

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (= «OUTPLACEMENT») ET INTERVENTION DANS LES FRAIS

Ref. législation – L. du 5 sept. 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 15.09.2001), art. 12 à 18, modifiée par la loi du 20 juin 2006 (M.B. 25.07.2006, Ed. 1).

C.C.T. n° 82 du 10 juill. 2002 conclue au sein du C.N.T., rendue obligatoire par l'A.R. du 20 septembre 2002 (M.B. 05.10.2002).

L.-progr. du 22 déc. 2003 (M.B. 31.12.2003), art. 25 à 30.

A.R. du 16 juill. 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructuration (M.B. 06.08.2004).

A.R. du 9 mars 2006 modifiant les articles 51, 52bis et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre du pacte de solidarité entre générations (M.B. 31.03.2006, Ed. 2).

1. Reclassement professionnel des travailleurs âgés (C.C.T. n° 82)

1960 La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 15.09.2001) a inséré dans la législation du travail un droit à une procédure de reclassement professionnel (= "outplacement" en anglais) **pour tous les travailleurs âgés de 45 ans et plus** qui sont licenciés par leur employeur (art. 12 à 18).

La procédure de reclassement proprement dite et diverses mesures d'exécution ont été fixées par la C.C.T. n° 82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 2002 (M.B. 05.10.2002).

Cette C.C.T. est entrée en vigueur le 15 septembre 2002 et s'applique à tous les licenciements signifiés à partir de cette date.

1961 **Définition de la procédure de reclassement** - On entend par "**procédure de reclassement professionnel**" ou "**outplacement**", un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé (...) le "**prestataire de service**", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant (C.C.T. n° 82, art. 4).

Cette mission de reclassement professionnel portera notamment sur un ou plusieurs des services et conseils suivants : un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emploi et à sa mise en œuvre, une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail, une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail, une aide logistique et administrative etc.

1962 **Travailleurs bénéficiaires et conditions d'application** - Le droit au reclassement professionnel est accordé aux travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (L. du 5 sept. 2001, art. 12).

Dès lors, ne sont notamment pas visés, les travailleurs du secteur public, le personnel subventionné dans les établissements d'enseignement libre subventionné ainsi que toutes les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (ex : apprentis).

Les travailleurs concernés doivent **être licenciés**. Ils doivent en outre **être âgés de 45 ans au moins** au moment de la notification du congé c'est-à-dire au moment de la notification de la rupture du contrat et compter une **ancienneté ininterrompue d'un an au moins** dans l'entreprise (art. 13, al. 2 et 3).

Précisons aussi que depuis le 4 août 2006, **l'employeur a l'obligation d'informer le travailleur** de son droit à une procédure de reclassement professionnel (L. du 5 sept. 2001, art. 13, al. 1^{er}, modifié par la loi du 20 juin 2006 – M.B. 25.07.2006) et cela, de préférence par écrit (par exemple, dans la lettre de notification de rupture). Il incombe alors au travailleur de réagir et d'introduire sa demande éventuelle selon les modalités prévues au n° 1964.

Cela étant, le droit au reclassement n'est pas reconnu :

- au travailleur qui démissionne ou dont le contrat prend fin de commun accord, pour un cas de force majeure ou parce que le contrat prend fin en raison de l'arrivée du terme convenu ou de l'achèvement du travail (hypothèse d'un contrat pour un travail nettement défini);
- au travailleur âgé de moins de 45 ans;
- au travailleur ayant une ancienneté ininterrompue de moins d'un an (quel que soit l'âge);

- en cas de congé donné pour un motif grave (art. 13, al. 2);
- en cas de prépension, pour autant que le prépensionné ne doive pas rester disponible sur le marché de l'emploi (art. 13, al. 2). Signalons à cet égard que selon l'arrêté royal du 15 décembre 2006 (M.B. 27.12.2006, Ed. 2), les prépensionnés après une restructuration (c.-à-d. ceux visés par la section 3bis de l'A.R. du 7 déc. 1992) sont invités, à partir du 1^{er} janvier 2007, à suivre une procédure de reclassement à moins qu'ils atteignent 58 ans, à la fin de leur délai de préavis ou à la fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. A partir de 2008, tout prépensionné âgé de moins de 58 ans devra suivre une procédure de reclassement.

