



# Note Service d'étude

## **OUTPLACEMENT OU « RECLASSEMENT PROFESSIONNEL » DES TRAVAILLEURS LICENCIES**

## Table des matières

Introduction.....	3
1. Régime général <-> Régime 45+ .....	4
2. Régime général de reclassement professionnel.....	5
2.1 Champ d'application .....	5
2.2 Procédure et délais .....	5
2.3 Durée et déroulement du reclassement professionnel.....	6
2.4 Coût de l'outplacement .....	7
2.5 Sanctions .....	9
2.6 Interruption de l'outplacement .....	9
2.7 Critères de qualité.....	9
2.8 Schéma Régime général.....	10
3. Le régime 45+ .....	12
3.1 Champ d'application .....	12
3.2 Procédure et délais .....	12
3.3 Durée de l'accompagnement d'outplacement.....	16
3.4 Droits et obligations des parties .....	17
3.5 Coût de l'outplacement .....	17
3.6 Sanctions.....	17
3.7 Critères de qualité.....	18
3.8 Schéma Régime 45+.....	18
4. Régime volontaire de reclassement professionnel .....	19
5. L'outplacement dans le cadre de la gestion active des restructurations.....	20
5.1 Mise en place d'une cellule pour l'emploi .....	20
5.2 Procédures à suivre.....	20
5.3 Droits et obligations des parties .....	22
5.4 Sanctions.....	24
5.5 Critères de qualité.....	25
6. Outplacement dans le cadre de la force majeure médicale.....	26
6.1 Champ d'application .....	26
6.2 Définition .....	26
6.3 Valeur de l'outplacement .....	26
6.4 Procédure et délais à respecter .....	26
6.5 Durée de l'outplacement.....	27
6.6 Sanction .....	27
6.7 Dispense.....	27
7. Hypothèses possibles .....	28

## Introduction

L'outplacement, ou « reclassement professionnel », est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis par un tiers (bureau d'outplacement) pour le compte de l'employeur au profit du travailleur licencié. Ces services d'accompagnement peuvent être rendus individuellement ou en groupe.

L'objectif de l'outplacement est de permettre au travailleur licencié de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le reclassement professionnel est un droit pour tous les travailleurs licenciés avec un préavis de minimum 30 semaines (presté ou indemnisé), indépendamment de leur âge. Ce 'régime général' s'applique au secteur privé, mais aussi au secteur public.

Le système de reclassement professionnel réservé aux travailleurs de 45 ans et plus (Régime 45+) continue à s'appliquer si les conditions du régime général ne sont pas réunies. Ce régime est résiduaire et ne concerne que le secteur privé.

Ces deux types d'outplacement, imposés par la loi, concernent les licenciements individuels. Si les conditions de ces deux régimes ne devaient pas être réunies, une autre possibilité existe pour le travailleur licencié : le régime volontaire. Il ne s'appliquera en revanche que si l'employeur l'offre volontairement sans qu'il n'y soit légalement obligé.

Outre les trois régimes cités ci-dessus, il existe encore deux autres formes d'outplacement : l'outplacement en cas de gestion active des restructurations et l'outplacement « force majeure médicale ». Le premier ne doit être appliqué que si le travailleur licencié bénéficie de la procédure de gestion active des restructurations. Quant à l'autre, il vise le travailleur qui voit son contrat rompu par leur employeur pour des raisons de force majeure médicale.

Cette brochure a pour finalité de renseigner sur les différents types d'outplacement qui coexistent, qu'ils soient imposés ou non par la loi. Le champ d'application, les procédures et délais à respecter, la durée et le déroulement d'un accompagnement, les droits et obligations des parties, le coût de l'outplacement et les sanctions éventuelles de chacun des systèmes de reclassement professionnel y sont présentés.

Dans un premier temps, ce sont les régimes dit 'général' et '45+' qui seront abordés. Les autres instruments seront traités plus loin dans cette publication.

## 1. Régime général <-> Régime 45+

Le **critère de distinction** entre le 'régime général' et le 'régime 45+' est la **durée de préavis** notifié au travailleur.

Pour prétendre au **régime général** d'outplacement, le travailleur licencié doit bénéficier d'un **délai de préavis** ou d'une indemnité compensatoire de préavis de **minimum 30 semaines**.<sup>1</sup>

Il est important de retenir que le **régime général est prioritaire sur le régime 45+** pour les travailleurs de 45 ans et plus. Si les conditions des deux régimes sont réunies (avoir au moins 45 ans et un préavis  $\geq$  30 semaines), c'est le régime général qui s'appliquera.

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus qui ont un délai de préavis inférieur à 30 semaines (presté ou indemnisé) peuvent bénéficier – moyennant le respect de plusieurs conditions - d'un outplacement sous le **régime 45+**.

Quelques exemples :

- Une travailleuse de 46 ans a droit à un délai de préavis de 34 semaines. Le préavis étant d'au moins 30 semaines, elle relèvera du régime général.
- Un travailleur de 49 ans a droit à un délai de préavis de 9 semaines. Le préavis étant inférieur à 30 semaines, il ne relèvera pas du régime général. En revanche, il pourrait bénéficier du régime 45+ s'il réunit les conditions du régime 45+.
- Une travailleuse de 41 ans a droit à un délai de préavis de 42 semaines. Elle relèvera du régime général étant donné que le préavis est supérieur à 30 semaines.
- Un travailleur de 34 ans a droit à un délai de préavis de 15 semaines. Le préavis étant inférieur à 30 semaines, il ne pourra pas bénéficier d'un outplacement sous le régime général. Vu son âge (<45 ans), il ne pourra pas non plus bénéficier d'un outplacement sous le régime 45+.

Ces deux instruments (régime général et régime 45+) sont détaillés sous les chapitres 2 et 3 ci-dessous.

---

<sup>1</sup> Pour les contrats ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la loi sur le statut unique (LSU) prévoit un calcul du délai de préavis en deux phases distinctes. En application de la LSU, le délai de 30 semaines est calculé sur la base de la somme totale des délais de préavis, c'est-à-dire par le cumul du résultat de la 1<sup>ère</sup> partie (photo fixée au 31.12.2013) et de la partie prenant cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014, date à laquelle les nouvelles règles sont entrées en vigueur. Pour tous les contrats qui débutent après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le travailleur doit, pour pouvoir prétendre à minimum 30 semaines de préavis, avoir au moins 9 ans d'ancienneté dans son entreprise. Les exceptions temporaires accordées à certains secteurs (délais de préavis plus courts) étaient valables jusqu'au 31.12.2017.

## 2. Régime général de reclassement professionnel

### 2.1 Champ d'application

Le droit à l'outplacement dans le **régime général**, devenu prioritaire, vise le secteur **privé et public**. Il s'applique au **travailleur licencié** qui, quel que soit son âge, preste un délai de préavis de **30 semaines ou plus** ou perçoit une indemnité de rupture qui couvre cette période.

Remarque : le travailleur ne doit pas être licencié pour motif grave ou dans le cadre d'une restructuration.

A la différence du régime 45+, les travailleurs dont la durée hebdomadaire moyenne de travail est inférieure à la moitié d'une occupation à temps plein ont droit à une procédure d'outplacement pour autant que leur délai de préavis s'élève à 30 semaines au moins.

Contrairement au régime 45+, le travailleur licencié en vue d'un départ à la pension n'est pas explicitement exclu du droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel. Cependant, étant donné que le délai de préavis du travailleur qui atteint l'âge légal de la pension est limité à 26 semaines, celui-ci ne pourra pas non plus prétendre à un reclassement professionnel dans le cadre du régime général.

### 2.2 Procédure et délais

Les initiatives prises par l'employeur doivent se faire par courrier recommandé. Le travailleur, quant à lui, aura le choix au cours de toute la procédure: soit il procède par lettre recommandée, soit il remet un écrit en main (qu'il fera signer pour réception).

Les procédures et délais varieront selon que le travailleur licencié bénéficie d'une indemnité compensatoire de préavis ou qu'il preste son préavis.

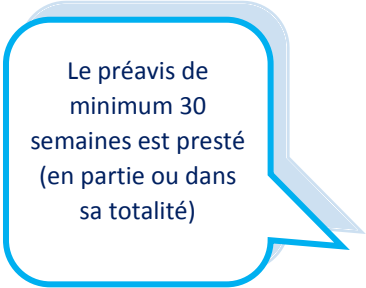


L'employeur **doit proposer par écrit** une procédure d'**outplacement valable** au travailleur **dans les 15 jours** qui suivent la **fin du contrat**.

Si le travailleur reçoit une **offre d'outplacement valable** par l'employeur, il dispose d'un délai de **4 semaines**, à dater du moment où l'offre est faite, pour marquer son consentement ou non. L'accord ou le refus doit être signalé par écrit et ne peut survenir qu'au plus tôt au moment où le congé est notifié. L'absence de réaction du travailleur à l'offre dans les délais sous-entend une acceptation de celle-ci. Dès lors, l'employeur lui enverra une invitation pour démarrer l'outplacement. Si le travailleur ne réagit pas à l'invitation, il perd son droit à l'outplacement.

Si **aucune offre** d'outplacement n'est faite, **ou** si l'accompagnement proposé n'est **pas valable**, le travailleur dispose de **39 semaines**, à partir de l'expiration du délai initial de 15 jours laissé à l'employeur, pour mettre celui-ci en demeure et réclamer un outplacement. L'employeur devra

répondre au travailleur par écrit et lui faire une offre valable de reclassement professionnel dans les 4 semaines qui suivent la (date de la) mise en demeure.



