de cette même entreprise ainsi que des travailleurs de sous-traitants de cette entreprise qui ont été licenciés suite aux difficultés rencontrées par l'entreprise précitée.

En cas de fermeture, les travailleurs qui ont été licenciés dans les 12 mois précédant la décision de cessation d'activités peuvent être incorporés.

Idem +

- Les travailleurs en contrat de travail à durée déterminée ou en mission de travail, au service de l'entreprise depuis au moins trois mois.

Contrat d'accompagnement et accès à la formation

Le travailleur perçoit une indemnité et certains avantages équivalant à l'indemnité du stagiaire en formation :

- 1€/heure
- Intervention dans les frais de garde d'enfants
- Intervention dans les frais de déplacement.

Ces avantages sont liés à la signature d'un contrat d'accompagnement socioprofessionnel (F70 bis). Ils se cumulent avec l'IR perçue dans le cadre de la GAR.

Idem.

Information, gestion, évaluation et transparence

« L'Office informe le Ministre compétent de

Idem.

la demande qui lui est faite de constituer un plan, de l'instruction de la demande, de son élaboration, de son approbation et de la mise en œuvre du plan.

L'information est au moins effectuée à trois stades, la demande de constitution du plan, l'approbation ou non du plan et de manière périodique l'évaluation de la mise en œuvre du plan. »

La participation des stagiaires dans les programmes de reclassement et de reconversion sera attestée par un état de prestations transmis chaque fin de mois au Directeur de la Direction régionale.

Les travailleurs sont suivis sur la base d'un dossier individuel qui permet, entre autres, de construire les indicateurs de suivi (insertion à l'emploi et en formation) qui sont présentés bimensuellement au comité d'accompagnement.

Le comité d'accompagnement (CA) se prononce sur l'acceptation de financer les formations payantes pour les travailleurs.

Il vérifie et oriente le programme d'accompagnement.

En cas de cellule pour l'emploi, le CA devient CA-Association et doit remplir les missions prévues par la GAR.

Composition du CA

Les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise concernée, du FOREM Conseil et Formation, et éventuellement de l'entreprise et du Fonds sectoriel de formation.

Composition du CA – Association (CAA)

En cas de CPE, les représentants de l'entreprise en restructuration sont membres obligés du CAA, ainsi que le Fonds sectoriel de formation, s'il échet.

Cellule de reconversion et prestataire privé d'outplacement

Dans le cas où un opérateur privé est également choisi pour prester le programme de reclassement au côté des cellules de reconversion, aucune articulation n'est cadrée par un quelconque texte de loi.

Composition du CA

La composition traditionnelle des CA des cellules de reconversion ne devrait plus exister qu'en cas de faillite puisque les CPE sont généralisées dans tous les cas de licenciement collectif.

Composition du CA – Association (CAA)

Idem.

Cellule de reconversion et prestataire privé d'outplacement

« § 2. Dans le cas où une cellule de reconversion est assimilée à une cellule pour l'emploi par ou en vertu de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, telle que modifiée par la loi de relance économique

Dans la pratique, les prérogatives en matière de transmission d'informations des sociétés privées sont déterminées le plus souvent entre la société et son contractant (l'employeur en restructuration)...

du 27 mars 2009 et par ou en vertu de l'arrêté royal du 9 mars 2006, le comité d'accompagnement détermine l'articulation de l'offre de services et les modalités de collaboration avec l'agence d'outplacement choisie, s'il échet, par l'employeur ».

Accompagnement et suivi des travailleurs

L'accompagnement et le suivi des travailleurs sont assumés par des agents du FOREM (COP et AT) et par des accompagnateurs sociaux, choisis au sein de l'entreprise en restructuration (souvent d'anciens délégués syndicaux). La répartition des mandats d'accompagnateurs sociaux se fait sur base des résultats des élections sociales dans les entreprises concernées moyennant accord entre les organisations syndicales. L'équipe est constituée en fonction des critères repris dans le décret et le cahier des charges.

