



PayCover

Avril 2017

La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Outplacement

Depuis l'introduction du statut unique, deux régimes différents d'outplacement coexistent. Ils seront traités ci-dessous.

Le régime général prévoit que tous les travailleurs pouvant prétendre à une période de préavis d'au moins 30 semaines (ou à l'indemnité de rupture correspondante), ont droit à un outplacement et ce, indépendamment de leur âge.

Les travailleurs qui normalement n'ont pas droit à l'outplacement, pourront tout de même en bénéficier s'ils ont atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement (régime supplétif). Il existe en effet un cadre juridique pour les employeurs offrant volontairement un outplacement à un travailleur. Enfin, il existe également une réglementation pour un outplacement dans le cadre d'une restructuration. Dans cette brochure, nous traiterons des deux premières formes d'outplacement.

Accompagnement d'outplacement

Par **accompagnement d'outplacement** on entend, une série de services d'accompagnement et de conseils fournis par un tiers, le prestataire de services, individuellement ou en groupe, à la demande d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de pou-

voir retrouver un travail chez un autre employeur dans un délai court ou de développer une activité professionnelle à titre d'indépendant. L'outplacement n'est ni une médiation au travail ni une réaffectation.

Le bureau d'outplacement fournit services et conseils au travailleur sous la

forme d'un accompagnement psychologique, de la création d'un équilibre personnel, en l'aidant à élaborer et à mettre en oeuvre une campagne de recherche, d'un accompagnement en rapport avec la négociation de nouveaux contrats de travail, un accompagnement lors de l'intégration dans un nouvel environnement de travail, un sup-

FLANDRE

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Avenue Pasteur 6H
1300 WAVRE
T. 010 68 64 34
F. 010 68 63 63

port administratif et logistique.

L'employeur est tenu d'offrir au travailleur un accompagnement d'outplacement après avoir mis fin au contrat de travail.

L'offre de reclassement professionnel se doit de donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci. Cette offre doit comprendre au minimum les éléments suivants :

- Les services qui font au minimum partie de la mission ;
- Les objectifs poursuivis ;
- Les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées ;
- la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;
- le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe ;
- le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi ;
- le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisé. La **distance** entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être **raisonnable**. Pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique. Il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification. Pour juger des possibilités de déplacement du travailleur, la convention collective de travail spécifie qu'il faut tenir compte :
 - des aptitudes physiques du travailleur,
 - de son lieu normal de travail,
 - de la disponibilité des transports en commun ou de la disposition d'un moyen de transport personnel,

- de la durée, du coût et de la fréquence de ces déplacements.

Le travailleur sera contacté dans les plus brefs délais par le bureau d'outplacement afin de suivre un accompagnement d'outplacement pour qu'il se déroule le mieux possible tant sur le plan émotionnel que sur l'élaboration d'un socle de compétences.

Le prestataire de services public ou privé désigné par l'employeur doit être **reconnu** dans le cadre de la législation relative aux bureaux de médiation du travail publics ou privés. Certaines fonctions professionnelles sont prévues dans des règlements sectoriels spécifiques.

Le prestataire de services respectera la **vie privée** du travailleur lors du traitement de ses données personnelles. Les renseignements reçus relatifs au travailleur seront traités confidentiellement et ne seront pas divulgués à des tiers. Le bureau d'outplacement remettra le dossier du travailleur, s'il en fait la demande, à l'issue de la mission.

Le prestataire de services souscrita une **assurance accident du travail**, en faveur des travailleurs en reclassement pour couvrir tous les accidents qui surviendraient durant l'exécution des missions d'outplacement et sur le chemin vers le lieu où elles sont effectuées, et qui ne sont pas couvertes par l'assurance accidents du travail de l'employeur, la même protection est offerte si celle-ci est garantie par la loi sur les accidents du travail. En cas de non respect de cet engagement, le prestataire de service devra verser une indemnisation forfaitaire **complémentaire**, égale à trois mois de salaire au travailleur victime d'un accident, indépendamment de ses créances, sur la base des dommages encourus par le travailleur.