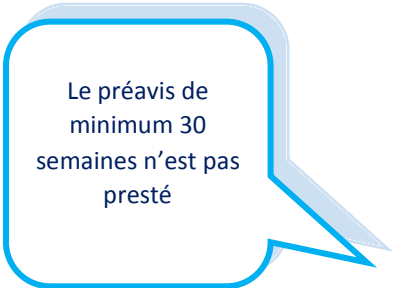
Le préavis de minimum 30 semaines est presté (en partie ou dans sa totalité)

L'employeur a l'**obligation** de proposer, **par écrit**, un outplacement valable au travailleur dans les **4 semaines qui suivent le début du délai de préavis**.

- Le travailleur ne reçoit **pas d'offre** d'outplacement **valable** ? Il dispose de **4 semaines** pour **mettre son employeur en demeure** à partir de l'expiration du délai initial qui était laissé à ce dernier.
- Le travailleur reçoit, par écrit, une **offre** d'outplacement **valable** ? \* Il dispose d'un délai de **4 semaines**, à partir du moment où l'offre lui est faite, pour marquer son contentement par écrit. C'est au plus tôt au moment où le congé est notifié que le travailleur peut donner son consentement pour entamer l'outplacement. L'absence de réaction du travailleur dans les délais sous-entend que l'offre est acceptée. Dès lors, l'employeur invitera le travailleur à démarrer l'outplacement. S'il ne répond pas à l'invitation, le travailleur perdra son droit à l'outplacement.

\* à l'initiative de l'employeur 4 semaines après le début du délai de préavis, ou suite à la mise en demeure du travailleur.

## 2.3 Durée et déroulement du reclassement professionnel



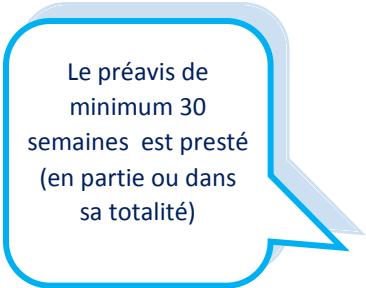
Le préavis de minimum 30 semaines n'est pas presté

Le travailleur a droit à un **outplacement de 60 heures** dont la valeur équivaut à **4 semaines de salaire**. Cet accompagnement s'étend sur **12 mois**.

Les 60 heures se déclinent en **trois phases** :

- 20 heures sur les deux premiers mois qui suivent la fin du contrat de travail,
- 20 heures sur les quatre mois suivants,
- 20 heures sur les six derniers mois.

Chacune de ces périodes ne commence que si le travailleur n'a pas trouvé un emploi au terme de la période antérieure.

A blue callout box with a white background and a blue border. It contains text about the notice period.

Le préavis de minimum 30 semaines est presté (en partie ou dans sa totalité)

Le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel de 60 heures pendant la prestation du préavis avec maintien de la rémunération. Les **jours et heures utilisées sont imputées sur le congé de sollicitation**.

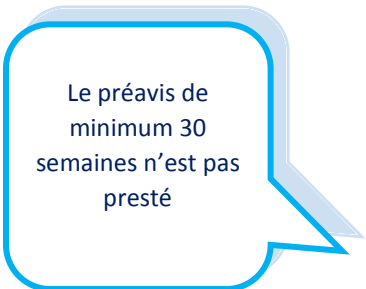
Le **congé de sollicitation** permet en effet au travailleur d'effectuer ses démarches de recherche d'emploi et de **s'absenter** du travail.

Ainsi, le travailleur qui suit un outplacement peut, pendant la durée de son préavis, **s'absenter** du travail **une ou deux fois par semaine** avec maintien de sa rémunération à la condition que la durée de l'absence ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Ce droit est également valable pour les travailleurs à **temps partiel**, proportionnellement à la fraction d'occupation.

En cas de **contre-préavis**, le travailleur conserve le droit à une procédure d'outplacement **jusqu'à trois mois** après la fin du contrat de travail.

La **durée totale** de la procédure d'outplacement est de **maximum 12 mois**.

## 2.4 Coût de l'outplacement

A blue callout box with a white background and a blue border. It contains text about the notice period.

Le préavis de minimum 30 semaines n'est pas presté

Le travailleur recevra une **indemnité de rupture** dont **4 semaines seront déduites** pour la valeur de l'outplacement.

La **valeur d'un outplacement** de 60 heures est égale à 1/12ème du salaire annuel (tout avantage inclus) de l'année civile précédant le licenciement. La valeur **minimale** est de **1.800€** et la valeur **maximale** de **5.500€**.

Pour les travailleurs à temps partiel, la valeur de l'outplacement doit être calculée proportionnellement à la fraction d'occupation.

## Exception

Il est désormais possible que l'indemnité de rupture ne soit pas diminuée de ces 4 semaines de rémunération si au moment du licenciement, et bien qu'il réunisse les conditions du régime général, le travailleur prouve qu'il ne pourra pas le suivre **pour des raisons de santé**. Le travailleur devra **attester** de son incapacité **dans les 7 jours** à compter de la prise de connaissance de son licenciement en remettant à son employeur un **certificat médical** délivré par son médecin traitant. L'employeur pourra, s'il en prend l'initiative, demander un deuxième certificat médical par un médecin qu'il mandatera pour ce faire.

Le préavis de minimum 30 semaines est presté (en partie ou dans sa totalité)

L'outplacement de 60 heures est imputé sur le congé de sollicitation. Tel que signalé plus haut, lors de ce congé, le travailleur recevra son salaire.

Conversion du délai de préavis en une indemnité de rupture

Si l'employeur donne une indemnité de rupture pour le solde du préavis restant à courir alors que le travailleur a déjà entamé son outplacement pendant les congés de sollicitation, il ne pourra pas imputer **4 semaines** de salaire. L'indemnité de rupture sera certes diminuée. La formule suivante permet de faire le calcul de cette diminution<sup>2</sup> :

### **A / 60 x 4 semaines de rémunération**

**A** = heures de reclassement encore à suivre.

#### *Exemple :*

Un travailleur est licencié moyennant la prestation d'un préavis. Il a déjà suivi 16 heures d'outplacement sur le jour de sollicitation. Ce travailleur passe d'un préavis presté à un préavis non-presté. Il faut déduire de son indemnité de rupture le nombre d'heures restantes pour l'outplacement, soit 44 heures.

4 semaines de salaires pour ce travailleur= 2.500€.

La diminution de son indemnité de rupture sera alors de :

$$44/60*2.500$$

L'indemnité de rupture de ce travailleur sera donc déduite de 1.833€.

<sup>2</sup> Cette formule est utilisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.



## 2.5 Sanctions

Le régime général ne prévoit pas de sanctions spécifiques sous forme d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage ou d'amendes.

Le travailleur peut choisir de suivre ou pas l'outplacement 'régime général'. S'il refuse le reclassement professionnel, il n'est actuellement pas sanctionné au niveau des allocations de chômage. Le coût de l'outplacement sera néanmoins imputé sur son indemnité de rupture.

L'employeur qui ne fait pas d'offre valable d'outplacement au travailleur qu'il licencie, malgré une mise en demeure de ce dernier, ne se verra pas infligée une amende de 1.800 euros. L'employeur devra toutefois rembourser au travailleur les 4 semaines de salaire si le coût de l'outplacement avait été déduit de l'indemnité de rupture.

## 2.6 Interruption de l'outplacement

Si le travailleur trouve un nouvel emploi ou s'il entame une activité en tant qu'indépendant au cours de son accompagnement, et pour autant qu'il **avertit l'(ancien) employeur par écrit** de la situation, il peut suspendre la procédure.

S'il devait perdre son travail par la suite, il pourra demander à reprendre la procédure de reclassement là où il l'avait laissée (pour les heures restantes). Toutefois, certaines conditions doivent être respectées :

- la **perte** de ce nouvel emploi doit avoir lieu **dans les 3 mois** suivant son entrée en service
- la demande à l'ancien employeur doit se faire **par écrit** dans les **4 semaines** suivant la perte de cet emploi

S'il n'avait pas encore entamé son outplacement, il pourra le débiter à ce moment-là.

Dans tous les cas, la procédure de reclassement prend fin à **l'expiration** de la période de **12 mois** après qu'elle ait débuté.

## 2.7 Critères de qualité

L'employeur doit proposer au travailleur licencié une offre d'outplacement qui, en outre, doit être valable. On entend par là que les prestataires de services doivent répondre à des critères de qualité.

L'employeur qui fait l'offre d'outplacement doit faire appel à un prestataire de service :

- dans le cadre d'un accord au niveau de la branche d'activité dont relève l'entreprise ou, à défaut, une convention conclue dans une autre branche d'activité,
- dans le cadre d'une réglementation fixée par une cct d'entreprise,
- en qualité de bureau public ou privé spécialisé dans le reclassement professionnel,
- dans le contexte d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi.

Le bureau d'outplacement s'engage à :

- souscrire une assurance contre les accidents du travail ou assurer, en cas de non-respect, le paiement d'une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération,
- respecter le droit à la vie privée du travailleur,
- remettre, au terme de la mission, son dossier au travailleur s'il en fait la demande,

- ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin,
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels, ni influencer la décision ou la négociation en la matière,
- offrir la compétence et la connaissance professionnelle la plus grande possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission,
- convoquer le travailleur le plus rapidement possible pour un entretien individuel avant qu'un bilan personnel et professionnel ne soit réalisé.

L'offre doit refléter une image claire et objective des services du prestataire et des modalités de fonctionnement de celui-ci. Elle doit comprendre les éléments suivants:

- les services qui font au minimum partie de la mission,
- les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs,
- les méthodes d'accompagnement,
- la date du début de la procédure de reclassement professionnel,
- le type d'outplacement, individuel et/ou de groupe,
- le programme du travailleur pendant la procédure d'outplacement,
- le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée.