On notera aussi que le droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur bénéficie de la pension de retraite, légale ou anticipée, ou atteint l'âge légal de la pension (art. 13, al. 3).

1963 Le prestataire de service et ses obligations - Pour fournir les prestations prévues dans le cadre de la procédure de reclassement (voyez ci-avant), l'employeur doit faire appel à un prestataire qui agit (C.C.T. n° 82, art. 5) :

- soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau du secteur ou de l'entreprise;
- soit en qualité de bureau public ou privé-spécialisé dans le reclassement professionnel;
- soit dans le cadre d'une initiative régionale ou sous-régionale ou locale cogérée par les partenaires sociaux.

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur que si le prestataire de service s'engage vis-à-vis de l'employeur à ne pas invoquer l'éventuelle non-exécution des engagements de l'employeur pour suspendre ou mettre fin à la procédure de reclassement professionnel au détriment du travailleur, à garantir la confidentialité des informations obtenues, à ne pas influencer les décisions relatives au licenciement, ni à s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels. Il doit s'engager en outre à souscrire une assurance équivalente à celle contre les accidents de travail et à remettre au travailleur, au terme de la mission, le dossier qui le concerne, si ce travailleur en a fait la demande (C.C.T. n° 82, art. 10).

1964 Procédure de demande - Le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au reclassement professionnel doit en informer son employeur, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé pour réception et ceci, **au plus tard 2 mois après la fin du contrat**. Le travailleur doit joindre également à sa demande un document attestant son inscription comme demandeur d'emploi (C.C.T. n° 82, art. 7).

N.B. - Le travailleur qui n'effectue pas la démarche d'une demande de reclassement s'expose à des sanctions; voyez le n° 1972.

Dans un délai de 2 mois à compter de la demande, l'employeur doit ensuite transmettre, par écrit, une offre de reclassement professionnel au travailleur.

A défaut de proposition faite dans ce délai, le travailleur peut adresser une mise en demeure écrite à l'employeur dans le mois qui suit l'expiration du délai dont question ci-avant.

L'employeur dispose à ce moment d'un nouveau délai d'un mois après la mise en demeure pour transmettre par écrit c'est-à-dire par lettre recommandée une offre de reclassement professionnel valable au travailleur.

Le travailleur se voit, de son côté, accorder un mois pour donner par écrit son consentement ou non à la procédure proposée (date de début, type de reclassement professionnel proposé, nom du prestataire de services, programmes pendant la procédure).

1965 Attention ! Le consentement du travailleur ne peut intervenir **au plus tôt qu'après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat** (C.C.T. n° 82, art. 7, § 2).

Cela étant, le travailleur ne peut refuser une offre de reclassement professionnel que si elle est considérée comme non valable (ex : procédure se déroulant à une trop grande distance du domicile ou du lieu de travail du travailleur). En cas de refus d'une offre valable, le travailleur perdrait le droit au reclassement professionnel.

On notera encore que les commissions paritaires ont la possibilité de fixer leurs propres règles en ce qui concerne la procédure à suivre par le travailleur qui souhaite obtenir un outplacement (C.C.T. n° 82, art. 7, § 6). Les secteurs peuvent également prendre en charge le coût de cette intervention (voyez le n° 1969).

1966 Durée et déroulement de la procédure - La procédure de reclassement mise en place par les partenaires sociaux se déroule en 3 phases successives comprenant chacune 20 heures d'accompagnement, étalées sur une période de 12 mois maximum (C.C.T. n° 82, art. 6, §§ 1^{er} et 2) :

- 1^{re} phase : **20 heures** pendant les **2 premiers mois** de la procédure de reclassement; l'objectif au cours de cette phase est d'aider le travailleur à établir un bilan personnel et une stratégie de recherche d'emploi;
- 2^e phase : **20 heures** pendant les **4 mois** qui suivent;
- 3^e phase : **20 heures** pendant les **6 mois** qui suivent.