Le prestataire de services ne peut pas faire appel à la **non exécution des obligations contractuelles** de l'employeur à son encontre pour suspendre l'accompagnement d'outplacement.

Le prestataire de services s'engage à ne pas influencer la décision de licenciement ni les négociations y afférentes.

Le travailleur qui s'est engagé à suivre l'accompagnement à l'emploi est tenu d'y contribuer en toute bonne foi. Cela signifie notamment que le travailleur est supposé prévenir le prestataire de services en cas d'absence.

Le droit à l'outplacement conformément au régime général⁷

Le régime général prévoit un droit de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat a été rompu avec une période de préavis, conformément aux dispositions légales² d'au moins 30 semaines ou par une compensation identique au salaire actuel correspondant à la durée d'une période de préavis d'au moins 30 semaines, soit la partie restante de ce délai³.

Le droit à l'outplacement n'est pas octroyé aux travailleurs licenciés pour faute grave.

Le droit à l'outplacement est uniquement valable en cas de licenciement. Les travailleurs dont le contrat se termine d'un commun accord ou pour raisons médicales ne peuvent le solliciter.

Contrairement au régime supplétif, ni l'âge du travailleur concerné ni son volume de prestations n'ont d'importance.

Outplacement en cas de résiliation du contrat avec une indemnité de rupture

Les mesures liées au licenciement

Lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant soit le paiement d'une indemnité de rupture calculée sur base du salaire, soit moyennant une période de préavis d'au moins 30 semaines, soit moyennant la partie restante de ce délai, alors le travailleur a droit aux mesures liées au licenciement suivantes :

1. un **accompagnement d'outplacement** de 60 heures d'une valeur d'un douzième du salaire annuel de l'année calendrier précédant l'année du licenciement avec une valeur minimum de 1.800 euros et de maximum 5.500 euros. Si le régime de travail du travailleur est à temps



partiel, cette fourchette entre minimum et maximum est convertie au moyen de la fraction d'occupation. Cet accompagnement d'outplacement est évalué à 4 semaines de salaire. Lors de l'introduction de ce régime en 2014, le travailleur avait la possibilité de refuser l'offre d'outplacement. L'indemnité de rupture n'était alors pas diminuée à 4 semaines de salaire. Depuis le 1er janvier 2016, l'indemnité de rupture est toujours diminuée de 4 semaines de salaire, même si le travailleur n'accepte pas la proposition. La diminution de l'indemnité de rupture de 4 semaines est forfaitaire. Ni l'importance du salaire du travailleur, ni la valeur effective ou le coût de l'outplacement ne sont pris en compte.

2. une **indemnité de rupture** qui correspond soit à la durée du préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie restante de ce délai, sur laquelle est calculée le coût de l'accompagnement d'outplacement.

Le travailleur recouvre le droit à une

indemnité de rupture correspondant au salaire actuel soit correspondant au délai de préavis, soit à la partie restante de ce délai si l'employeur :

- ne lui offre aucun accompagnement d'outplacement après avoir suivi la procédure;
- lui propose une offre qui n'est pas conforme aux conditions et aux réglementations;
- malgré l'offre d'accompagnement d'outplacement, l'employeur n'a pas réellement mis en oeuvre l'accompagnement susmentionné.

La durée de l'accompagnement

Le travailleur a droit à un accompagnement d'outplacement pendant une **période de douze mois maximum** sous les conditions et les règles suivantes :

1. A l'issue de la première session de vingt heures, le travailleur bénéficie automatiquement d'une seconde session de vingt heures dans

une deuxième période de quatre mois, s'il n'a **pas clairement exprimé** le souhait d'y renoncer *parce qu'il* a trouvé un emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant **ou s'il n'a pas abandonné** la procédure au cours de cette première période;

2. l'accompagnement se poursuit sur un total de **vingt heures** durant une période maximale de quatre mois s'il n'a **pas clairement exprimé** le souhait d'y renoncer **parce qu'il** a trouvé un emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Cette notification rompt le contrat d'accompagnement.
3. l'accompagnement se poursuit encore une fois sur un total de **vingt heures** durant une période maximale de six mois s'il n'a **pas clairement exprimé** le souhait d'y renoncer **parce qu'il** a trouvé un emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Cette notification rompt le contrat d'accompagnement.

Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande.

En cas de reprise, celle-ci débute à la période pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté⁴.

La procédure

Lorsqu'il licencie un travailleur, **l'employeur** doit lui faire une offre valable de reclassement par écrit⁵ **dans les quinze jours** après la fin du contrat.

Si l'employeur n'offre pas d'accompagnement d'outplacement durant le délai susmentionné de quinze jours, le travailleur pourra mettre l'employeur en demeure, par écrit **dans les 39 semaines** après l'expiration du délai.

L'employeur proposera par écrit un accompagnement d'outplacement valable **dans un délai de quatre semaines** après la mise en demeure.

Le travailleur dispose **d'un délai de quatre semaines** à compter de l'offre faite par l'employeur pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre. Le travailleur peut donner son accord, au plus tôt au moment où le contrat de travail est résilié.

L'écrit dans lequel le travailleur donne son accord peut uniquement avoir trait à l'outplacement en tant que tel.

Le travailleur communiquera le début ou la reprise du reclassement professionnel, la mise en demeure, l'accord quant à l'accompagnement ou son refus éventuel, la demande de report de la date de début ainsi que la notification concernant un nouvel emploi ou une activité comme indépendant, au moyen d'un courrier recommandé ou de la remise d'un écrit et pour lequel un duplicata est signé pour réception par l'employeur.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande d'accompagnement, l'accord ou le refus jusqu'au report de la date de début sont communiqués au moyen de l'envoi d'un courrier recommandé.

Outplacement en cas de rupture du contrat avec un délai de préavis

Les mesures de licenciement

Lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat avec un délai de préavis d'au moins 30 semaines, le travailleur a droit à une indemnité de licenciement comprenant:

1. **un reclassement professionnel de 60 heures.** Le temps consacré à cet outplacement est calculé sur le temps durant lequel le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi⁶;
2. une **période de préavis**⁷ d'au moins 30 semaines.



Présentation schématique des travailleurs ayants-droit

	Régime général Licenciement avec indemnités de préavis	Régime général Licenciement avec délai de préavis	Régime supplétif
Travailleurs ayants-droit	Ceux qui au moment du licenciement ont droit à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines (ou le solde restant).	Au moment du licenciement, ils ont droit à une période de préavis d'au moins 30 semaines.	Avoir au moins 45 ans au moment du licenciement et avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
Travailleurs exclus	Les travailleurs licenciés pour faute grave ou dans le cadre d'une restructuration.	Les travailleurs licenciés pour faute grave ou dans le cadre d'une restructuration.	Les travailleurs licenciés pour faute grave dans le cadre d'une restructuration ou à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.

Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la période pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes⁸. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, **a mis fin à son contrat de travail** moyennant un préavis réduit (a donné un **contre préavis**) parce qu'il a trouvé un nouvel emploi maintient son droit à une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après la fin de son contrat de travail. Il doit faire cette communication dans le mois qui suit la perte de son nouvel emploi.

Si la procédure avait déjà été entamée au cours du préavis, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes dans cette phase. La procédure prend fin en tout état de cause à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Le travailleur qui souhaite débiter ou reprendre le reclassement professionnel mettra sa requête par écrit dans un délai de quatre semaines après la perte de son nouvel emploi.

La procédure

Lorsqu'un contrat de travail est rompu par l'employeur par un délai de préavis⁹ d'au moins 30 semaines, l'employeur fera une offre d'accompagnement d'outplacement **au plus tard quatre semaines** après le début de la période de préavis.

Au terme de ces quatre semaines, si l'employeur n'a pas fait d'offre d'outplacement au travailleur, ce dernier le mettra en demeure par écrit.

L'employeur fera une proposition de reclassement professionnel par écrit **dans les quatre semaines** après la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un **délai de quatre semaines** à compter de l'offre proposée par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

Le travailleur donnera son accord sur l'offre d'accompagnement d'outplacement au plus vite après la notification

de son délai de préavis, afin de débiter l'accompagnement d'outplacement.

