

QUE FAIRE EN MATIÈRE D'OUTPLACEMENT ?

Suite à la sixième réforme de l'Etat, cette compétence a été transférée aux Régions. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, c'est Actiris qui est chargé de l'exécution de cette matière.

De quoi s'agit-il ?

On entend par "**outplacement**", 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.

Il s'agit par exemple :

- d'un accompagnement psychologique ;
- d'un soutien logistique et administratif ;
- de l'établissement d'un bilan personnel ;
- de l'aide dans la mise en oeuvre de la recherche d'emploi ;
- de l'accompagnement au niveau de la négociation d'un nouveau contrat de travail ;
- de l'accompagnement durant l'intégration dans le nouveau milieu de travail.

Le prestataire de services peut être un service public (FOREM, Actiris, ADG), un bureau privé, une cellule de reconversion, ...

Quels travailleurs ?

Cette fiche info est uniquement applicable à l'employeur qui licencie un travailleur qui, à la date de son licenciement, a au moins 45 ans, une année d'ancienneté ininterrompue et qui n'a pas droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines.

Le travailleur qui a droit à un délai de préavis ou à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines a, quel que soit son âge, droit à un autre régime d'outplacement.

Vous trouverez plus d'informations sur cet autre régime d'outplacement sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be.

Quelles conditions ?

Généralités :

Un travailleur a droit à un outplacement s'il satisfait simultanément aux conditions suivantes :

- il est lié par un contrat de travail à un employeur du secteur privé ;
- il n'a pas droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines ;
- il a été licencié mais pas pour motif grave ;
- au moment du licenciement (= notification du préavis ou rupture immédiate du contrat), il est âgé d'au moins 45 ans et a au moins 1 an d'ancienneté de service ininterrompue chez cet employeur.

Le droit n'est plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Mis à jour le : 14 / 06 / 2018

Licenciement :

Le droit à l'outplacement nécessite le licenciement par l'employeur, c.-à-d. un acte par lequel l'employeur informe le travailleur qu'il a décidé de mettre fin au contrat de travail qui les lie.

Il ne s'agit pas d'un licenciement par l'employeur lorsque le contrat de travail prend fin :

- à l'issue du délai pour lequel un contrat de travail à durée déterminée a été conclu ;
- à l'achèvement du travail pour lequel le contrat de travail a été conclu ;
- pour force majeure ;
- pour abandon volontaire d'emploi.

Quelles obligations ?

En tant qu'**employeur**, vous devez :

- offrir un outplacement à tout travailleur qui y a droit (en principe spontanément, sauf si le travailleur doit le demander d'abord) ;
- supporter les frais de l'outplacement offert ;
- payer une cotisation obligatoire si vous n'avez pas offert l'outplacement.

Offre de l'outplacement ?

Le suivant ne s'applique qu'aux licenciements notifiés après le 30.11.2007.

À qui devez-vous offrir spontanément un outplacement ?

Généralités :

Vous devez offrir spontanément un outplacement à tout travailleur licencié qui y a droit.

L'offre d'outplacement doit être concrète et valable, conformément aux critères de qualité mentionnés à l'article 5 de la CCT n° 82. Vous pouvez consulter cette CCT sur notre site : www.actiris.be.

Il ne suffit donc pas de signaler simplement au travailleur qu'il a théoriquement droit à l'outplacement.

Procédure :

Vous devez offrir cet outplacement par écrit dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (= fin du délai de préavis prolongé ou non ou moment de la rupture immédiate avec paiement d'une indemnité de rupture).

Si vous ne faites pas à temps une offre d'outplacement valable, le travailleur doit vous mettre en demeure par écrit dans un délai d'1 mois (9 mois en cas de rupture immédiate) à l'issue de ce délai de 15 jours.

Vous devez ensuite faire une offre d'outplacement valable par écrit dans un délai d'1 mois après la mise en demeure.

Votre travailleur dispose d'un délai d'1 mois, à partir du moment de votre offre, pour accepter ou non votre offre par écrit. S'il refuse l'offre d'outplacement valable sans motif ou qu'il ne réagit pas à celle-ci, vous êtes dispensé de l'obligation d'offrir un outplacement.

Le travailleur doit poser tous les actes écrits soit en envoyant un courrier recommandé, soit en transmettant un document dont vous avez signé le double.

Vous devez poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

Mis à jour le : 14 / 06 / 2018

À qui ne devez-vous pas offrir spontanément un outplacement ?