Les 2^e et 3^e phases ont pour but, le cas échéant, la poursuite des mesures d'accompagnement initiées durant la première phase.

Il est entendu toutefois que le travailleur ne peut accéder à la 2^e (ou à la 3^e phase) qu'à la condition de ne pas avoir trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur, ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant à la fin de la phase précédente de 2 (ou 4) mois.

En outre, le travailleur doit, à chaque fois, dans le mois qui suit la fin d'une phase, **réintroduire une demande** par lettre recommandée (ou par la remise d'un écrit dont le double est signé pour réception par l'employeur) auprès de son ancien employeur pour bénéficier des 20 nouvelles heures.

Cette demande devra être accompagnée du document attestant sa condition de demandeur d'emploi.

- 1967 **Perte d'un nouvel emploi et poursuite de la procédure** - Le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi et qui perd celui-ci dans les 3 mois de son entrée en service a le droit de poursuivre la procédure de reclassement professionnel au stade où celle-ci a été interrompue. En tout état de cause, la procédure prendra fin à l'expiration d'une période de 12 mois qui suit le début de celle-ci (C.C.T. n° 82, art. 6, § 3).
- 1968 **Absences pendant le préavis** - Lorsque la procédure se déroule pendant l'écoulement du préavis, les heures consacrées au reclassement professionnel sont imputées sur les jours ou demi-jours auxquels le travailleur a droit pour rechercher un nouvel emploi (C.C.T. n° 82, art. 11).
- 1969 **Coût de la procédure** - Le coût de la procédure de reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur. L'octroi de la procédure ne peut en outre s'effectuer au détriment des dispositions légales en matière de licenciement (C.C.T. n° 82, art. 9); cela signifie en d'autres termes que le coût de la procédure ne peut être imputé sur la durée du préavis ou sur les indemnités dues en cas de rupture du contrat ainsi que sur des avantages financiers complémentaires qui sont octroyés en cas de licenciement par des conventions collectives sectorielles.
- Dans un nombre croissant de secteurs d'activité, le coût de l'outplacement peut être pris en charge par des fonds sociaux (fonds de sécurité d'existence) qui sont financés par des cotisations patronales imposées à l'ensemble des employeurs du secteur.
- C'est notamment le cas pour les employeurs relevant du champ de compétence des commissions paritaires n°s 126, 218 (= C.P.N.A.E.), 226 et 315.2 (compagnies aériennes autres que Sabena) ...
- Les employeurs desdits secteurs doivent dans ce cas inviter les travailleurs concernés à s'adresser directement auprès du fonds social du secteur (ou au CEFORA en cp n° 218) pour obtenir une intervention dans le coût de la procédure de reclassement.
- 1970 **Absence de réaction de l'employeur** - Si l'employeur ne réagit pas à une demande de reclassement valablement introduite par le travailleur (voyez le n° 1964), celui-ci peut s'adresser au bureau régional du chômage pour bénéficier d'une telle procédure à charge de l'ONEm. Cette demande doit être faite dans les 6 mois de la mise en demeure de l'employeur. L'arrêté royal du 23 janvier 2003 (M.B. 11.02.2003) précise les modalités de cette communication et la procédure qui devra être suivie à cette occasion.
- 1971 **Sanction pour non-exécution par l'employeur** - L'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel est redevable, selon la loi-programme du 24 décembre 2002 (M.B. 31.12.2002), d'une contribution en faveur de l'ONEm. Cette contribution est affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement prévue. En vertu de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 (M.B. 11.02.2003), le montant de la contribution se compose :
- d'une part, d'une indemnité de 1.500 € pour financer l'outplacement qui n'a pas été organisé par l'employeur;
 - et d'autre part, d'une indemnité de 300 € pour couvrir les charges administratives et financières de reclassement (A.R. du 23 janv. 2003, art. 2 et 3).
- L'O.N.S.S. est chargé du recouvrement des 1.800 €. Cette contribution est par ailleurs assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales etc...
- N.B.** - Une amende administrative de 1.800 € peut également être infligée, depuis le 1^{er} mars 2007, à l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en la matière (L. du 10 juin 1971 relative aux amendes administratives, art. 13bis) (Voir A.R. du 26 nov. 2006 - M.B. 07.12.2006, Ed. 2).
- 1972 **Sanction pour le travailleur qui n'introduit pas une demande de reclassement professionnel** - Le travailleur licencié qui n'introduit pas une demande de reclassement professionnel dans un délai de 2 mois, calculé de date à date, qui suit la fin de son contrat de travail, peut être exclu depuis le 31 mars 2006 du bénéfice des allocations de chômage pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus (A.R. du 25 nov. 1991 portant réglementation du chômage, art. 52bis, § 1^{er}, 7^o).