Le courrier dans lequel le travailleur donne son accord ne peut concerner que l'outplacement en tant que tel. La demande du travailleur de débiter ou de reprendre l'accompagnement d'outplacement, la mise en demeure, le consentement de la proposition ou son refus éventuel, la demande de report de la date de début ainsi que la communication concernant un nouvel emploi ou une activité en tant qu'indépendant doivent être faits par courrier recommandé ou moyennant la remise d'un écrit dont le double sera signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel par l'employeur, le refus éventuel d'une demande de reclassement, le consentement ou le refus avec report de la date de début doivent être envoyés par courrier recommandé.

Régime spécial d'outplacement pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans¹⁰

Ce régime est uniquement d'application si le travailleur n'a pas droit à un outplacement dans le régime général. Depuis 2014, ce régime a un caractère résiduel.

Présentation schématique des délais

	<i>Régime général Licenciement avec indemnités de préavis</i>	<i>Régime général Licenciement avec délai de préavis</i>	<i>Régime supplétif</i>
<i>Délai imparti à l'employeur pour faire une offre</i>	Délai de 15 jours après la fin du contrat	Dans un délai de 4 semaines après la réception de la notification du licenciement	Durant la totalité de la période de préavis et au plus tard 15 jours après la fin du contrat
<i>Délai imparti au travailleur pour accepter l'offre</i>	Dans un délai de 4 semaines après l'offre	Dans un délai de 4 semaines après l'offre	Dans un délai de 1 mois après l'offre
<i>Délai imparti au travailleur pour mettre en demeure</i>	Délai de 39 semaines suivi par 15 jours durant lesquels l'employeur aurait dû faire une offre	Dans un délai de 4 semaines après la fin du délai de 4 semaines suivant le début du préavis	Dans un délai d'1 mois après l'expiration du délai de 15 jours suivant la fin du contrat; ce délai est porté à 9 mois en cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de rupture.
<i>Délai imparti à l'employeur après la mise en demeure</i>	Dans un délai de 4 semaines après la mise en demeure	Dans un délai de 4 semaines après la mise en demeure	Délai de 1 mois après la mise en demeure

Un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur, a droit depuis le 15 septembre 2002, à un accompagnement d'outplacement si les deux conditions suivantes sont remplies :

1. il n'a pas été licencié pour faute grave;
2. le travailleur est âgé d'au moins 45 ans au moment où le licenciement est notifié ;
3. au moment du licenciement, le travailleur a au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service de cet employeur.

Le droit ne lui est plus accordé au moment où il prend sa retraite.

Le droit à un outplacement est uniquement valable en cas de licenciement. Les travailleurs dont le contrat prend

fin d'un commun accord ou pour force majeure médicale, n'y ont pas droit.

Contrairement au régime général, l'âge et le volume des prestations du travailleur concerné sont importants.

L'employeur n'est pas tenu d'offrir un reclassement professionnel à moins que le travailleur en fasse explicitement la demande :

1. au travailleur qui est lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein et se trouvant dans une situation comparable au sens de l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;

2. au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi¹⁷.

Durée de l'accompagnement d'outplacement

Le travailleur a droit à un accompagnement d'outplacement durant **une période maximale de douze mois**.

Pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité profession-

nelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement¹².

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de **vingt heures**, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement.

Le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti¹³ l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement.

Lorsque le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur et qu'il perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de

reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande¹⁴. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes dans cette phase. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, **a mis fin à son contrat de travail** moyennant un préavis réduit (a donné un **contre préavis**) parce qu'il a trouvé un nouvel emploi maintient son droit à une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après la fin de son contrat de travail. Il doit faire cette communication dans le mois qui suit la perte de son nouvel emploi. Si la procédure avait déjà été entamée au cours du préavis, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes dans cette phase¹⁵. La procédure prend fin en tout état de cause à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

La procédure

Durant la période de quinze jours après la fin du contrat de travail, l'employeur fera une offre d'outplacement écrite au travailleur à qui il est tenu d'offrir un accompagnement d'outplacement de sa propre initiative. Concrètement cela signifie que l'employeur doit faire une offre dans les 15 jours après l'expiration du délai de préavis ou, si le contrat de travail est rompu sans préavis, dans les 15 jours suivant le moment de la rupture du contrat de travail.