## 2.8 Schéma Régime général

	Indemnité de rupture	Préavis
<b>Champ d'application</b>	Travailleurs du secteur privé et public	
<b>Exclusions</b>	Licenciement pour faute grave ou en cas de restructuration	
<b>Conditions</b>	Délai de préavis d'au moins 30 semaines ou indemnité qui couvre au moins cette période.	
<b>Procédure</b>	<p>Obligation de l'employeur de faire une offre valable de reclassement par écrit au travailleur dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail.</p> <p>Si aucune offre, mise en demeure écrite de l'employeur par le travailleur dans les 39 semaines suivant l'expiration du délai de 14 jours.</p> <p>Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.</p> <p>L'absence de réaction du travailleur dans les délais sous-entend que l'offre est acceptée. Dès lors, l'employeur invitera le travailleur à démarrer l'outplacement. S'il ne répond pas à l'invitation, le travailleur perdra son droit à l'outplacement.</p>	<p>Obligation de l'employeur de faire une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.</p> <p>En l'absence d'offre, mise en demeure écrite de l'employeur par le travailleur dans les 4 semaines après expiration de ce terme.</p>
<b>Phases</b>	3 périodes de 20 heures	60 heures

Coût	4 semaines de l'indemnité de préavis sont déduites pour le reclassement professionnel. Valeur du reclassement entre 1.800 et 5.500 euros.	Le temps consacré au reclassement professionnel est imputé sur le congé de sollicitation.
Cas particuliers	<p>Nouvel emploi trouvé ?</p> <p>Obligation de prévenir l'employeur de la nouvelle situation.</p> <p>Si perte du nouvel emploi endéans les 3 mois de l'entrée en service, possibilité de reprendre la procédure d'outplacement à condition d'introduire une demande écrite à son employeur dans le mois qui suit la perte de son nouvel emploi.</p> <p>Incapacité de suivre l'outplacement pour raisons de santé ?</p> <p>Remettre un certificat médical du médecin traitant à l'employeur dans les 7 jours suivant la notification du licenciement.</p>	<p>Contre-préavis ?</p> <p>Maintien du droit à une procédure de reclassement professionnel jusqu'à 3 mois après la fin du contrat de travail chez l'employeur précédent.</p>
Fin de la procédure	Fin de la procédure de reclassement professionnel à l'expiration de la période de 12 mois à dater de sa prise en cours.	

## 3. Le régime 45+

S'il apparaît que le travailleur licencié n'a pas **30 semaines de préavis** (presté ou indemnisé), il convient d'examiner s'il répond aux conditions du régime 45+. Cet instrument est connu sous différentes appellations : 'régime cct 82', 'régime particulier', 'régime spécial'.

### 3.1 Champ d'application

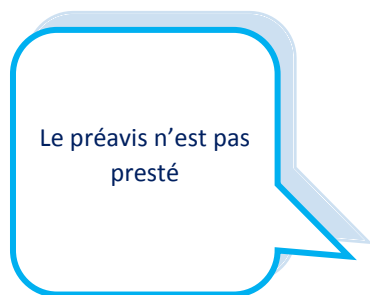
Le régime 45+ concerne les employeurs du **secteur privé** et s'applique aux travailleurs qui ne réunissent pas les conditions du régime général (c'est-à-dire ceux qui ont été licenciés moyennant un délai de **préavis ou une indemnité de rupture inférieur à 30 semaines**) mais répondent simultanément aux critères suivants:

- être âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement
- justifier une ancienneté ininterrompue d'un an
- ne pas avoir été licencié pour motif grave
- être lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire qui atteint au moins la moitié de la durée de travail d'un travailleur occupé à temps plein
- ne pas avoir été licencié en vue d'accéder au système de la pension de retraite ou pour devenir chômeur complet indemnisé

### 3.2 Procédure et délais

Les initiatives prises par l'employeur doivent se faire par courrier recommandé. Le travailleur, quant à lui, aura le choix au cours de toute la procédure : soit il procède par lettre recommandée, soit il remettra un écrit en main (qu'il fera signer pour réception).

Il est important de souligner que les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédure dans une cct, remplaçant ainsi celles prévues dans la cct 82.



L'employeur doit faire une **offre valable** d'outplacement au travailleur dans un délai de **15 jours** suivant la fin du contrat de travail.

Si **aucune offre valable** d'outplacement n'est proposée dans ce délai, le travailleur dispose de **9 mois** à dater de l'expiration de ce terme pour adresser une **mise en demeure écrite** à l'employeur en vue de réclamer un outplacement. A dater de la mise en demeure écrite du travailleur, l'employeur dispose d'un mois pour formuler une offre de reclassement professionnel.

A compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, le travailleur dispose d'un délai d'**un mois** pour donner ou non son consentement **par écrit** à cette offre.



L'employeur fait une **offre valable** d'outplacement au travailleur dans un délai de **15 jours** suivant la fin du contrat de travail.

Si **aucune offre valable** d'outplacement n'est proposée dans ce délai, le travailleur dispose d'**un mois** à dater de l'expiration de ce terme pour adresser une **mise en demeure écrite** à l'employeur en vue de réclamer un outplacement. A dater de la mise en demeure écrite du travailleur, l'employeur dispose d'un mois pour formuler une offre de reclassement professionnel.

Le travailleur dispose à son tour d'un délai d'**un mois**, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.



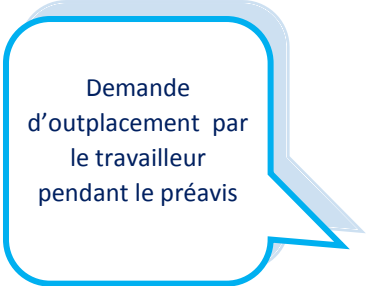
L'employeur peut proposer par écrit une offre valable d'outplacement – à partir de la notification du licenciement et pendant le délai de préavis – au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure d'outplacement.

Le travailleur n'est **pas obligé** d'accepter la proposition **pendant la durée du préavis**. Après la fin du contrat de travail, il disposera d'un mois pour accepter ou refuser par écrit ce service d'accompagnement.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre d'outplacement pendant la période de préavis peut aussi demander d'en **reporter la date de début jusqu'après l'expiration du délai de préavis**.

L'**employeur peut marquer son accord** avec ce report. Cela suppose alors l'acceptation définitive de l'outplacement par le travailleur.


Si l'**employeur refuse** de reporter le reclassement professionnel, il sera obligé de proposer par écrit une nouvelle offre **dans les 15 jours après la fin du contrat de travail**. Le travailleur aura **un mois** pour marquer par écrit son consentement ou non à l'offre qui lui est faite.



Demande  
d'outplacement par  
le travailleur  
pendant le préavis

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu de proposer un outplacement de sa propre initiative peut demander à bénéficier d'un outplacement après la notification de congé et pendant la période de préavis.

Si l'employeur répond favorablement à cette demande, les deux parties se mettent d'accord sur la date du début de l'outplacement. Si l'employeur refuse ou ne réagit pas, il devra formuler lui-même une offre dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail.



Obtention,  
Interruption et  
reprise de  
l'outplacement

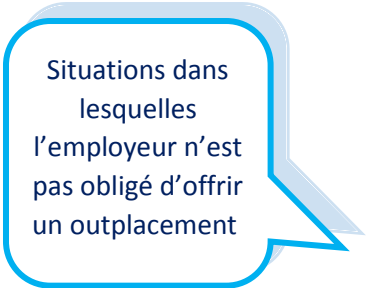
Lorsqu'un travailleur prévient son ancien employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi mais qu'il vient à perdre l'emploi en question dans un délai de **trois mois après son entrée en service**, il peut demander à reprendre ou entamer son outplacement. La demande doit se faire par écrit dans le mois suivant la perte de cet emploi. \*

En cas de reprise, la procédure débute à la phase à laquelle le programme avait été suspendu et pour les heures restantes.

Le travailleur qui souhaite entamer un outplacement mais qui n'a pas encore reçu d'offre doit introduire une demande auprès de l'ex-employeur. Ce dernier disposera de **15 jours**, à partir de l'introduction de la demande du travailleur, pour proposer un outplacement.

Si **aucune offre valable** d'outplacement n'est proposée dans ce délai, le travailleur dispose d'**un mois** à dater de l'expiration de ce terme **pour adresser une mise en demeure écrite** à l'employeur en vue de réclamer un outplacement. A dater de la mise en demeure écrite du travailleur, l'employeur dispose d'un mois pour formuler une offre de reclassement professionnel. Le travailleur dispose à son tour d'un délai d'**un mois**, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

\* Il est à noter que le travailleur qui preste un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi conserve son droit à un outplacement **jusqu'à trois mois après la fin de son contrat de travail chez l'employeur précédent**.



Situations dans lesquelles l'employeur n'est pas obligé d'offrir un outplacement

L'employeur n'est pas obligé de proposer une procédure d'outplacement à certaines catégories de travailleurs, à savoir :


- Les travailleurs dont la durée de travail hebdomadaire moyenne normale n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein
- Les travailleurs qui, au terme du préavis, deviennent chômeurs complets indemnisés, et ne doivent pas être disponibles sur le marché général de l'emploi

Pour la première catégorie de travailleurs ci-dessus (durée hebdomadaire < mi-temps), l'outplacement n'est pas un droit, sauf s'ils en font explicitement la demande.

