

La Question du Mois

Juin 2018

Je viens de licencier mon travailleur dont le délai de préavis est supérieur à 30 semaines. Il me dit qu'il a donc droit à un outplacement. De quoi s'agit-il ? Quelles sont les conditions ? Quelles sanctions est-ce que je risque si je ne remplis pas mes obligations ?

L'outplacement, autrement appelé le reclassement professionnel, est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Depuis janvier 2014, deux régimes d'outplacement coexistent : le régime général et le régime spécial.

■ 1. Régime général ■

Le régime général est applicable aux travailleurs qui sont licenciés **et** qui ont droit à un délai préavis d'au moins 30 semaines, ou à une indemnité de rupture correspondant à une durée équivalente.

Sont cependant **exclus** les travailleurs licenciés pour motif grave ou faisant l'objet d'une procédure de gestion active des restructurations.

■ Droit du travailleur en cas de rupture avec paiement d'une indemnité

Lorsque le contrat de travail prend fin immédiatement moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, le travailleur a droit à :

- Un **reclassement professionnel** de 60 heures correspondant à la valeur d'1/12^{ème} de la rémunération de l'année civile qui précède le licenciement (soit 4 semaines de rémunération avec un minimum de 1.800 € et un maximum de 5.500 €).
- Une indemnité de rupture dont **4 semaines** de rémunération sont **déduites** de la valeur du reclassement professionnel.

Cependant, cette déduction de 4 semaines ne pourra pas se faire lorsque :

- l'employeur ne soumet aucune offre de reclassement après la mise en demeure
- l'employeur soumet une offre de reclassement non conforme
- n'exécute pas la procédure de reclassement alors qu'une offre conforme avait été formulée

Cela signifie que dans ces 3 cas, le travailleur aura droit à son indemnité de rupture complète.

En outre, depuis février 2018, il est permis au travailleur de conserver ses 4 semaines d'indemnités lorsqu'il est certain, au moment du licenciement, qu'il ne pourra pas suivre un reclassement professionnel pour des **raisons médicales**. C'est par exemple le cas lorsque le travailleur est en phase terminale de maladie.

La preuve de la raison médicale qui empêche le travailleur de suivre le reclassement professionnel doit être apportée dans les 7 jours du licenciement par le travailleur au moyen d'un certificat médical de son médecin traitant. L'employeur peut dans ce même délai mandater un deuxième médecin afin de contrôler l'état de santé de son travailleur.

Quoiqu'il en soit, dans le cas où le travailleur remplit les conditions de l'outplacement général, son employeur est tenu de lui formuler une offre de reclassement professionnel dans un délai de **15 jours** suivant la fin du contrat. Le travailleur dispose alors d'un délai de **4 semaines** pour accepter cette offre.

A défaut d'offre, le travailleur doit mettre en demeure son employeur dans les **39 semaines** qui suivent l'expiration du délai de 15 jours suivant la fin du contrat. L'employeur dispose alors de **4 semaines** à dater de la mise en demeure pour formuler une offre.

Le travailleur peut toujours refuser le reclassement professionnel mais perdra

également, le cas échéant, 4 semaines d'indemnité de préavis.

▪ **Droit du travailleur en cas de rupture avec prestation de préavis**

Lorsque le contrat de travail prend fin moyennant prestation d'un préavis d'au moins **30 semaines**, le travailleur a droit à un **reclassement professionnel** de 60 heures, le temps consacré à cette procédure étant **imputé sur les congés de sollicitation** dont bénéficie le travailleur pour la recherche d'un nouvel emploi (à planifier avec le prestataire d'outplacement)

Dans le cas où le travailleur remplit les conditions de l'outplacement général, son employeur est tenu de formuler une offre écrite de reclassement professionnel au travailleur dans les **4 semaines** qui suivent le début de la prestation de préavis. Le travailleur dispose alors d'un délai de 4 semaines pour accepter cette offre.

A défaut d'offre, le travailleur dispose d'un délai de **4 semaines** après l'expiration du délai de 4 semaines suivant le début du préavis pour mettre son employeur en demeure. Ce dernier a alors un délai de 4 semaines pour formuler une offre.

▪ **Sanction**

Aucune sanction n'est actuellement prévue, que ce soit dans le chef de l'employeur, ou du travailleur.

▪ **Spécificités sectorielle**

Actuellement, la réglementation ne prévoit pas dans quelle mesure les fonds sectoriels pourraient intervenir dans le régime général de l'outplacement. Les partenaires sociaux disposent d'un délai pour prendre des initiatives à cet égard.

■ 2. Régime spécial ■

Le régime spécial de l'outplacement est prévu par la CCT n° 82bis. Ce régime est uniquement applicable au travailleur licencié qui ne remplit pas les conditions du régime général **et** qui :

- est âgé d'au moins **45 ans** au moment du licenciement
- compte au moins **1 an d'ancienneté** ininterrompue
- n'est pas en mesure de bénéficier d'une pension de retraite

Sont cependant exclus de ce régime les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave.

L'employeur est tenu de formuler une offre de reclassement professionnel au travailleur au plus tard dans les **15 jours** suivant la fin du contrat. Le travailleur dispose alors d'un délai d'**1 mois** pour accepter l'offre.

A défaut d'offre, le travailleur est contraint de mettre son employeur en demeure dans le délai d'**1 mois** après l'expiration du délai de 15 jours suivant la fin du contrat s'il preste un préavis. Si il est mis fin au contrat de manière immédiate avec paiement d'une indemnité de rupture, ce délais est porté à **9 mois** après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat.

Cependant, si le travailleur n'en fait pas expressément la demande, l'employeur n'est pas tenu de formuler une offre dans les cas suivants :

- si la durée de travail du travailleur n'atteint pas au moins la moitié du temps plein dans l'entreprise
- lorsque le travailleur ne devrait pas être disponible sur le marché de l'emploi s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés

▪ **Sanction**

L'**employeur** qui n'a pas respecté ses obligations d'outplacement dans le cadre du régime spécial, peut se voir infliger une amende administrative en faveur de l'Onem. Il peut également se voir infliger des amendes pénales. En outre, le travailleur pourrait lui réclamer une indemnisation.

Le **travailleur** qui refuse de collaborer au reclassement professionnel, ou qui ne réclame pas la mesure dans les délais impartis à cet effet, peut faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pour une période de 4 à 52 semaines.

▪ **Spécificités sectorielle**

Les commissions paritaires peuvent **déroger** aux dispositions prévues par la CCT n° 82 bis et peuvent mettre en place, par le biais d'une CCT, un système par lequel les travailleurs peuvent s'adresser directement à leur secteur pour obtenir une procédure d'outplacement.

Ainsi, certains secteurs prévoient une prise en charge totale du coût du reclassement, alors que d'autres interviennent partiellement ou uniquement comme soutien administratif.

■ 3. Ce que le secrétariat social fait pour vous■

En pratique, le secrétariat social de l'UCM peut vous informer sur la manière de réaliser ces démarches. Contactez le service juridique.

En outre, des **modèles** de lettres de rupture sont à votre disposition. Vous ne trouvez pas celui dont vous avez besoin ? Contactez votre gestionnaire ou le service juridique.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.