Si l'employeur, durant le délai susmentionné de quinze jours n'offre aucun accompagnement d'outplacement au travailleur, ce dernier mettra par écrit l'employeur en demeure, **dans le mois** après l'expiration du délai. Ce délai d'un mois peut toutefois être prolongé jusqu'à 9 mois si le contrat de travail a été rompu sans période de préavis.

L'employeur enverra une offre écrite valable d'outplacement au travailleur dans **un délai d'un mois** après l'envoi de la mise en demeure.



Le travailleur dispose **d'un délai d'un mois** à compter de l'envoi de l'offre faite par l'employeur pour donner par écrit son accord ou non à cette offre.

*Si le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un délai de préavis, l'employeur peut, à partir de la notification du préavis et **durant le délai de préavis**, faire une offre écrite d'outplacement au travailleur, qu'il doit proposer de sa propre initiative.* Le travailleur n'est pas obligé d'accepter l'offre durant la période de préavis. Il dispose de toute façon d'un délai d'un mois après la fin du contrat de travail pour donner son consentement ou non à l'offre.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre durant le délai de préavis, peut fixer comme condition que la date de début de l'accompagnement soit ajournée jusqu'à l'expiration du délai de préavis. Si l'employeur est d'accord pour l'ajournement, il en fait part par écrit au travailleur et l'offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'ajournement, il

rédigera une nouvelle offre d'outplacement dans les quinze jours après la fin du contrat de travail.

Si le contrat de travail est rompu par l'employeur, avec un délai de préavis, le travailleur peut, après la notification du préavis et durant le délai de ce dernier, demander à pouvoir bénéficier de l'accompagnement durant cette période. L'employeur n'est pas obligé d'accepter cette demande durant la période de préavis. S'il refuse ou s'il n'accède pas à la demande, il rédigera une offre d'outplacement valable dans un délai de quinze jours après la fin du contrat de travail. Dans ce cas, c'est la "procédure normale" qui s'applique.

Si l'employeur accepte la demande du travailleur et établit une proposition d'outplacement par écrit, la date de commencement de l'accompagnement d'outplacement est fixée d'un commun accord par écrit.

Lorsque l'accompagnement d'outplacement a lieu pendant le délai de préavis,

les heures de reclassement sont calculées sur le temps durant lequel le travailleur peut s'absenter pour chercher un nouvel emploi.

Le travailleur à qui l'employeur n'est pas tenu de proposer d'initiative une procédure de reclassement professionnel (les travailleurs à temps partiel fournissant des prestations moins de 50% du temps, et les travailleurs ne devant pas être entièrement disponibles pour le marché de l'emploi) et qui souhaite bénéficier de ce droit, doit envoyer une demande écrite à l'employeur, au plus tard après la notification du licenciement. Dans ce cas, la procédure normale est d'application étant donné que le délai de quinze jours durant lequel l'employeur est tenu d'offrir un accompagnement d'outplacement, est calculé à partir du moment de la demande du travailleur.

Le travailleur peut donner, après la signification du délai de préavis ou de la résiliation immédiate du contrat de travail, son accord pour débiter l'accompagnement d'outplacement.



*Le secrétariat social pour
une gestion optimale
de votre personnel !*



- Gestion des prestations de vos travailleurs
- Aperçu clair et permanent des prestations de votre personnel
- Gestion optimale des heures supplémentaires
- Assistance juridique en cas de contrôle de l'inspection des lois sociales
- Suivi des dates d'expiration (sélection médicale, certificat ADR,...)
- Récupération automatique des données du tachygraphe digital ou de l'ordinateur de bord

PAYCOVER asbl
info@paycover.be - www.paycover.be

Avenue du Port, 104-106 - 1000 Bruxelles
T : 02 421 07 25 - F : 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Wavre
T : 010 68 64 34 - F : 010 68 63 63

Engelse Wandeling 2 - 8500 Courtrai
T : 056 60 17 38 - F : 056 61 36 03

Le travailleur qui s'est engagé à suivre l'accompagnement à l'emploi est tenu d'y contribuer en toute bonne foi.