En cas de demande expresse, et à condition que ces travailleurs soient disponibles pour le marché de l'emploi à l'issue du préavis ou de la période couverte par une indemnité de rupture, l'employeur est obligé d'y donner suite.

La demande écrite doit être introduite auprès dudit employeur **dans les deux mois** suivant la notification du licenciement.

Dès réception de la demande, l'employeur dispose de 15 jours pour proposer un outplacement au travailleur. Si aucune offre valable d'outplacement n'est proposée dans ce délai, le travailleur dispose d'un mois à dater de l'expiration de ce terme pour adresser une mise en demeure écrite à l'employeur en vue de réclamer un outplacement. A dater de la mise en demeure écrite du travailleur, l'employeur dispose à son tour d'un mois pour formuler une offre de reclassement professionnel.



Régime 45+ et disponibilité

L'outplacement n'est **pas un droit pour les travailleurs qui** deviennent chômeurs complets indemnisés et **ne doivent pas être disponibles** sur le marché général de l'emploi.

Par ailleurs, l'employeur n'est pas obligé de faire une offre d'outplacement aux catégories de travailleurs repris dans le tableau ci-dessous, même si ceux-ci en font explicitement la demande :

### **Profil du travailleur**

<i>Travailleur en RCC avec problèmes médicaux</i>
<i>Travailleur en RCC sur base de la cct 17 qui a soit 62 ans soit 42 ans de carrière</i>
<i>Travailleur en RCC (systèmes de métiers lourds 33/35 + très longue carrière 40 ans) qui a soit 62 ans soit 40 ans de carrière</i>
<i>Travailleur en RCC issus d'entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration qui a soit 62 ans soit 40 ans de carrière</i>
<i>Les travailleurs qui ne sont pas visés par les catégories 1 à 4 ci-dessus mais qui répondent aux conditions d'âge et passé professionnel suivants (= chômeurs ordinaires) : soit 62 ans, soit 42 ans de carrière</i>
<i>Les conditions d'âge et passé professionnel doivent être atteintes soit à la date de fin du délai de préavis théorique, soit à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture théorique (= voir les règles en matière de périodes de préavis).</i>

Il en va de même pour:

- Les travailleurs dont le contrat a été rompu par l'employeur qui relève de la CP du transport urbain et régional : 328.01 (De Lijn) + 382.02 (TEC) + 328.03 (STIB)
- Les travailleurs avec un handicap dont le contrat a été rompu par l'employeur qui relève de la CP pour les entreprises de travail adapté : 327.01 + 327.02 + 327.03 + les travailleurs de groupe-cible (Flandres)
- Les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle

### **3.3 Durée de l'accompagnement d'outplacement**

La procédure de reclassement professionnel peut avoir une **durée maximale de 12 mois** à partir du début de l'accompagnement.

Elle est étalée sur trois périodes :

- 20 heures durant une période (maximale) de 2 mois
- 20 heures durant une période (maximale) de 4 mois
- 20 heures durant une période (maximale) de 6 mois

Si le travailleur a trouvé un autre emploi ou développé une activité en tant qu'indépendant et que de ce fait, il ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure d'outplacement, il en avertira son ex-employeur (possible à chaque phase).

Lorsqu'il perd son travail par la suite, il pourra demander à commencer ou à reprendre la procédure de reclassement, là où il l'avait laissée, pour les heures restantes.



En cas de fin prématurée du contrat de travail pendant le délai de préavis parce que le travailleur a trouvé un nouvel emploi, le droit à une procédure de reclassement professionnel est préservé jusqu'à trois mois après la fin du contrat de travail auprès de l'ancien employeur.

Les commissions paritaires peuvent déroger à cette disposition via une cct.

### 3.4 Droits et obligations des parties

L'employeur ne sera plus obligé de proposer une nouvelle offre d'outplacement au travailleur qui refuse sans motivation une offre valable d'outplacement ou s'il ne réagit pas. L'employeur devra veiller au bon déroulement de la mission par le bureau d'outplacement, en toute bonne foi.

Le travailleur qui accepte l'outplacement est tenu d'y collaborer de bonne foi. En cas d'absence, il devra avertir le prestataire de service.

### 3.5 Coût de l'outplacement

En cas de préavis presté, les heures consacrées au reclassement professionnel sont imputées sur le congé de sollicitation, à concurrence de :

- 1 jour de travail par semaine, au cas où une absence de maximum 1 jour par semaine est autorisée
- Une demi-journée par semaine, au cas où une absence de maximum 1/2 journée par semaine est autorisée

En cas de paiement d'une indemnité de rupture, le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission au prestataire de service.

Les commissions paritaires peuvent déroger à cette règle et décider de prendre en charge de manière collective le coût de l'outplacement.

### 3.6 Sanctions

Le travailleur qui refuse de collaborer ou d'accepter une offre d'outplacement qui lui a été faite, ou qui ne met pas en demeure par écrit son employeur si celui-ci n'a pas fait d'offre de reclassement professionnel, peut être sanctionné via la réglementation relative au chômage, par une suspension de son droit aux allocations de chômage pour une période allant de **4 à 52 semaines**.

Si le travailleur commence directement un nouvel emploi après la fin de son contrat de travail pendant une période ininterrompue de deux mois, l'exclusion du bénéfice des allocations de chômage n'aura pas lieu.

Dans le 'régime 45+', l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel est lui aussi sanctionné. Il paiera une amende qui est traditionnellement de 1.800€ par travailleur qui avait droit à l'outplacement, mais qui n'en a pas bénéficié.

Pour le travailleur licencié dont l'employeur n'a pas répondu à la demande d'outplacement, il reste encore une possibilité d'obtenir une procédure d'accompagnement - moyennant le respect de certaines formalités - via l'office régional pour l'emploi (VDAB, ACTIRIS, FOREM si l'employeur est établi en région flamande, bruxelloise ou wallonne) ou via l'ONEm (si l'employeur est établi en région germanophone).

### 3.7 Critères de qualité

L'employeur doit proposer au travailleur licencié une offre d'outplacement qui, en outre, doit être valable. On entend par là que les prestataires de services doivent répondre à des critères de qualité.

En qualité de prestataire de service :

- La reconnaissance du prestataire de service
- La souscription d'une assurance contre les accidents par le prestataire de service
- A défaut, le paiement d'une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération par le prestataire de service, comme garantie
- Respect de la vie privée du travailleur par le prestataire de service
- La compétence et la connaissance professionnelle (personnel qualifié et formé)
- Convoquer le travailleur le plus rapidement possible pour entamer la procédure de reclassement professionnel
- Exigences objectives relatives à l'offre d'outplacement
- Distance raisonnable entre le domicile ou le travail du travailleur et l'endroit où l'accompagnement d'outplacement a lieu.

### 3.8 Schéma Régime 45+

<b>Régime 45+</b>	
<b>Condition</b>	Préavis de moins de 30 semaines
<b>Champ d'application</b>	Travailleurs du secteur privé
<b>Conditions</b>	Travailleurs licenciés de plus de 45 ans avec une année d'ancienneté dans l'entreprise
<b>Exclusions</b>	Licenciement pour faute grave
<b>Phases</b>	60 heures (3 périodes de 20 heures)
<b>Durée totale de l'outplacement</b>	12 mois
<b>Sanction</b>	<p>L'employeur qui ne se soumet pas à l'obligation de faire une offre valable d'outplacement risque une amende de 1.800 €.</p> <p>Le travailleur qui refuse de suivre l'outplacement ou ne met pas en demeure l'employeur qui manque à son obligation risque une suspension de son droit aux allocations de chômage pour une période allant de 4 à 52 semaines.</p>

## 4. Régime volontaire de reclassement professionnel

Le régime volontaire d'outplacement peut résulter être une voie alternative dès le moment où le 'régime général' ou 'régime 45+' ne sont pas applicables. Le régime volontaire est prévu par la convention collective de travail n°51 du 10 février 1992 (cct 51).

La cct 51 énumère une série de principes comme la définition de l'outplacement, les obligations du prestataire de services (bureau d'outplacement) et l'information et la consultation des représentants des travailleurs.

Bien que cette cct ne concède pas au travailleur un droit au reclassement professionnel, elle impose toutefois certaines conditions que l'employeur, qui recourt volontairement à une procédure d'outplacement, est tenu de respecter. Il faut noter que dans le régime volontaire d'outplacement, il n'y a aucune condition d'âge, d'ancienneté ou de secteur à remplir.

L'employeur comme le travailleur disposent de toutes leurs libertés, pour proposer ou non une procédure d'outplacement dans le chef du premier ; et de donner son consentement ou pas d'entamer une mission d'outplacement dans le chef du dernier.

Le travailleur qui se voit proposer une mission d'outplacement doit préalablement donner son consentement par écrit. Par ailleurs, si la proposition d'outplacement est lié à un licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement qu'à partir du moment où son préavis est notifié ou si la rupture du contrat est immédiate.

Cet écrit ne doit concerner que le reclassement professionnel en tant que tel, et contenir les informations relatives à :

- la date de début de la mission d'outplacement
- le type d'outplacement : individuel ou collectif
- le nom du bureau d'outplacement
- le programme du travailleur pendant le reclassement professionnel

L'employeur individuel qui propose volontairement une procédure d'outplacement prend à sa charge le coût de cette mission.

## 5. L'outplacement dans le cadre de la gestion active des restructurations.

Les travailleurs licenciés suite à une restructuration suivront une procédure qui diffèrera fortement des autres régimes présentés dans les pages précédentes.