La sanction peut être appliquée même si l'employeur s'est abstenu d'informer le travailleur de son droit ! Toutefois, si le travailleur apporte la preuve qu'il a, immédiatement après la fin de son contrat, repris le travail pendant une période ininterrompue d'au moins 2 mois, calculée de date à date, il ne sera pas considéré comme chômeur volontaire et la sanction d'exclusion mentionnée ci-dessus ne lui sera pas appliquée (A.R. du 25 nov. 1991 portant réglementation du chômage, art. 51, § 1^{er}, al. 5.).

1973 **Remarque générale** - La C.C.T. n° 82 examinée ci-avant est à distinguer de la C.C.T. n° 51 relative à l'outplacement conclue le 10 février 1992. Cette dernière régleme les droits et obligations des différentes parties concernées par une procédure d'outplacement et ce, dans toutes les hypothèses qui ne sont pas visées par la C.C.T. n° 82 c'est-à-dire lorsque l'employeur et le travailleur désirent faire application de cette procédure et que le travailleur est âgé de moins de 45 ans.

La C.C.T. n° 51 régleme donc le recours volontaire à une procédure de reclassement en dehors de toute obligation légale et présente quelques différences par rapport à la C.C.T. n° 82.

2. Intervention dans les frais d'outplacement pour les travailleurs victimes d'une restructuration d'entreprise

1975 Pris sur la base des articles 25 à 30 de la loi-programme du 22 décembre 2003 (M.B. 31.12.2003), l'arrêté royal du 16 juillet 2004 (M.B. 06.08.2004) contient des mesures particulières qui visent à promouvoir l'embauche de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration. Il s'agit plus particulièrement :

- d'une intervention dans les frais d'outplacement qui ont été pris en charge par l'entreprise en restructuration (voyez ci-après);
- d'une réduction des cotisations personnelles dues à l'O.N.S.S. par le travailleur licencié qui entre au service d'un nouvel employeur; cette réduction est accordée pendant la durée de validité de la "carte de réduction restructurations B" que le travailleur a en sa possession (= 3 trimestres maximum; voyez le n° 5160);
- d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale (= nouvelle réduction groupe-cible, "Restructurations") et cela, pendant la période de validité de la "carte de réduction restructurations B" que le travailleur détient (voyez les n°s 5450 et svts).

1976 **Principes** - L'entreprise reconnue comme entreprise en restructuration peut, sous certaines conditions, obtenir le remboursement par l'ONEm des frais d'outplacement qu'elle a exposés pour ses travailleurs licenciés et qui, par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, ont retrouvé un nouvel emploi.

