

Je viens de licencier mon travailleur. Ce dernier n'a pas encore 45 ans mais soutient avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, qu'en est-il ?

Mars 2014

Deux régimes de reclassement professionnel coexistent désormais. Depuis janvier 2014, un nouveau régime général d'outplacement est créé pour tout travailleur dont le délai de préavis est d'au moins 30 semaines ou qui pourrait prétendre à une indemnité de rupture de la même durée. Le régime des travailleurs de 45 ans et + continue à exister mais devient le régime spécial d'outplacement : il s'applique lorsque le travailleur licencié n'est pas dans les conditions du régime général.

■ 1. Régime général d'outplacement ■

1.1. Conditions

Le régime général est appliqué à tout travailleur **licencié dès le 01/01/2014** et qui a droit à un **délai de préavis d'au moins 30 semaines** ou à une indemnité de rupture d'une durée équivalente.

Il n'y a **aucune condition d'âge** ou de **régime de travail**. Il n'existe aucune exception en cas de travailleur pouvant bénéficier d'un chômage avec complément d'entreprise (ex prépension). Cette nouvelle réglementation s'applique tant au **secteur privé** qu'au **secteur public**.

Les travailleurs licenciés pour faute grave ou dans le cadre d'une procédure de gestion active des restructurations sont toutefois exclus.

1.1.2. Procédure en cas de rupture immédiate

Le travailleur va bénéficier :

- d'un **reclassement professionnel de 60h** 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 1800 € et un maximum de 5500 €
- d'une indemnité de rupture dont 4 semaines de rémunération sont déduites de la valeur du reclassement professionnel.

L'employeur qui procède au licenciement est tenu de **formuler une offre** de reclassement professionnel dans les **15 jours** suivant la fin du contrat. Le travailleur dispose d'un délai de **4 semaines** pour accepter cette offre.

A défaut d'offre, le travailleur doit mettre son employeur en demeure dans les **39 semaines** après 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 licencié retrouve toutefois son droit à une **indemnité complète**, c'est-à-dire sans déduction de 4 semaines de rémunération lorsque l'employeur :

- ne lui soumet aucune offre de reclassement après la mise en demeure
- lui soumet une offre de reclassement non conforme
- n'exécute pas la procédure de reclassement alors pourtant qu'il avait formulé une offre conforme.

Le travailleur peut toutefois **jusqu'au 31/12/2015 refuser l'offre** de reclassement professionnelle qui lui est faite et recevoir une indemnité de rupture complète sans encourir la moindre sanction. Dès le 01/01/2016, en cas de refus, il perdra 4 semaines d'indemnité de préavis.

1.1.3. Procédure en cas de licenciement moyennant prestation d'un préavis

Le travailleur bénéficie :

- d'un **reclassement professionnel de 60h**, 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)
- d'une prestation de préavis d'au moins 30 semaines.

L'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 a 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.

■ 1.2. Le régime spécial d'outplacement ■

Le régime actuel de la CCT n°82 bis est maintenu mais devient le régime spécial de reclassement professionnel.

Il est **uniquement applicable si le travailleur ne remplit pas les conditions du régime général** de reclassement professionnel.

Il concerne les travailleurs licenciés qui :

- n'ont pas été licenciés pour motif grave
- sont âgés d'au moins 45 ans au moment du licenciement
- comptent au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue
- ne sont pas en mesure de bénéficier d'une pension de retraite.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de formuler cette offre aux travailleurs suivants **sauf** lorsqu'ils en font expressément la demande :

- ceux dont la durée du travail n'atteint pas au moins la moitié du temps plein dans l'entreprise
- ceux qui ne devraient pas être disponibles sur le marché général de l'emploi s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés (58 ans et +).

Ce régime est uniquement applicable aux travailleurs du **secteur privé**.

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, il 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 ou dans un délai de **9 mois** après l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat en cas de rupture immédiate avec paiement d'indemnités.

L'employeur aura un délai d'**1 mois** à dater de la mise en demeure pour formuler une offre.

■ 1.3. Les spécificités sectorielles ■

Dans le cadre du **régime spécial** de reclassement professionnel, les commissions paritaires peuvent, par voie de CCT, fixer des règles dérogeant à celles prévues par la CCT n° 82 bis et mettre en place un système par lequel les travailleurs peuvent s'adresser directement aux secteurs pour obtenir des procédures d'outplacement.

Certains secteurs prévoient une **prise en charge** totale **du coût** du reclassement, d'autres interviennent partiellement ou uniquement comme soutien administratif.

Dans le cadre du **régime général**, la nouvelle réglementation ne précise pas actuellement dans quelle mesure les Fonds devraient intervenir. Un délai de 5 ans est laissé aux partenaires sociaux pour prévoir de telles initiatives.

■ 1.4. Les sanctions ■

Dans le **régime spécial** de reclassement professionnel, les sanctions sont les suivantes :

- l'employeur n'ayant pas respecté ses obligations est tenu de payer une amende administrative sous forme d'une contribution de 1800 € en faveur de l'Onem mais pourrait également se voir infliger des amendes pénales (de 156 à 3000 €) et une demande d'indemnisation du travailleur
- le travailleur qui refuse de collaborer au reclassement professionnel ou qui ne réclame pas la mesure peut faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pour une période de 4 à 52 semaines.

Dans le **régime général** en revanche, aucune sanction n'est actuellement prévue ni pour l'employeur ni pour le travailleur.

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