Généralités :

Vous ne devez pas faire d'offre spontanée au :

- travailleur qui est lié par un contrat de travail avec une durée normale moyenne de travail hebdomadaire inférieure à la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein dans une situation comparable ;
- travailleur qui devient chômeur avec complément d'entreprise (anciennement prépensionné) en dehors du cadre d'une reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration ou en difficulté ;
- travailleur qui devient chômeur ordinaire et qui, à la fin du délai de préavis non prolongé ou à la fin du délai couvert par l'indemnité de rupture :
 - soit aura atteint l'âge de 58 ans,
 - soit pourra prouver 38 ans de passé professionnel ;
- travailleur dont le contrat de travail est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à l'une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire (= De Lijn, STIB ou TEC) ;
- travailleur handicapé dont le contrat de travail est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou d'une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire, à l'exclusion du personnel d'encadrement, ainsi que les travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande dont le contrat de travail est rompu ;
- travailleur occupé dans un programme de transition professionnelle.

Vous ne devez offrir un outplacement à ces travailleurs que lorsqu'ils le demandent expressément.

L'offre d'outplacement doit être concrète et valable, conformément aux critères de qualité mentionnés à l'article 5 de la CCT n° 82. Vous pouvez consulter cette CCT sur notre site : www.actiris.be.

Procédure :

Le travailleur qui souhaite utiliser son droit à l'outplacement doit introduire une demande écrite auprès de vous, au plus tard 2 mois après la notification du licenciement.

Vous devez faire une offre d'outplacement écrite valable dans un délai de 15 jours, à compter du moment de la demande de votre travailleur.

Si vous ne faites pas à temps une offre d'outplacement valable, le travailleur peut vous mettre en demeure par écrit dans un délai d'1 mois (9 mois en cas de rupture immédiate) à l'issue de ce délai de 15 jours.

Vous devez ensuite faire une offre d'outplacement écrite valable dans un délai d'1 mois après la mise en demeure.

Votre travailleur dispose d'un délai d'1 mois, à partir du moment de votre offre, pour accepter ou non votre offre par écrit. S'il refuse l'offre d'outplacement valable sans motif ou qu'il ne réagit pas à celle-ci, vous êtes dispensé de l'obligation d'offrir un outplacement.

Le travailleur doit poser tous les actes écrits soit en envoyant un courrier recommandé, soit en transmettant un document dont vous avez signé le double.

Vous devez poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

Durée et déroulement de l'outplacement ?

Généralités :

Le travailleur a droit à un outplacement pendant une période de 12 mois maximum.

L'outplacement est subdivisé en 3 phases de 20 heures chacune.

Durant un délai de 2 mois maximum à compter de la date de début du programme d'outplacement, le travailleur reçoit 20 heures d'accompagnement au total.

Après le premier délai, l'accompagnement se poursuit pendant un délai suivant de 4 mois maximum, à concurrence de 20 heures au total.

L'outplacement se poursuit à nouveau pendant un délai suivant de 6 mois maximum à concurrence de 20 heures au total.

Le passage d'une phase à l'autre se fait automatiquement, sans que le travailleur doive le demander expressément.

Arrêt ou non démarrage de l'outplacement :

Il est possible que le travailleur vous informe qu'il ne souhaite pas entamer ou poursuivre l'accompagnement parce qu'il a trouvé un emploi chez un nouvel employeur.

Dans la première situation, l'outplacement n'a pas encore commencé, dans la seconde situation, l'outplacement est interrompu par l'avertissement.

Cela n'entraîne pas nécessairement la perte du droit à (de la poursuite de) l'outplacement. Vous êtes donc toujours lié par votre offre d'outplacement.

S'il perd le nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent l'entrée en service, il peut demander par écrit à entamer ou reprendre l'outplacement. Il doit introduire cette demande dans un délai d'1 mois après la perte du nouvel emploi.

Si le travailleur n'avait pas encore reçu d'offre d'outplacement, vous devez alors lui faire une offre dans un délai de 15 jours à partir du moment de la demande faite par le travailleur. Pour le reste, c'est la procédure normale qui s'applique (voir "A qui devez-vous offrir spontanément un outplacement?" => procédure).

Le travailleur doit poser tous les actes écrits soit en envoyant un courrier recommandé, soit en transmettant un document dont vous avez signé le double.

Vous devez poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme d'outplacement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'accompagnement prend en tout cas fin à l'issue de la période de 12 mois après son début.

