

Outplacement : quoi de neuf?

Via les mesures d'outplacement^(*), les travailleurs âgés de 45 ans et plus sont encouragés par le gouvernement à travailler plus longtemps. Récemment, une nouvelle convention collective de travail a été conclue en la matière et instaure une nouvelle procédure à partir du 1er décembre 2007.



Qui a droit à l'outplacement?

La première condition à remplir pour le travailleur, au moment où le congé est donné, est d'avoir atteint l'âge de 45 ans et de compter au moins 1 année de service ininterrompue. Il ne peut pas avoir été licencié pour motif grave et son droit à l'outplacement s'éteint d'office dès qu'il peut demander le bénéfice de la pension de retraite. Le droit ne doit plus être accordé à partir du moment où le travailleur atteint l'âge de la pension (65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes) ou peut bénéficier de la pension légale/anticipée (à partir de 60 ans et 35 ans de carrière).

Sur offre de l'employeur ou de l'employé?

En principe, il incombe à l'employeur d'offrir une procédure de reclassement

au travailleur qui remplit les conditions.

Il existe toutefois certaines exceptions à ce principe selon lesquelles il incombe au travailleur de prendre l'initiative de demander cette procédure (travailleur à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est plus courte que la moitié de celle d'un travailleur à temps plein et les travailleurs qui ne doivent plus rester disponibles pour le marché de l'emploi à la fin de leur contrat).

Durée

La durée de l'accompagnement d'outplacement est de 12 mois maximum et est divisée en 3 phases:

- > 1ère phase: 20 heures au cours des 2 premiers mois;
- > 2e phase: 20 heures au cours des 4 mois suivants;

- > 3e phase: 20 heures au cours des 6 mois suivants.

Procédure

Offre de l'employeur et consentement du travailleur

Dans un délai de **quinze jours** après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur effectue par lettre recommandée une offre d'outplacement au travailleur intéressé. Si, dans ce délai, l'employeur n'offre pas de procédure d'outplacement, le travailleur peut le mettre en demeure. L'offre d'outplacement doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci. L'offre doit ainsi contenir notamment les services qui font au minimum partie de la mission, les objectifs poursuivis, les méthodes

d'accompagnement, la date du début de la procédure de reclassement professionnel, etc... Le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour marquer par écrit son accord ou son refus.

C4

Sous la rubrique III du formulaire C4, l'employeur précisera qu'une proposition d'outplacement a été faite en y joignant la preuve écrite. A son tour, le travailleur devra mentionner sous la rubrique II s'il a demandé ou non l'outplacement.

Coût

En principe, le coût de l'accompagnement d'outplacement est supporté par l'employeur. Il y a toutefois certaines commissions paritaires qui, soit prennent en charge le coût dans son entièreté/en partie, soit organisent elles-mêmes l'accompagnement d'outplacement^(**)

Attention à la sanction

Le travailleur qui n'a pas pu faire valoir son droit à l'outplacement peut demander à son bureau de chômage de pouvoir bénéficier d'un accompagnement d'outplacement à charge de l'ONEm. Ce bureau de chômage vérifie si le travailleur remplit les conditions pour avoir droit à l'outplacement et interroge l'employeur au sujet de l'absence d'une proposition d'outplacement de sa part. L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour répondre et justifier cette

absence, faute de quoi le bureau de chômage considérera qu'il n'a pas respecté ses obligations. Une contribution de 1500 EUR + 300 EUR, à titre de frais financiers et administratifs par travailleur, sera due par l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en la matière. Cette contribution est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le travailleur peut lui aussi être sanctionné par le bureau de chômage :

- > s'il refuse de collaborer à ou d'accepter une offre de reclassement professionnel
- > s'il ne demande pas le reclassement professionnel conformément à la procédure et dans le délai prévu.

(*) L'outplacement se définit comme suit: «un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, pour le compte d'un employeur, afin de permettre au 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».

(**) Il s'agit des commissions paritaires suivantes: C.P. 102.06; C.P. 106.02; C.P. 111 Antwerpen-Limburg-West-Vlaanderen et Oost-Vlaanderen; C.P. 121; C.P. 124; C.P. 126; C.P. 132; C.P. 144; C.P. 145; C.P. 209 Antwerpen-West-Vlaanderen et Oost-Vlaanderen; C.P. 218; C.P. 226; C.P. 302; C.P. 306 et C.P. 315.02



Kathy De Taeye
Conseillère juridique



POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 40

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupes.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre
Tél.: 00 33 632 33 66 91

www.groupes.be

Groupe S - Secrétariat Social ASBL,
secrétariat social agréé d'employeurs (n°100 - AM 7/03/1946)

RPM 0407.214.017