« Le plan est mis en oeuvre :

1° soit par la création d'une cellule de reconversion lorsque cent travailleurs ou plus ont été licenciés collectivement par une entreprise;

2° soit par la prise en charge des travailleurs par une cellule existante relevant territorialement de la même direction régionale lorsque moins de cent travailleurs ont été licenciés collectivement par une entreprise.

A défaut de cellule existante, l'Office prend en charge directement les travailleurs licenciés collectivement. Cependant, il est permis, après accord du Comité de gestion de l'Office, de regrouper les travailleurs licenciés collectivement lorsqu'ils sont au moins cent en créant une cellule de reconversion ».

Le travailleur peut signer un contrat d'accompagnement (voir ci-dessous) qui lui donne un certain nombre d'avantages et qui l'engage à participer à un programme de minimum 10h/mois. Ce contrat est facultatif.

Le dispositif ne se limite pas aux prescrits légaux de la CCT 82 et 82bis. Il va au-delà puisqu'en plus du programme légal, des activités collectives d'information et d'orientation sont organisées régulièrement.

Idem. Y compris pour les CDD et intérimaires.

Le dispositif est en outre accessible en permanence aux travailleurs pendant les heures d'ouverture (8h30-16h30, du lundi au vendredi).

La durée d'un plan est **de 1 an** (2 ans max.) Les obligations prévues dans le cadre des CPE restent limitées aux périodes définies dans le cadre de la loi de relance (30h/3mois et 60h/6mois). Les périodes de travail et de formation sont assimilées.

Normes d'encadrement – Gestion partenariale avec la DR concernée			
Travailleurs licenciés	Accomp. sociaux	Conseiller FOREM	Agent admi.
de 50 à 100	1	1	1
de 100 à 200	2	2	1
+ de 200	Normes examinées à l'instruction du dossier		

Le travailleur peut signer un contrat d'accompagnement (voir ci-dessous) qui lui donne un certain nombre d'avantages et qui l'engage à participer à un programme de minimum 10h/mois. Ce contrat est facultatif.

Le dispositif ne se limite pas aux prescrits légaux de la CCT 82 et 82bis. Il va au-delà puisqu'en plus du programme légal des activités collectives d'information et d'orientation sont organisées régulièrement. Le dispositif est, en outre, accessible en permanence aux travailleurs pendant les heures d'ouverture (8h30-16h30, du lundi au vendredi).

La durée d'un plan est **de 1 an** (2 ans max.)

Les normes d'encadrement ne changent pas lorsque les licenciements concernent plus de 100 travailleurs (des regroupements de licenciements sont toujours possibles pour atteindre 100), y compris pour les plans qui concerneraient exclusivement des travailleurs en CDD ou en intérim non renouvelés. *« Le plan est établi sur la base d'un cahier des charges type approuvé par le Gouvernement ».*

Par contre, pour les licenciements (et/ou non renouvellement) = 50 et < 100, les normes changent. *« § 3 Par dérogation au § 1er, alinéa 4, la cellule de reconversion, assimilée ou non à une cellule pour l'emploi, créée pour répondre à un licenciement collectif affectant moins de cent travailleurs, dispose des moyens matériels et humains de la plate-forme permanente dans le ressort territorial de laquelle est située l'entreprise qui licencie. »*

« Art. 12. L'article 12 du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions est remplacé par la disposition suivante : « Art. 12. Les plans visés par l'article 2, § 2, alinéa 2, sont mis en oeuvre par des plates-formes permanentes créées au sein des services de l'Office. Une plate-forme permanente est organisée dans le ressort territorial de chaque Direction régionale de l'Office selon les modalités et avec les moyens déterminés par le Gouvernement. »

Des accompagnateurs sociaux permanents seront dorénavant affectés au sein des plates-formes permanentes (6 accompagnateurs sociaux pour les 2 OS). *« Les accompagnateurs sociaux affectés aux plates-formes permanentes sont*

désignés par une convention conclue entre l'Office et les organisations représentatives des travailleurs via des structures ad hoc dotées de la personnalité juridique. »