L'employeur qui annonce son intention de procéder à un licenciement collectif est tenu de mener une gestion active de la restructuration, c'est-à-dire qu'il doit donner aux travailleurs licenciés les chances maximales de remise à l'emploi. Il devra notamment prendre des dispositions relatives à l'outplacement.

### 5.1 Mise en place d'une cellule pour l'emploi

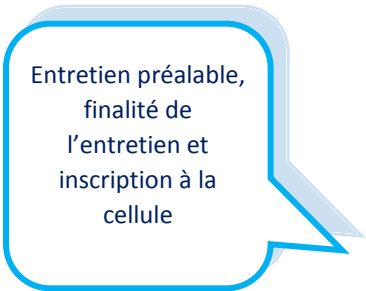
A partir de l'annonce du licenciement collectif, l'employeur a l'obligation, sous certaines conditions non détaillées ici, de mettre en place une cellule pour l'emploi. Cette cellule doit être mise en place au plus tard au moment du premier licenciement qui survient pendant la période de restructuration.

#### Exceptions

- Certains secteurs sont exclus de l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi. Il s'agit des (sous-) commissions paritaires du transport urbain ou régional (CP328) et de l'enseignement libre subventionné (CP 225).
- Certains employeurs ont la faculté de mettre en place une cellule, mais n'y sont pas obligés. C'est le cas des employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs et ceux qui relèvent de la CP 327 (entreprises de travail adapté et ateliers sociaux), du moins pour les travailleurs avec un handicap.

Les tâches à accomplir par la cellule pour l'emploi sont multiples. Elle doit notamment veiller à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement fixées dans le cadre de la restructuration, faire une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié inscrit auprès de la cellule, etc.

### 5.2 Procédures à suivre



Entretien préalable,  
finalité de  
l'entretien et  
inscription à la  
cellule

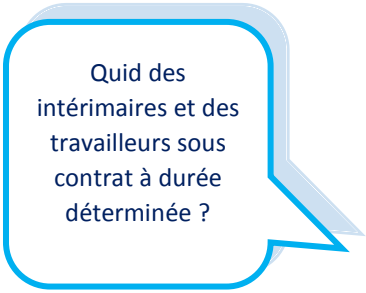
**Avant** de procéder au **licenciement du travailleur**, l'employeur en restructuration doit inviter le travailleur, par lettre recommandée, à un **entretien** au siège de l'entreprise durant les heures de travail. La convocation doit parvenir au travailleur au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de cet entretien.

Le **but de l'entretien** est d'informer le travailleur sur les services offerts par la cellule pour l'emploi, sur les conséquences d'une inscription par rapport au droit à l'indemnité de reclassement ou au chômage avec complément d'entreprise.

**Après l'entretien**, le travailleur dispose de **7 jours ouvrables** pour confirmer **par écrit** à l'employeur son souhait **d'être inscrit ou non** à la cellule pour l'emploi. Le travailleur qui n'a pas communiqué dans les délais sa décision de ne pas vouloir être inscrit auprès de ladite cellule est supposé vouloir s'y inscrire.

L'**inscription** à la cellule **survient** le **jour qui suit** celui où le **contrat de travail a pris fin**. Elle est réalisée par le directeur de la cellule qui aura reçu de l'employeur la preuve de la convocation du travailleur, sa décision ou l'absence de décision.

Si le directeur constate que l'employeur n'a pas respecté la procédure susmentionnée, le travailleur pourrait disposer d'un nouveau délai de 7 jours ouvrables pour s'inscrire à la cellule.




Quid des  
intérimaires et des  
travailleurs sous  
contrat à durée  
déterminée ?

**L'employeur doit**, pour ce qui concerne les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire, et pour autant qu'ils aient une **ancienneté ininterrompue d'un an**, les **informer** des services rendus par la cellule pour l'emploi et des conséquences de l'inscription à la cellule. Cette information se fait **par courrier recommandé** dans les 7 jours ouvrables après la fin du dernier contrat.

Ces travailleurs-là disposent eux aussi d'un délai de **7 jours ouvrables** pour faire connaître leur **décision**. Le fait de **ne pas se manifester** dans ce délai laisse entendre qu'ils **ne souhaitent pas s'y inscrire**.

Si le directeur constate que l'employeur n'a pas respecté la procédure susmentionnée, les travailleurs sous CDD ou intérimaires pourraient disposer d'un nouveau délai de 7 jours ouvrables pour s'inscrire.



Mission de la cellule  
pour l'emploi

La cellule pour l'emploi a pour **mission principale** de faire **au moins une offre d'outplacement** à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et qui est inscrit à la cellule. Cette **offre** doit être **approuvée par le Ministre régional de l'Emploi**.

Le Ministre fédéral de l'Emploi, quant à lui, prend la décision de reconnaître ou non l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration.

Cela signifie qu'en amont, l'entreprise en restructuration dispose de 7 jours après la mise en place de la cellule pour l'emploi pour transmettre l'offre d'outplacement au Ministre régional de l'Emploi compétent pour le lieu où le siège de l'entreprise en restructuration est situé. Et qu'ensuite, l'entreprise en restructuration fait parvenir l'offre d'outplacement ainsi que l'avis du ministre régional au ministre fédéral de l'Emploi.

### 5.3 Droits et obligations des parties

Le travailleur **doit rester inscrit** à la cellule :

- **3 mois s'il a < 45 ans** à la date de l'annonce du licenciement collectif
- **6 mois s'il a ≥ 45 ans** à la date de l'annonce du licenciement collectif

Les travailleurs licenciés inscrits à la cellule suivront un **outplacement spécifique** à charge de l'employeur.

Pour les travailleurs qui à la date de l'annonce du licenciement collectif n'ont **pas** atteint **l'âge de 45 ans**, la cellule doit leur offrir un minimum de **30 heures** d'outplacement pendant les 3 mois de leur inscription.

Pour les travailleurs qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif, ont atteint **au moins l'âge de 45 ans**, la cellule doit leur offrir un minimum de **60 heures d'outplacement** durant la période de 6 mois durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule.

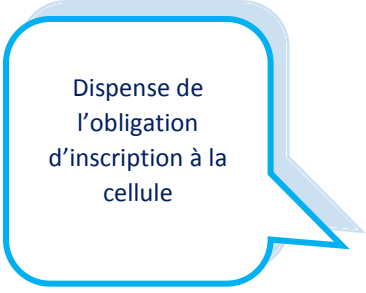
Dans les deux cas, le nombre d'heures d'outplacement peut être remplacé par un accompagnement d'une valeur équivalente offert par un service régional de l'emploi compétent si le service peut prouver ce caractère équivalent.



La cellule pour l'emploi doit être opérationnelle au moins jusqu'à la fin de la période de 6 mois ou de 3 mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration a pris fin, selon que le travailleur avait ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif.

A la fin de la période d'inscription, chaque travailleur reçoit par le directeur de la cellule pour l'emploi une attestation validant son inscription.

Le travailleur doit aussi simultanément être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.



Dispense de  
l'obligation  
d'inscription à la  
cellule

Avant, il était possible pour certains travailleurs, en raison de leur âge ou de leur carrière, d'être dispensés d'inscription à la cellule. Désormais, **tous les travailleurs doivent s'inscrire à la cellule** pour l'emploi quel que soit leur âge et leur passé professionnel, et même s'ils ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail. Rappelons aussi que si un travailleur veut devenir chômeur avec complément d'entreprise, il doit rester inscrit 6 mois à la cellule.

Il y a **deux exceptions**. Les catégories ci-dessous peuvent s'inscrire - mais n'y sont pas obligées :

- Les chômeurs âgés ayant au moins 44 ans de carrière
- Les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou sous contrat intérimaires occupé par l'entreprise depuis au moins un an sans interruption.



Indemnité de  
reclassement

L'employeur doit payer une **indemnité de reclassement** au travailleur inscrit auprès de la cellule pour l'emploi. Celle-ci doit être payée à tous les travailleurs licenciés ayant **au moins une année ininterrompue d'ancienneté** à la date de l'annonce du licenciement collectif.

La **durée** couverte par cette indemnité de reclassement (qui remplace l'indemnité de rupture) **varie selon l'âge du travailleur**. Les travailleurs de 45 ans et plus ont droit à une indemnité de reclassement de 6 mois, tandis que les travailleurs qui n'ont pas atteint 45 ans se voit octroyer une indemnité de reclassement de 3 mois.

*Exception* : Les travailleurs intérimaires et les CDD qui n'ont pas été prolongés en raison de la restructuration n'ont pas droit à l'indemnité de reclassement. Mais sous certaines conditions, ils peuvent prétendre à des allocations de chômage majorées, également limitées à 3 ou 6 mois selon l'âge à la date de l'annonce du licenciement collectif et ce pendant la période d'inscription à la cellule.

Pendant la période couverte par l'indemnité de reclassement, l'entreprise en restructuration est par ailleurs tenue de poursuivre l'assurance accident du travail dont bénéficiait le travailleur avant son licenciement.



Le travailleur inscrit auprès de la cellule pour l'emploi reçoit une 'carte réduction restructurations' par l'ONEm. La validité de cette carte débute à partir de la date d'annonce du licenciement collectif et se poursuit jusqu'à 12 mois après l'inscription à la cellule.

Cette carte ouvre un droit à la **réduction des cotisations sociales au profit du travailleur** qui est réengagé auprès d'un nouvel employeur durant la période de validité de la carte de réduction. Elle permet aussi un remboursement partiel des frais d'outplacement au profit de l'employeur (ce remboursement relève désormais de la compétence des Régions).

La réduction s'élève à **133,33 euros par mois** pour une reprise un mois complet à **temps plein**. Si la reprise ne couvre pas un mois complet ou si la reprise est à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement. Pour les ouvriers, ce montant est multiplié par 1,08.

