

#### 4. Durée de l'outplacement

Le reclassement professionnel se divise en 3 blocs de 20 heures chacun, répartis sur une période maximale de douze mois.

Pendant une première période de deux mois maximum, à compter du début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, 20 heures d'accompagnement.

Au cours d'une période suivante de quatre mois au maximum, le travailleur reçoit à nouveau 20 heures de guidance.

Un troisième bloc de 20 heures est prévu pendant le délai suivant de six mois au maximum.

#### Nouvel emploi et reprise de l'outplacement

Ces trois blocs de 20 heures sont octroyés, sauf si vous avez averti l'employeur que vous avez trouvé un nouvel emploi ou développé une activité indépendante et que vous ne souhaitez pas entamer ou poursuivre cette procédure.

Lorsque après avoir averti l'employeur que vous avez trouvé un nouvel emploi, vous perdez ce travail dans les trois premiers mois, vous pouvez demander à reprendre (ou entamer) la procédure de reclassement professionnel. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle elle avait été interrompue et pour les heures restantes.

En tout cas, la procédure de reclassement professionnel s'achève à l'expiration de la période de douze mois.

#### Quid en cas de contre-préavis ?

Si vous avez, pendant le délai de préavis, mis fin au contrat de travail moyennant un contre-préavis réduit parce que vous avez trouvé un autre emploi, vous conservez le droit à une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après la fin du contrat de travail qui vous liait à votre ancien employeur.

#### Outplacement et absence pour recherche de nouvel emploi

Enfin, lorsque le reclassement professionnel a lieu pendant le préavis, les heures qui y sont consacrées viennent en déduction du temps pendant lequel vous pouvez vous absenter en vue de rechercher un nouvel emploi et ce, à concurrence de:

- une journée de travail par semaine si vous avez droit à une absence maximale d'une journée de travail par semaine;
- une demi-journée de travail si vous avez droit à une absence maximale d'une demi-journée de travail par semaine.

#### 5. Coût de la procédure d'outplacement

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur.

L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux droits du travailleur qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des CCT sectorielles en cas de licenciement.

#### 6. Reclassement professionnel par l'ONEm

Si vous avez introduit une demande valable mais n'avez pas pu bénéficier d'un reclassement professionnel, alors que vous remplissez les conditions requises, vous devez communiquer au bureau de chômage, votre souhait de bénéficier d'un reclassement professionnel à charge de l'ONEm. Cette communication doit se faire dans les 6 mois qui suivent la mise en demeure de l'employeur. Si, après avoir trouvé un travail, vous le perdez dans les trois mois de l'entrée en service, le délai de 6 mois est suspendu de la durée de l'occupation.

Vous devez joindre les pièces justificatives suivantes :

- une copie de la lettre du licenciement notifiant le préavis;
- la preuve que vous avez signalé à temps à votre employeur votre volonté d'exercer votre droit au reclassement professionnel et que vous l'avez mis en demeure parce qu'il n'avait pas proposé d'outplacement;
- une copie du formulaire C4.

Si votre demande est justifiée, l'ONEm prendra en charge le coût de l'outplacement et vous remettra une liste de bureaux d'outplacement où le reclassement pourra être mis en œuvre.

### Cellule pour l'emploi et outplacement

#### 1. Principe

En cas de restructuration, il faut dans la plupart des situations mettre en place une cellule pour l'emploi. Celle-ci a pour but de reclasser les travailleurs licenciés.

Elle doit veiller à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration conformément au plan de restructuration:

- accompagner les travailleurs de 45 ans et plus dans leur recherche d'un nouvel emploi.
- mettre en œuvre la procédure d'inscription pour le travailleur qui souhaite s'inscrire dans la cellule pour l'emploi afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité de reclassement.

- faire au moins une offre d'accompagnement d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui s'inscrit auprès de la cellule.

Cette cellule offre aussi bien souvent une possibilité de reclassement professionnel aux travailleurs âgés de moins de 45 ans. Cette possibilité devrait devenir, à court terme, une obligation et ce dans le cadre de la révision des procédures de restructuration actuellement en cours.

#### 2. Procédure

Avant tout licenciement, l'employeur doit inviter le travailleur à un entretien, notamment pour l'informer sur les services offerts par la cellule pour l'emploi et sur les conséquences d'une inscription auprès de cette cellule, en particulier en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit à la prépension.