Cela signifie notamment que le travailleur est supposé prévenir le prestataire de services en cas d'absence.

Le courrier dans lequel le travailleur donne son accord peut seulement concerner l'outplacement en tant que tel.

La demande d'octroi d'accompagnement d'outplacement, de début ou de reprise, la mise en demeure, l'accord ou le refus éventuel de l'accompagnement, la demande d'ajournement de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité en tant qu'indépendant doivent être effectués par courrier recommandé ou par la remise d'une lettre dont le duplicata doit être signé par l'employeur pour réception.

L'offre d'outplacement de l'employeur, le refus éventuel d'une demande d'accompagnement, l'accord ou le refus ou l'ajournement de la date de début doivent être communiqués par courrier recommandé.

Le travailleur qui a droit à un accompagnement d'outplacement et qui a introduit une demande valable mais **qui ne peut pas bénéficier de l'accompagnement**, communique au bureau de chômage de l'ONEM son souhait de bénéficier d'un accompagnement d'outplacement à charge de l'ONEM. Le travailleur doit introduire sa demande dans les 6 mois, sous peine de déchéance, à compter du moment où il met son employeur en demeure. Il doit en outre prouver que

les conditions en vigueur sont respectées.

Les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédures au moyen de conventions collectives de travail. Grâce aux partenaires sociaux, les commissions paritaires offrent la possibilité de modifier les régimes, et les travailleurs peuvent dès lors se tourner directement vers le secteur pour demander un accompagnement d'outplacement.

Prix

Les frais de reclassement professionnel sont à charge de **l'employeur** qui a demandé la mission d'outplacement.

L'octroi d'un accompagnement ne peut pas porter préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail, relatives au licenciement ni aux avantages financiers complémentaires, qui sont octroyés par les conventions collectives de travail sectorielles, en cas de licenciement.

Les commissions paritaires peuvent y déroger et prendre en charge les frais de reclassement professionnel collectivement.

Sanctions

Si le travailleur refuse sans motif une

offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur peut être sanctionné **dans le cadre de la réglementation en matière de chômage**, s'il refuse de collaborer en refusant une offre d'accompagnement d'outplacement organisée par l'employeur ou la cellule pour l'emploi à laquelle participe l'employeur. C'est également le cas s'il ne demande pas d'accompagnement d'outplacement alors qu'il y a droit.

Si l'employeur ne remplit pas ses obligations dans le cadre du reclassement professionnel prévu, il devra s'acquitter du paiement d'une cotisation au bénéfice de l'ONEM, ou en Wallonie, à l'Office Wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi; lorsqu'il s'avère que ses obligations n'ont pas été respectées. Cette cotisation est octroyée pour l'outplacement des travailleurs qui ne bénéficiaient pas du reclassement professionnel. Le montant de la cotisation majoré par un montant couvrant les frais administratifs et financiers, a été fixé à **1800 €**.

Quelques secteurs renseignés

Les secteurs ont la possibilité de prévoir certaines dérogations selon les

régimes susmentionnés. En outre, ils peuvent facturer les frais au Fonds de sécurité d'existence. Nous vous expliquons ci-dessous la manière dont cela fonctionne dans certains secteurs.

CP 124- Commission paritaire du secteur construction¹⁶

L'ouvrier dont le contrat de travail a pris fin et qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel. A également droit à une procédure de reclassement professionnel telle que fixée par la présente CCT, l'ouvrier qui a atteint l'âge de 40 ans et qui appartient à la catégorie salariale I et IA. Pour les licenciements qui ont lieu durant la durée de validité de la présente CCT, et à condition que l'employeur ait fait appel à fvb-ffc Constructiv pour la mission de reclassement professionnel, fvb-ffc Constructiv remboursera la moitié des frais (hors TVA) de l'accompagnement d'outplacement à l'employeur.

CP140.03- Commission paritaire pour le transport par route et de la logistique pour le compte de tiers

Il n'existe aucune dérogation pour le moment. Cela implique que l'employeur est tenu d'offrir un outplacement, selon le cas d'après le régime général ou d'après le régime supplétif, et doit en supporter lui-même les frais.