Le travailleur perçoit, en d'autres termes, un salaire net plus élevé durant ces périodes d'occupation. L'employeur doit en tenir compte lors du calcul du salaire net. Un travailleur a donc toujours intérêt à faire savoir qu'il possède une carte.

Attention : Cette **réduction de cotisations** est **possible** si le salaire mensuel de référence **ne dépasse pas les plafonds salariaux suivants** (montants à partir du 1er janvier 2019):

- si le travailleur a **moins de 30 ans** au moment de l'entrée en service: **3.011,67 EUR**
- si le travailleur a **au moins 30 ans** au moment de l'entrée en service: **4.416,60 EUR**

En revanche, plus aucun avantage ONSS ne sera possible pour l'employeur qui engage un travailleur en possession d'une carte.

## 5.4 Sanctions

Le travailleur qui ne s'inscrit pas à la cellule ne reçoit pas l'indemnité de reclassement mais bien l'indemnité de préavis.

Le travailleur inscrit à la cellule est assimilé à un chômeur et peut donc être exclu du paiement des allocations de chômage pour abandon d'emploi, refus de participer à un plan d'accompagnement, arrêt du plan d'accompagnement, refus de formation, etc.

Le travailleur qui refuse l'outplacement proposé par l'employeur ou la cellule risque une exclusion du droit aux allocations de chômage (de 4 à 52 semaines).

Le travailleur qui ne s'inscrit pas à la cellule pour l'emploi ne pourra pas partir en RCC dans le cadre de la restructuration bien qu'il réponde aux conditions d'âge et passé professionnel.



## 5.5 Critères de qualité

Pour le temps d'inscription à la cellule pour l'emploi, 3 mois ou 6 mois selon l'âge du travailleur, l'outplacement doit répondre à des critères de qualité qui sont les mêmes que ceux renseignés dans les chapitres 2 & 3 ci-dessus.

## 6. Outplacement dans le cadre de la force majeure médicale

La réglementation en matière de reclassement professionnel s'est élargie. A côté du régime général et du régime 45+, un 'régime particulier de reclassement professionnel lorsqu'un employeur invoque la force majeure médicale mettant fin au contrat de travail' a été insérée dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

### 6.1 Champ d'application

Les travailleurs dont le contrat de travail est résilié pour des raisons de force majeure médicale ne peuvent pas bénéficier d'un outplacement dans le cadre de la réglementation en vigueur étant donné que la résiliation de leur contrat ne constitue pas légalement un licenciement.

Ce régime n'est d'application que si, **au terme du trajet de réintégration** prévu par la loi, **l'employeur invoque** l'incapacité définitive du travailleur à effectuer le travail convenu pour mettre fin au contrat de travail.

Ce régime n'est pas applicable lorsque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale est invoquée par le travailleur.

### 6.2 Définition

L'outplacement est ici défini comme un ensemble de services et de conseils de guidance **adaptés à un employé ayant un problème de santé**, fournis par un tiers (bureau d'outplacement), pour le compte de l'employeur.

Le but visé reste le même que pour le régime général et le régime 45+ : 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.

### 6.3 Valeur de l'outplacement

Le travailleur dont le contrat de travail est résilié pour des raisons de force majeure médicale a droit à un outplacement d'une valeur de **1.800 euros** à charge de l'employeur. Cet outplacement devra être adapté à la situation du travailleur qui connaît un problème de santé.

### 6.4 Procédure et délais à respecter

L'employeur qui invoque la force majeure doit offrir par écrit un reclassement professionnel d'une valeur de 1.800 euros adapté aux capacités du travailleur souffrant d'un problème de santé dans un délai de **15 jours** après la fin du contrat de travail.

Le travailleur dispose de **4 semaines** pour donner ou non son consentement par écrit à compter du moment où cette offre est faite. Sans réaction du travailleur dans ce délai, l'offre s'éteint.

Le **médecin conseil** de la mutualité doit être **informé** (par le bureau d'outplacement moyennant l'accord du travailleur, ou par le travailleur lui-même) du contenu de l'offre d'outplacement et de sa date de début **dans les 15 jours qui suivent le début de l'outplacement**.

## 6.5 Durée de l'outplacement

L'accompagnement doit être d'au **moins 30 heures sur une période maximale de 3 mois** à dater de l'acceptation de l'offre.



Tout comme pour les deux autres instruments (régime général et 45+), le travailleur qui prévient son ex-employeur, soit d'avoir trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur soit d'avoir développé une activité professionnelle d'indépendant, pourra reporter la date de début de l'accompagnement s'il ne l'a pas encore commencé, ou le suspendre.

Le travailleur qui perd son nouvel emploi dans les trois mois suivant son entrée en service peut, pour autant qu'il ait averti son employeur avoir trouvé un emploi auprès d'un autre employeur, entamer son accompagnement ou le reprendre là où il l'avait laissé.

Dans tous les cas, **la procédure d'outplacement se terminera à l'expiration d'une période de 6 mois** à compter de son lancement.

## 6.6 Sanction

Aucune sanction n'est prévue ni pour le travailleur (refus de l'offre d'outplacement), ni pour l'employeur (absence d'offre d'outplacement).

## 6.7 Dispense

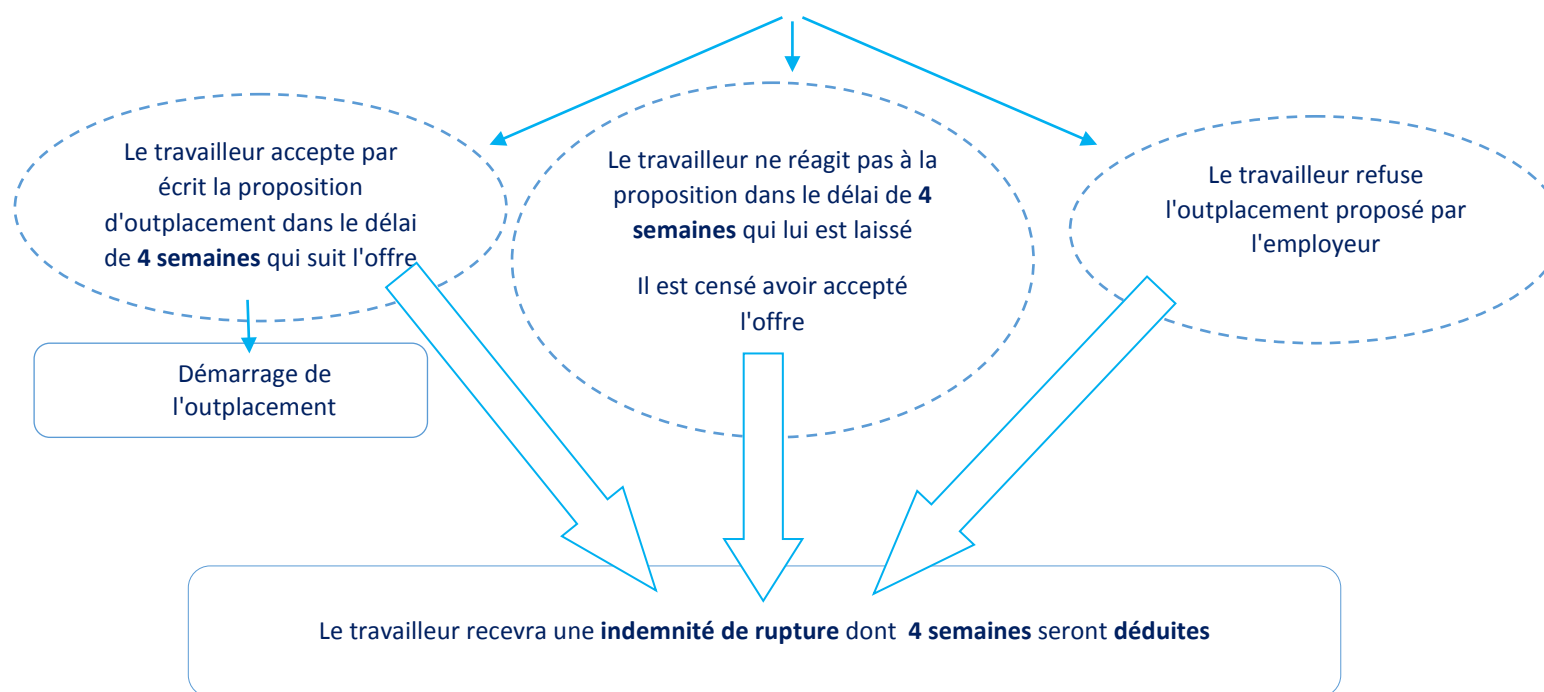
Si un employeur relève d'un secteur qui prévoit, via une CCT rendue obligatoire par le Roi, un accompagnement équivalent vers un nouvel emploi à charge d'un fonds sectoriel de sécurité d'existence, il sera dispensé de l'obligation d'offrir un reclassement professionnel d'une valeur de 1.800€.

## 7. Hypothèses possibles

### Schéma 1 - Régime général – Préavis non presté – Offre valable d'outplacement

#### Scenario 1

L'employeur propose un **outplacement valable** au travailleur dans les **15 jours** qui suivent la fin du contrat de travail



\*Pas de déduction de 4 semaines si le travailleur atteste (certificat médical) qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons de santé dans les 7 jours à compter de la prise de connaissance de son licenciement.