Le travailleur qui désire bénéficier des services de la cellule pour l'emploi doit, au plus tard le 7<sup>e</sup> jour ouvrable qui suit la date de l'entretien, communiquer par écrit à l'employeur sa décision en ce qui concerne sa participation à cette cellule.

Le travailleur devra rester inscrit durant six mois dans une cellule pour l'emploi.

#### 3. Sanction

Strictement parlant, le travailleur n'est pas obligé de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi. Toutefois, il s'expose à certaines sanctions en ne s'inscrivant pas.

Le travailleur risque une suspension du droit aux allocations de chômage pour une période de 4 à 52 semaines, ou une perte du droit aux allocations de chômage.

Les travailleurs âgés de 45 ans ou plus qui ont été licenciés dans le cadre du licenciement collectif, perdent leur droit à la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension dans l'entreprise, lorsqu'ils ne s'inscrivent pas durant 6 mois dans la cellule pour l'emploi.

En outre, les travailleurs de 45 ans et plus qui ne s'inscrivent pas dans la cellule pour l'emploi ne peuvent pas prétendre à l'indemnité de reclassement payée aux travailleurs inscrits dans la cellule pour l'emploi. Ils ne bénéficient pas non plus des avantages en termes de réductions de cotisations sociales auprès d'un nouvel employeur potentiel.

**ADRESSES CGSLB: [WWW.CGSLB.BE](http://WWW.CGSLB.BE)**

# Outplacement reclassement professionnel



**Pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi, les travailleurs licenciés peuvent suivre une procédure de reclassement professionnel, parfois plus connue sous l'appellation Outplacement. Pour les 45 ans ou plus, il s'agit d'un droit. Pour les plus jeunes, cette possibilité peut se présenter. Dans le présent dépliant, nous tenterons de vous fournir un aperçu des procédures et des modalités à respecter.**

## Qu'est-ce que l'outplacement?

L'outplacement est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe à la demande d'un employeur pour permettre au travailleur de retrouver lui-même le plus rapidement possible un nouvel emploi ou de développer une activité indépendante.

Il s'agit en particulier de guidance psychologique, établissement d'un bilan personnel ou assistance dans l'élaboration d'une méthode de recherche d'emploi, accompagnement en vue de négocier un nouveau contrat, accompagnement durant l'intégration dans le nouveau milieu de travail et assistance logistique et administrative.

## Travailleurs de moins de 45 ans

Si vous avez moins de 45 ans, il existe une possibilité de recourir à l'outplacement, mais ce n'est pas un droit.

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le travailleur peuvent prévoir un droit au reclassement, sans toutefois créer d'obligation dans le chef du travailleur de suivre une telle guidance.

Si l'outplacement est lié à un licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement à la mission d'outplacement qu'après avoir reçu son préavis ou la rupture immédiate du contrat. Si vous avez donné votre consentement à la mission d'outplacement vous êtes tenu d'y collaborer de bonne foi.

Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur, mais les parties peuvent convenir, après la notification du licenciement, que les frais d'outplacement seront déduits de l'indemnité de rupture.

### Obligations du bureau d'outplacement

Le bureau d'outplacement doit s'engager à :

- poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'à ce que le travailleur ait trouvé un nouvel emploi (toutefois maximum 2 ans);
- ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du bureau pour suspendre l'accompagnement ou y mettre fin;
- reprendre la mission 1 fois, si, après avoir trouvé un nouvel emploi, le travailleur est licencié dans l'année, sauf s'il l'a été pour motif grave ou s'il refuse de reprendre l'accompagnement;
- garantir le traitement confidentiel de toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de l'accompagnement;
- au terme de la mission, remettre son dossier au travailleur qui en fait la demande;
- ne pas s'immiscer dans les contacts avec les employeurs potentiels, ni agir comme bureau de placement, de recrutement et de sélection;
- n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives;
- conclure une assurance contre les accidents, qui surviennent au cours de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du lieu où la mission se déroule. En cas de non-respect de cet engagement, garantir au travailleur victime d'un accident, un dédommagement forfaitaire complémentaire égal à 3 mois de rémunération.