Pour être reconnue en restructuration, l'entreprise doit satisfaire aux conditions posées par l'article 2 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 c'est-à-dire notamment envisager un licenciement collectif, organiser une concertation au sein de l'entreprise, avertir l'ONEm, participer à une cellule de mise à l'emploi, proposer l'outplacement à tous les travailleurs concernés par une mesure de licenciement, introduire une demande auprès du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale...

1977 **Délivrance de cartes de réduction restructurations** - Les travailleurs licenciés qui acceptent l'offre d'outplacement sont inscrits à une cellule de mise à l'emploi qui, pour sa part, en informe l'ONEm. Lorsque la décision de reconnaissance comme entreprise en restructuration aura été rendue et que le travailleur, après contrôle, a bien la qualité requise, l'ONEm remettra à tout travailleur concerné une "carte de réduction restructurations A" dont la durée de validité court de la date d'inscription à une cellule de mise à l'emploi jusqu'au dernier jour du trimestre de la délivrance de la carte (art. 4, § 1^{er}).

Tant que le travailleur n'entre pas au service d'un nouvel employeur et pour autant qu'il soit toujours inscrit à la cellule de mise à l'emploi, l'ONEm remet spontanément, la première semaine de chaque nouveau trimestre, une nouvelle "carte de réduction restructurations A" et ce, pendant au maximum 8 trimestres (le trimestre de l'inscription à la cellule de mise à l'emploi inclus) (art. 4, § 1^{er}).

Dès le moment où le travailleur entre au service d'un nouvel employeur pendant la période de validité d'une "carte de réduction restructurations A", il peut obtenir de l'ONEm, sur présentation d'une copie de son nouveau contrat de travail et via une demande introduite par la cellule de mise à l'emploi dans les 60 jours de l'entrée en service, une seule "carte de réduction restructurations B" dont la durée de validité court à dater de la première entrée en service jusqu'à la fin du deuxième trimestre qui suit le trimestre de cette entrée en service. Cette carte est valable auprès de tout nouvel employeur (art. 4, § 2).

1978 **Conditions d'intervention de l'ONEm** - L'intervention de l'ONEm dans les frais d'outplacement est subordonnée aux conditions suivantes :

- le travailleur doit être en possession d'une "carte de réduction restructurations B" valable (voyez le n° 1977);

- le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail par un nouvel employeur pendant au moins la moitié de la durée de la validité de la "**carte de réduction restructurations B**" (art. 5).

1979

Frais remboursés - L'intervention de l'ONEm est limitée aux seuls frais d'accompagnement de l'outplacement réellement engagés (facturés à l'employeur par le prestataire de services via la cellule de mise à l'emploi, et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'un autre organisme ou instance, public ou privé) entre la date d'inscription du travailleur à la cellule de mise à l'emploi et le dernier jour de validité de la "**carte de réduction restructurations B**" (art. 6).

Cette prise en charge est, en toute hypothèse, limitée à un **montant maximum de 1.800 €** par travailleur licencié dans le cadre de la restructuration (art. 7).

1980

En pratique - Après avoir vérifié que le travailleur a bien été occupé dans les liens d'un contrat de travail auprès d'un autre employeur pendant au moins la moitié de la durée de validité de la "**carte de réduction restructurations B**", l'ONEm prendra contact avec l'entreprise en restructuration et lui communiquera qu'elle peut obtenir le remboursement (à concurrence d'un maximum de 1.800 €) des frais de reclassement professionnel engagés pour ce travailleur, en adressant sa demande à l'Administration centrale de l'ONEm, direction réglementation, Boulevard de l'Empereur 7 à 1000 Bruxelles (art. 8, § 2, al. 1^{er}).

L'entreprise en restructuration doit alors, pour chaque travailleur concerné, mentionner dans sa demande le montant précis des frais de reclassement exposés et le moment où ceux-ci ont été pris en charge. Elle joindra utilement à sa demande les factures et la preuve de leur paiement (art. 8, § 2, al. 2).

Après vérification et approbation de la demande, l'ONEm remboursera les frais dans les 3 mois qui suivent celle-ci (art. 10).