

## Newsflash

11 décembre 2007

### Droit du travail et de la sécurité sociale, droit des étrangers

#### **La nouvelle législation en matière d'outplacement est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2007**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2007, tout employeur doit offrir de sa propre initiative une procédure de reclassement professionnel à certaines catégories d'employés qui font l'objet d'un licenciement. L'employeur ne devait jusqu'à ce jour qu'informer l'employé de son droit à une telle procédure. L'employeur ne devait ainsi offrir effectivement une procédure de reclassement que lorsque l'employé en faisait la demande explicite.

Ces changements sont intervenus lors de la signature de la convention collective de travail (CCT) n°82 bis modifiant la CCT n°82 concernant le droit au reclassement professionnel (outplacement) pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

Il y est prévu que l'employeur doit, chaque fois qu'il procède à un licenciement dont la notification intervient à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2007, transmettre à l'employé licencié (pour une raison autre que le motif grave) ayant 45 ans ou plus et au moins une année d'ancienneté au sein de la société une proposition concrète de procédure de reclassement professionnel endéans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail. Cette offre doit être envoyée à l'employé par courrier recommandé.

Cette obligation de faire une proposition de procédure de reclassement professionnel ne vaut toutefois pas pour certaines catégories d'employés qui ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail (par exemple certaines catégories de prépensionables). De même, les employés à temps partiel qui travaillent moins d'un mi-temps ne doivent pas, eux non plus, se voir proposer une procédure de reclassement professionnel. Les employés qui appartiennent à ces catégories exemptées ont cependant le droit de demander de bénéficier d'une telle procédure. A défaut d'en faire la demande, ils ne pourront bénéficier du système d'absence pour recherche d'emploi.

La CCT tient en outre compte des modifications récentes dans la réglementation de chômage. Celles-ci prévoient qu'un employé de 45 ans ou plus qui est licencié doit accepter une procédure de reclassement professionnel et coopérer à celle-ci. Il doit même en faire la demande si son employeur ne lui a pas fait d'offre dans la période qui lui était impartie (c'est-à-dire dans les 15 jours après la fin de son



© 2007 Laga — [www.laga.be](http://www.laga.be) — Le contenu et la présentation de ce Newsflash sont protégés par le droit d'auteur ainsi que tout autre droit de propriété intellectuelle applicable. Aucune reproduction sous quelque forme ou sur quelque medium que ce soit n'est autorisée sans le consentement explicite de Laga ou de ses collaborateurs.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter votre correspondant Laga habituel ou Fabienne Fonder ([ffonder@laga.be](mailto:ffonder@laga.be)). Bien que Laga veille à la fiabilité des informations fournies, celles-ci présentent un caractère général et la responsabilité de Laga ne saurait être engagée si une erreur devait s'y être glissée. De même, Laga ne saurait être tenu pour responsable de l'usage ou de l'interprétation qui pourraient être faits de ces informations sans son consentement.

contrat de travail). A défaut, il s'expose à des sanctions considérables en matière d'allocations de chômage.

L'employeur peut également être sanctionné s'il ne fait pas de proposition de procédure de reclassement professionnel: il doit s'acquitter d'une amende auprès de l'ONEM et peut encourir une sanction pénale ou se voir imposer une amende administrative pour cause d'infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire.

La CCT détermine en outre de nouveaux critères de qualité auxquels doit satisfaire la procédure de reclassement professionnel. Une autre nouveauté est que l'employeur doit veiller à ce que le prestataire de service de reclassement réalise dûment ses obligations.

De plus, un employé licencié qui remet un contre-préavis pour aller travailler chez un nouvel employeur, conserve le droit à la procédure de reclassement professionnel. Ce droit reste valable jusqu'à trois mois après la fin de ses activités chez l'employeur précédent.

Par ailleurs la CCT détermine la procédure à suivre et le contenu auquel doit satisfaire la proposition de procédure de reclassement professionnel effectuée par l'employeur. La proposition doit donner à l'employé une image claire et objective de cette procédure. Les commissions paritaires peuvent déterminer des règles de procédure complémentaires.

Stefan Nerinckx, Partner, Tél.: +32 2 800 71 36, E-mail: [snerinckx@laga.be](mailto:snerinckx@laga.be)