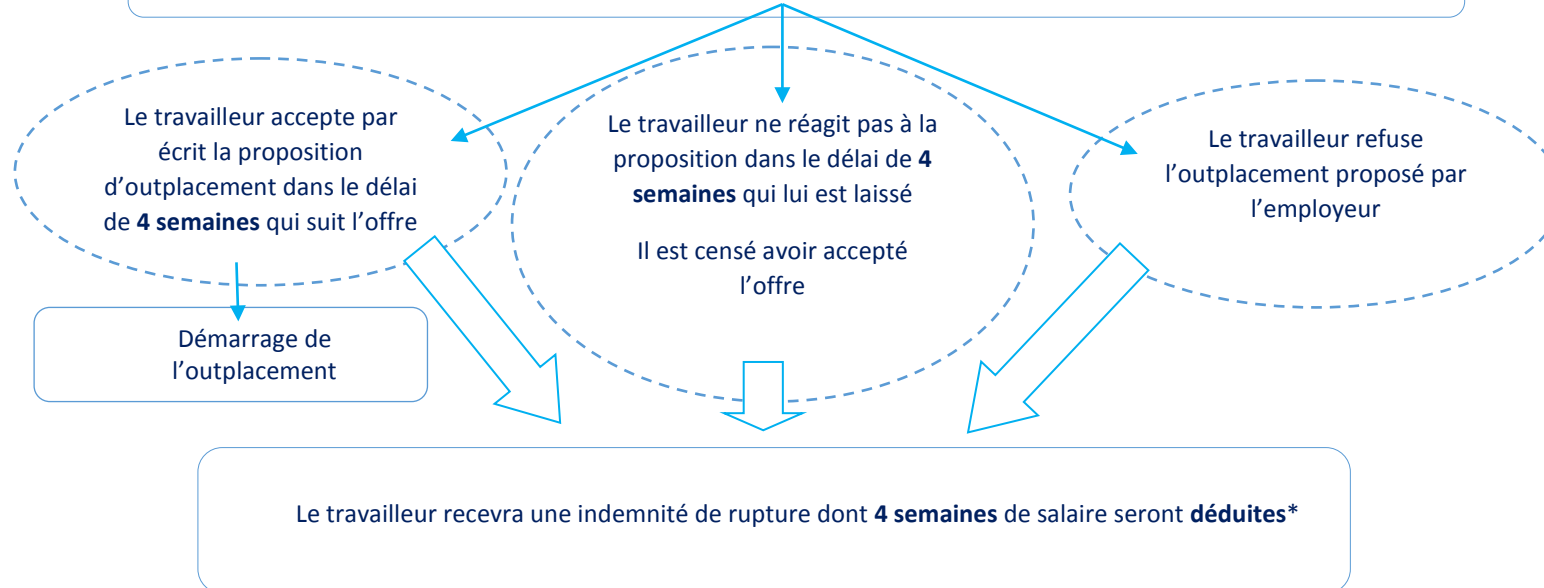
## Schéma 2 - Régime général – Préavis non presté – Pas d'offre d'outplacement valable

### Scenario 2

L'employeur ne fait **pas d'offre** d'outplacement au travailleur dans les **15 jours** suivant la fin du contrat de travail, **ou** celle-ci n'est **pas valable**

Le travailleur **met** l'employeur **en demeure** dans un délai de **39 semaines** à partir de l'expiration du délai initial de 15 jours\*

L'employeur doit faire une offre valable par écrit au travailleur dans le délai de **4 semaines** qui suit la mise en demeure\*



\*Si malgré la mise en demeure du travailleur, l'employeur ne propose aucune offre d'outplacement, le travailleur devra percevoir son indemnité de rupture intégralement.  
**Pas de déduction** de 4 semaines si le travailleur **atteste** (certificat médical) qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des **raisons de santé dans les 7 jours** à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement.

### Schéma 3 - Régime général – Préavis presté – Offre valable d'outplacement

#### Scenario 1

L'employeur fait une **offre valable** d'outplacement dans les **4 semaines** qui suivent le début du délai de préavis

Le travailleur **accepte** l'outplacement dans un délai de **4 semaines** qui suit l'offre

**Sans condition**

Démarrage de l'outplacement

L'employeur **accepte**

Démarrage de l'outplacement à la **date convenue**

**Avec comme condition le report de la date de début** de l'outplacement jusqu'après le délai de préavis

L'employeur **n'accepte pas**

Celui-ci doit faire une nouvelle offre dans un délai de **15 jours** après la fin du contrat

Application de la procédure du **schéma 1**

## Schéma 4 - Régime général – Préavis presté – Pas d'offre d'outplacement valable

### Scenario 2

L'employeur ne fait **pas d'offre valable** d'outplacement dans les **4 semaines** qui suivent le début du délai de préavis

Le travailleur **met l'employeur en demeure** dans un délai de **4 semaines** à partir de l'expiration du délai initial de 4 semaines \*

L'employeur propose par écrit un **outplacement valable** au travailleur dans le délai de **4 semaines** qui suit la **mise en demeure\***

Le travailleur **accepte** la proposition d'outplacement dans le délai de **4 semaines** suivant le moment où l'offre lui est faite

Le travailleur **ne réagit pas** à la proposition d'outplacement  
Il est supposé l'avoir accepté

Le travailleur **refuse** l'offre d'outplacement

L'employeur est libéré de ses obligations

Démarrage de l'outplacement

\* Si malgré la mise en demeure du travailleur, l'employeur ne propose aucune offre d'outplacement, le travailleur recouvre ses droits du congé de sollicitation. Aucune mesure coercitive n'est prévue vis-à-vis de l'employeur qui refuse de proposer une offre d'outplacement malgré la mise en demeure.

## Schéma 5 - Régime 45+ – Préavis non presté – Offre d'outplacement valable

### Scenario 1

L'employeur propose au travailleur un **outplacement valable** dans les **15 jours** qui suivent la **fin du contrat** de travail

Le travailleur **refuse** sans motif

Le travailleur **ne réagit pas** à la proposition d'outplacement dans le délai d'**1 mois** qui suit l'offre

Le travailleur **accepte** par écrit la proposition d'outplacement dans le délai d'**1 mois** qui suit l'offre

Démarrage de l'outplacement

L'employeur est libéré de l'obligation de faire une offre

Le travailleur risque une **sanction** (exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage de **4 à 52 semaines**)



## Schéma 6 - Régime 45+ – Préavis non presté – Pas d'offre d'outplacement valable

### Scenario 2

L'employeur ne fait **pas d'offre d'outplacement** au travailleur **dans les 15 jours** suivant la fin du contrat de travail, **ou** celle-ci n'est **pas valable**

Le travailleur **met l'employeur en demeure** dans un délai de **9 mois** à partir de l'expiration du délai initial de 15 jours

L'employeur doit offrir par écrit un outplacement valable au travailleur dans le délai d'**un mois** qui suit la **mise en demeure\***

Le travailleur **accepte** la proposition d'outplacement dans un délai d'**1 mois** à partir du moment où l'offre lui est faite

Démarrage de l'outplacement

Le travailleur **refuse** sans motif

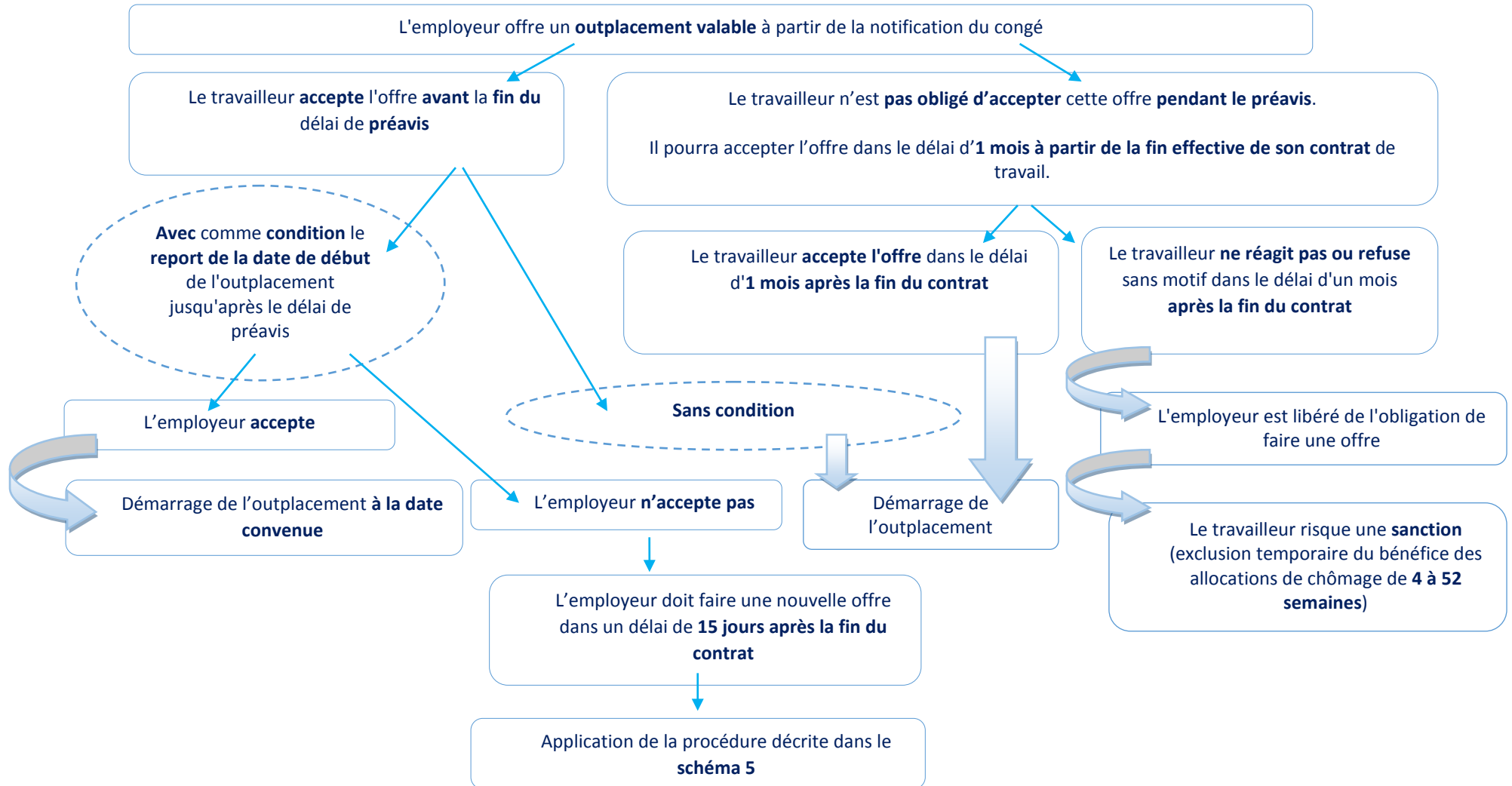
Le travailleur **ne réagit pas** à la proposition d'outplacement dans le délai d'**1 mois** qui suit l'offre