## Travailleurs licenciés à partir de 45 ans

### 1. Principe<sup>1</sup>

Si vous avez 45 ans ou plus, vous avez droit à un reclassement professionnel. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations, vous pouvez faire appel à l'ONEm pour bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.

Ce droit n'est accordé que si vous n'avez pas été licencié pour motif grave. Vous devez avoir au moins 45 ans et compter au moins un an d'ancienneté ininterrompue au moment du licenciement.

L'employeur doit vous informer de votre droit à l'outplacement, au plus tard au moment où il notifie le licenciement.

L'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel:

- si vous êtes lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail inférieure à un mi-temps;
- si, en devenant chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture vous ne devez pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Si dans ces deux cas, vous en faites cependant explicitement la demande, l'employeur sera tenu de vous offrir une procédure de reclassement professionnel.

<sup>1</sup> Le reclassement professionnel organisé par des cellules pour l'emploi dans le cadre d'une restructuration est décrit plus loin.

### Attention au risque de sanctions

Si vous refusez d'apporter votre collaboration ou de répondre à un accompagnement organisé par votre employeur ou par une cellule pour l'emploi à laquelle votre employeur participe ou si vous négligez d'envoyer une mise en demeure écrite à l'employeur qui ne vous a pas proposé d'accompagnement dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat de travail, vous risquez une sanction de l'ONEm (suspension des allocations de chômage ou perte du droit aux allocations).

Si vous ne vous estimez pas ou plus apte physiquement ou mentalement à collaborer ou à accepter une proposition d'outplacement, vous devez en faire la déclaration au plus tard au moment de votre refus. A défaut de déclaration, vous risquez de perdre votre droit aux allocations de chômage.

### 2. L'offre de reclassement

L'offre de reclassement professionnel doit contenir:

- les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;
- les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de 45 ans et plus;
- les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;
- la date du début de la procédure de reclassement professionnel;
- le type de reclassement professionnel visé : individuel et/ou de groupe;
- le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel;
- le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;

### 3. La procédure

#### Principe

Au plus tard quinze jours après la fin du contrat de travail, l'employeur doit faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Si vous ne recevez pas d'offre de reclassement dans ce délai

de 15 jours, vous adresserez, dans le mois qui suit, une mise en demeure écrite à l'employeur. Le délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois en cas de licenciement sans préavis.

L'employeur dispose alors d'un mois pour vous adresser une offre valable de reclassement professionnel. A compter de la réception de l'offre, vous disposez d'un mois, pour accepter ou refuser l'offre par écrit.

### En cas de licenciement moyennant préavis

S'il met fin au contrat de travail moyennant un préavis, l'employeur peut faire par écrit une offre de reclassement professionnel dès qu'il a notifié le licenciement et pendant le délai de préavis. Vous disposez alors d'un délai courant jusqu'à un mois après la cessation du contrat de travail pour accepter ou refuser l'offre par écrit. Si vous souhaitez accepter l'offre pendant le préavis, vous pouvez poser comme condition que la procédure ne débute qu'à l'issue du préavis. Si l'employeur accepte ce report, il le fait savoir par écrit et l'offre est considérée comme acceptée. En cas de désaccord, l'employeur fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours après la fin du contrat de travail.

Par ailleurs, en cas de licenciement moyennant préavis, vous pouvez demander, après la notification du congé et pendant le préavis, à bénéficier du reclassement. L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande pendant le préavis. Le cas échéant, il reste tenu par la règle de principe selon laquelle il dispose de quinze jours après la fin du contrat de travail pour transmettre une offre valable de reclassement professionnel.

Si l'employeur donne suite à la demande du travailleur et fait pendant le préavis une offre valable de reclassement professionnel, le début de la procédure de reclassement professionnel sera fixé d'un commun accord par écrit.

### Dans les cas où l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure d'outplacement

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur n'est pas tenu de vous offrir une procédure d'outplacement mais que vous souhaitez cependant en bénéficier, vous devez introduire une demande écrite au plus tard deux mois après la notification du licenciement. L'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours à partir du moment où vous en avez fait la demande.

Enfin, de manière générale, si vous refusez sans motif ou ne réagissez pas à une offre valable de reclassement professionnel, l'employeur est libéré de son obligation en la matière.