CP 200- Commission paritaire complémentaire pour employés

Les travailleurs licenciés avec un délai de préavis à prester d'au moins 30 semaines ou avec une indemnité de rupture correspondant à au moins 30 semaines de salaire, ont droit à un accompagnement d'outplacement, indépendamment de l'âge. Si l'outplacement est proposé durant la période de préavis, alors la prestation de service du Cefora est gratuite pour l'employeur.

Si l'employé est licencié avec une indemnité de rupture, l'employeur devra payer 1/12 du salaire annuel

fixe de l'employé au Fonds social avec un minimum de € 1800 et un maximum de € 5500. Si le régime de travail de l'employé est à temps partiel, la fourchette minimum-maximum est imputée lors de la fin de l'occupation. L'employeur peut toutefois retenir 4 semaines sur l'indemnité de rupture.

Dans le régime supplétif d'outplacement pour les employés de 45 ans et plus au moment du licenciement, comptabilisant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'intervention du CEFORA est gratuite.

En outre, un outplacement est prévu pour les employés âgés au moins de 35 ans et de moins de 45 ans au niveau sectoriel, qui sont licenciés, sauf pour faute grave, et qui avaient un contrat de travail à durée indéterminée. Ces employés peuvent bénéficier d'un accompagnement de 40 heures pour répondre à leurs questions, à charge du Cefora, à répartir sur une période de 6 mois.

CP 226- Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique¹⁷

Tant les employés barémisés que les employés non barémisés, quel que soit leur âge, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit sous certaines conditions, à l'accompagnement de licenciement sectoriel. Il n'y a pas de droit à l'accompagnement de licenciement s'il s'agit d'un licenciement :

- a. au cours des six premiers mois de l'emploi;
- b. pour motifs graves;
- c. en vue de la pension de retraite légale.

L'obligation de faire une offre d'accompagnement d'outplacement est donc beaucoup plus large que prévue dans le régime général (délai de préavis ou indemnité de rupture correspondant à 30 semaines ou plus) et le régime spécial (travailleurs d'au moins 45 ans).

L'accompagnement de licenciement est organisé par le Fonds Social et à sa charge, qui a pour ce faire engagé Right Management Belgium SA. En cas de licenciement individuel d'employés barémisés ou assimilés, le coût de l'accompagnement de licenciement sectoriel est pris complètement et directement en charge par le Fonds Social. Le Fonds Social intervient également dans le coût de l'accompagnement de licenciement en cas de licenciement individuel d'employés non barémisés et en cas de licenciement collectif. Dans ce cas, la demande doit parvenir au Fonds Social dans un délai de six mois à compter de la date de notification du congé via un formulaire mis à disposition par le Fonds social aux employeurs. L'offre d'outplacement à charge du fonds social n'est toutefois pas d'application si le contrat est rompu par l'employeur avec une indemnité calculée sur le salaire actuel correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie restante de ce délai.