L'employeur est libéré de l'obligation de faire une offre

Le travailleur risque une **sanction** (exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage de **4 à 52 semaines**)

\* Si malgré la mise en demeure, l'employeur ne propose pas d'outplacement, il devra payer une amende de 1.800€. Le travailleur entre en considération, dans ce cas-ci, pour un outplacement à charge du service régional de l'emploi selon la région où l'entreprise est établie (ou de l'ONEm si l'employeur est établi dans une commune de la communauté germanophone).

## Schéma 7 - Régime 45+ – Préavis presté – Offre d'outplacement à l'initiative de l'employeur dès la notification du congé



### Schéma 8 - Régime 45+ – Préavis presté – Initiative du travailleur

Le travailleur demande l'outplacement après la notification du congé

L'employeur fait une **offre valable avant la fin** du délai de **préavis**

L'employeur **ne réagit pas ou refuse** de faire une offre **avant la fin du délai de préavis**

Le travailleur **accepte**

Le travailleur **ne réagit pas ou refuse** sans motif

L'employeur devra faire une offre dans un délai de **15 jours suivant la fin du contrat**

Date de début de l'outplacement est fixée d'un **commun accord**

L'employeur est libéré de l'obligation de faire une offre.

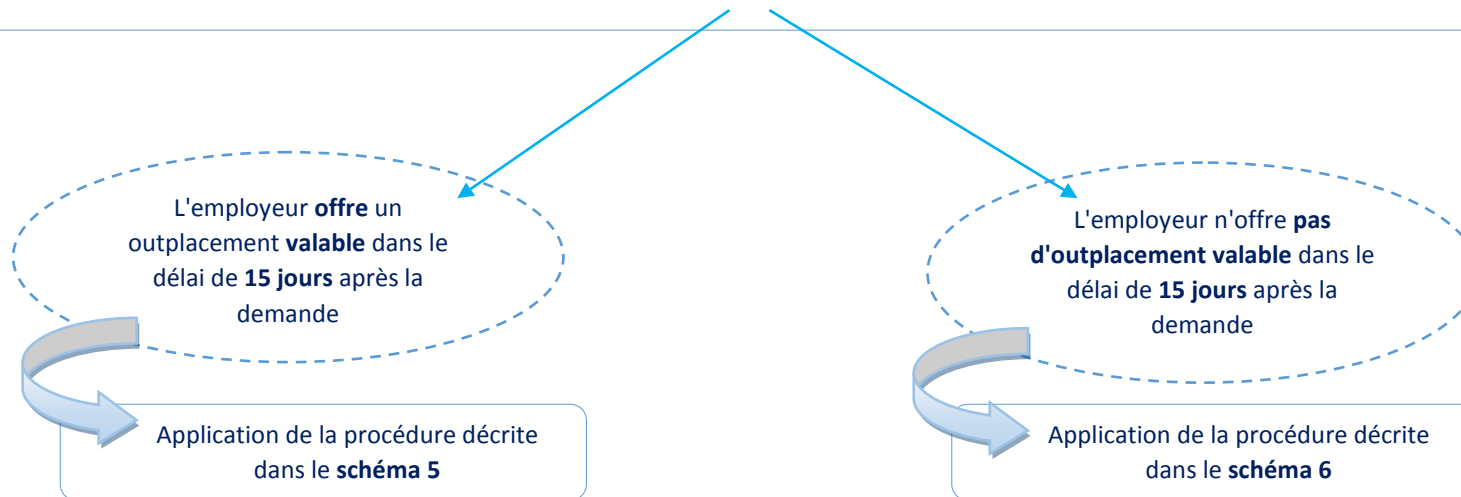
Application de la procédure décrite dans le **schéma 5** (ou **6**)

Démarrage de l'outplacement

Le travailleur risque une **sanction** (exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage de **4 à 52 semaines**)

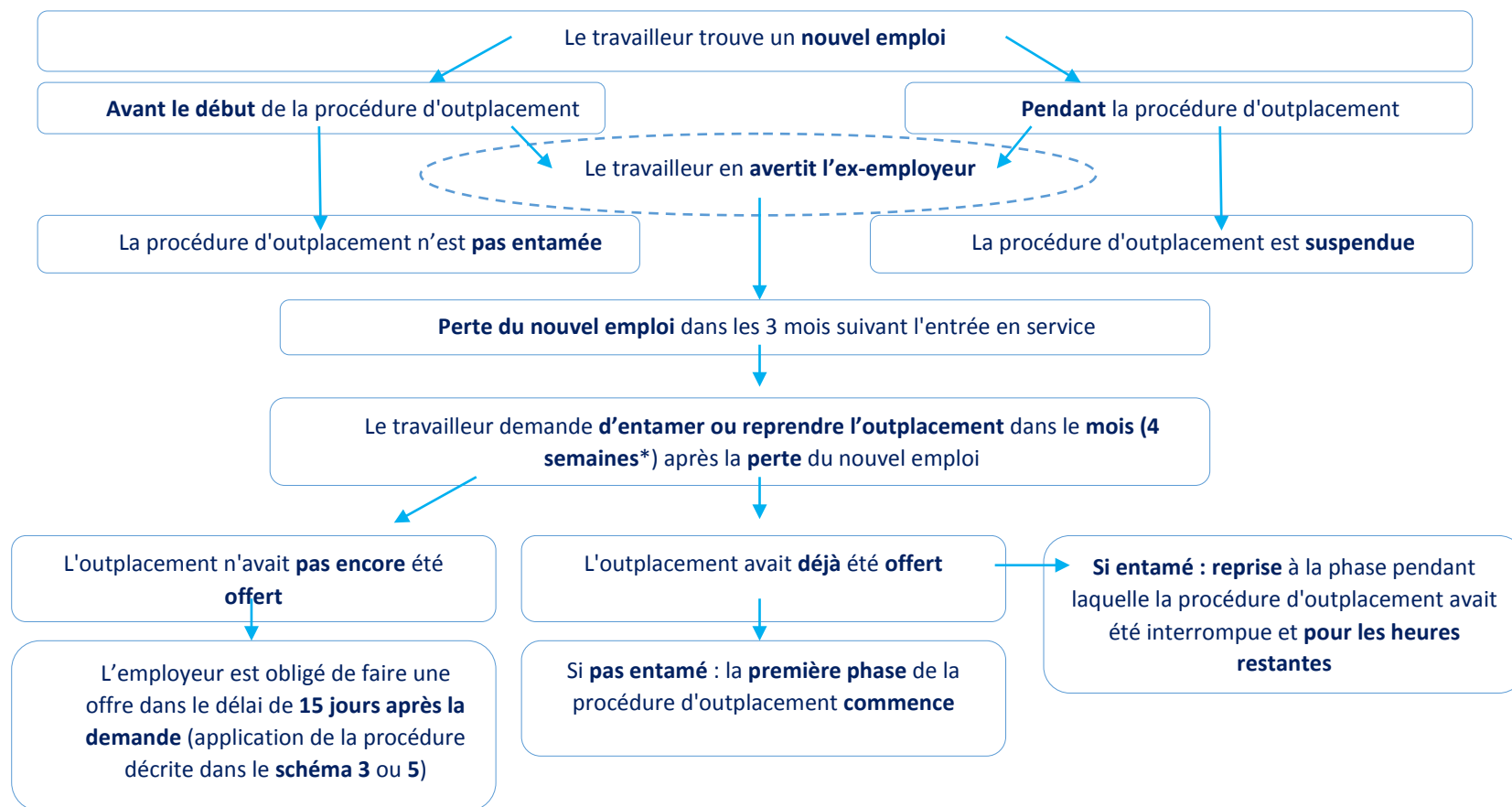
**Schéma 9 - Régime 45+ – Préavis presté – Demande du travailleur dont la durée de travail hebdomadaire moyenne normale n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein**

Le travailleur demande un outplacement **au plus tard 2 mois** après la notification du congé\*



\* Le travailleur doit être disponible sur le marché de l'emploi pour bénéficier d'un outplacement.

## Schéma 10 - Régime général et 45+ – Demande d'outplacement après la perte d'un nouvel emploi



\* Les délais sont calculés en semaines dans le régime général et en mois dans le régime 45+.

### Schéma 11 - Régime général et 45+ – Demande d'outplacement après le contre-préavis