Situation particulière: le contre-préavis par le travailleur :

Le travailleur qui, durant son délai de préavis, met fin au contrat de travail avec un délai de préavis raccourci parce qu'il a trouvé un autre emploi, ne perd pas immédiatement son droit à un outplacement.

Il conserve le droit à un outplacement jusqu'à 3 mois après la fin de son contrat de travail avec vous.

S'il souhaite entamer ou reprendre l'outplacement, il doit introduire sa demande écrite dans un délai de 3 mois après la fin de son contrat de travail avec vous.

S'il n'a pas encore reçu d'offre pour cette date, vous devez lui offrir un outplacement valable par écrit dans un délai de 15 jours, calculés à partir du moment de la demande du travailleur. Pour le reste, c'est la procédure normale qui s'applique (voir "A qui devez-vous offrir spontanément un outplacement?" => procédure).

Le travailleur doit poser tous les actes écrits soit en envoyant un courrier recommandé, soit en transmettant un document dont vous avez signé le double.

Vous devez poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

Si l'accompagnement avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme d'outplacement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'accompagnement prend en tout cas fin à l'issue de la période de 12 mois après son début.

Vous n'avez pas fait d'offre d'outplacement ?

Si vous ne respectez pas vos obligations en matière d'outplacement et que le travailleur n'a pas pu bénéficier de l'outplacement auquel il a droit, il peut, à certaines conditions, prétendre à un outplacement à charge d'Actiris.

Il doit pouvoir démontrer qu'il remplit toutes les conditions pour avoir droit à l'outplacement et qu'il vous a mis en demeure à temps et de manière correcte pour ne pas avoir rempli vos obligations en matière d'outplacement.

Le travailleur recevra alors un chèque outplacement avec lequel il peut s'adresser à un bureau d'outplacement. Actiris paie directement au bureau d'outplacement les services fournis.

Actiris peut décider que, en tant qu'employeur, vous êtes redevable d'une contribution de 1.800 €

Paielement de l'outplacement ?

Vous supportez le coût de l'outplacement que vous avez offert.

Il est possible que la commission paritaire à laquelle vous ressortissez déroge à ce principe et supporte le coût de l'outplacement collectif.

Quelles sont les obligations du bureau d'outplacement ?

Le bureau d'outplacement doit respecter les obligations mentionnées dans la CCT n° 82. Ces obligations concernent entre autres :

- le traitement confidentiel de toutes les informations relatives au travailleur,
- la souscription d'une assurance contre les accidents, offrant la même protection que la législation sur les accidents de travail, pour tous les accidents qui surviennent au cours de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du et vers le lieu où cette mission se déroule,
- la non suspension ou l'arrêt de l'outplacement en cas de non paiement éventuel de la part de l'employeur,
- à sa demande, la restitution au travailleur de son dossier, à la fin de la mission,
- la non ingérence dans ses contacts avec des employeurs potentiels,
- la non ingérence tant au niveau de la décision de licenciement qu'au niveau des négociations à ce sujet.

Actiris n'est pas compétent dans les litiges éventuels qui, après l'acceptation de l'offre d'outplacement, surviendraient entre l'employeur, le travailleur et le bureau d'outplacement. Des plaintes éventuelles au sujet du non-respect de la CCT précitée, peuvent être adressées à l'Inspection des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles - 02 233 41 11.

Les litiges concernant cette législation peuvent être soumis aux juridictions du travail.

Que se passe-t-il si vous tombez dans le champ d'application des mesures de la « gestion active des restructurations » ?

Si vous procédez à un licenciement collectif annoncé après le 30.03.2006 et que vous demandez au Ministre de l'Emploi de laisser partir des travailleurs dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge normalement applicable dans l'entreprise, vous devez créer une cellule pour l'emploi pour les travailleurs de 45 ans ou plus qui sont licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

Si le travailleur est inscrit dans cette cellule pour l'emploi, la cellule doit lui offrir au moins une mesure d'outplacement à charge de l'employeur. Au cours des six premiers mois de son inscription dans la cellule, l'outplacement doit au moins satisfaire aux normes de qualité définies par la CCT n° 82.

Pour plus d'informations, lisez la feuille info employeurs n° [E32 « Quels sont vos droits et vos obligations dans le cadre d'une restructuration d'entreprise ? »](#). Celle-ci est disponible auprès du bureau de chômage de l'ONEM ou peut être téléchargée du site : www.onem.be.

Plus d'info ?

Service d'Accompagnement des licenciements collectifs

ALC-BCO@actiris.be

02 563 34 99

www.select.actiris.brussels