1. *Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, M.B. 15/09/2001*
2. *Loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail; art. 67 à 69 de la Loi concernant l'introduction d'un statut unique, M.B. 31/12/2013*
3. *Le règlement n'est pas d'application pour les travailleurs tombant sous le régime particulier de la politique d'activation en cas de restructuration.*
4. *Le travailleur qui n'a pas commencé la procédure de reclassement professionnel ou qui l'a arrêtée parce qu'il avait trouvé un nouvel emploi, et qui souhaite la reprendre ou la débiter (suite à la fin de ce nouvel emploi) est tenu de rentrer sa demande par écrit dans un délai de quatre semaines après la perte du nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite débiter l'accompagnement d'outplacement, n'a pas encore reçu d'offre, la procédure d'application en cas de manquement, étant entendu que le délai de quinze jours durant lequel l'employeur est tenu d'offrir un accompagnement d'outplacement, est calculé à partir de la requête du travailleur.*
5. *Càd. avec une indemnité égale soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit égale à la partie restante du délai.*
6. *Article 41 de la Loi du 3 juillet 1978*
7. *Loi du 3 juillet 1978 concernant la loi sur les contrats de travail; art. 67 à 69 de la Loi sur le statut unique, M.B. 31/12/2013*
8. *Le travailleur qui n'a ni débuté ni arrêté l'accompagnement parce qu'il avait trouvé un autre emploi et qui souhaite débiter ou recommencer la procédure de reclassement (parce que le nouvel emploi a pris fin), enverra sa requête par écrit dans un délai de quatre semaines après la perte du nouvel emploi. Si le travailleur qui souhaite débiter l'accompagnement, n'a pas encore*
9. *Un délai de préavis obtenu conformément aux dispositions de la Loi du 3 juillet 1978 et aux articles 67 à 69 de la Loi sur le statut unique.*
10. *Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, M.B. 15/09/2000; Convention collective de travail n°82 concernant l'outplacement des travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, M.B. 21/11/2007*
11. *Un A.R. du 21 octobre 2007 définit ce que l'on entend par "un travailleur ne doit pas rester disponible pour le marché de l'emploi".*
12. *L'avertissement interrompt l'accompagnement d'outplacement.*
13. *L'avertissement interrompt l'accompagnement d'outplacement.*
14. *Le travailleur qui souhaite débiter ou recommencer le reclassement professionnel est tenu d'envoyer sa requête par écrit, un mois après la perte du nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite débiter l'accompagnement, n'a pas encore reçu d'offre, la procédure d'application en cas de rupture, étant donné que le délai de quinze jours durant lequel l'employeur est tenu d'offrir un accompagnement d'outplacement, calculé à partir du moment de la demande du travailleur*
15. *Le travailleur qui souhaite débiter ou recommencer le reclassement professionnel est tenu d'envoyer sa requête par écrit, un mois après la perte du nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite débiter l'accompagnement, n'a pas encore reçu d'offre, la procédure d'application en cas de rupture, étant donné que le délai de quinze jours durant lequel l'employeur est tenu d'offrir*
16. *Convention collective de travail du 12 juin 2014 concernant l'Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés, valable du 01/01/2015 pour une durée déterminée de deux ans. Au moment de la rédaction de cet article, la cct susmentionnée n'a pas encore été prolongée. Compte tenu du fait que celle-ci sera probablement prolongée, nous en parlons tout de même.*
17. *Convention collective de travail du 9 mai 2016 relative à un régime d'accompagnement de licenciement, entrée en vigueur le 1er janvier 2016 et conclue pour une durée indéterminée. Convention collective de travail du 24 août 2006 pour l'exécution des articles 5 et 8 § 2 de la convention collective de travail du 24 août 2006 relative au régime d'accompagnement de licenciement, entrée en vigueur le 1er septembre 2006 et conclue pour une durée indéterminée*

UPTR & PARTNERS

La défense professionnelle de vos intérêts, une information pertinente, des services efficaces et des partenaires engagés pour les transporteurs et logisticiens belges !



www.uptr.be



www.paycover.be



PTTC
Centre de formation
(formation continue
& ADR)

www.pttc.be



**TRANSPORT
JOB PLATFORM**

www.transport-jobs.be



CMR-IT
Logiciel pour l'impression
et l'archivage des
lettres de voiture CMR

www.cmr-it.be



PLAN & RIDE
Logiciel de gestion
des livraisons

www.transport-it.be



MONIZZE
Chèques-repas
électroniques

www.monizze.be



AXXES
Badges de paiement
pour autoroutes

www.axxes.fr



LOGPAY
Carte carburant et
badges de paiement
pour autoroutes

www.logpay.de



**UNION PROFESSIONNELLE DU TRANSPORT
ET DE LA LOGISTIQUE**

LIEGE

Z.I. des Hauts-Sarts - Rue de l'Abbaye 138
4040 Herstal
T. 04 361 40 90

BRUXELLES

Avenue du port 104-106
1000 Bruxelles
T. 02 420 54 56

COURTRAI

Engelse Wandeling 2 Bus K07G
8500 Courtrai
T. 056 60 17 38

E-mail : info@uptr.be • Website : www.uptr.be