



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE  
SECRETARIAT GENERAL  
LEGISLATION ET GESTION SCOLAIRES

L.G.S.08/08  
Cl. 090602  
090603

Aux Pouvoirs Organisateurs,  
Aux Chefs d'Etablissements  
de l'Enseignement Fondamental  
de l'Enseignement Secondaire  
de l'Enseignement de Promotion Sociale  
de l'Enseignement Supérieur  
Catholique  
des Centres PMS et  
des Internats libres subventionnés

Madame, Monsieur,

Bruxelles, le 13 février 2008

**OBJET : OUTPLACEMENT : LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS OUVRIERS ET EMPLOYES AGES**

**Cette communication annule et remplace la communication LGS 07/32 du 19 septembre 2007.**

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 15.09.2001) **telle que modifiée par la loi du 20 juin 2006 ( M.B. 25.07.2006) et la loi du 17 mai 2007 ( M.B. 19.06.07)** a inséré dans la législation du travail une mesure totalement novatrice. Elle prévoit en effet **un droit** à une procédure de reclassement professionnel, autrement connue sous le nom « d'outplacement », dans le chef de **tous les travailleurs âgés de 45 ans et plus qui sont licenciés par leur employeur, droit dont le corollaire dans le chef de l'employeur est une obligation d'offre d'outplacement.**

La procédure de reclassement a été fixée par la Convention collective de travail (C.C.T.) n°82 du 10 juillet 2002 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 2002.<sup>1</sup> Suite au pacte de solidarité entre générations, la convention collective 82 a dû être modifiée, notamment, en mettant l'accent sur le fait qu'il s'agit d'une obligation à charge de l'employeur : la convention collective 82 bis a été adoptée le 17 juillet 2007 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 octobre 2007 ( M.B. 21.11.2007). Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2007.

Dans l'enseignement libre, seuls les ouvriers et les employés engagés sur fonds propres par l'ASBL Pouvoir organisateur sont concernés par cette réglementation.

Ne sont donc pas visés : les travailleurs du secteur public et le personnel subventionné dans les établissements d'enseignement libre.

---

<sup>1</sup> A noter qu'il existe également une convention collective n°51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans. Il s'agit dans ce cadre d'une mesure volontaire, et non obligatoire comme dans la CCT n°82.

## **1. Définition de l'outplacement**

**On entend par outplacement** : « *un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers dénommé le prestataire de service, 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 (C.C.T. n°82, art.4)* ».

Cette mission de reclassement professionnel comporte notamment : un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et d'une campagne de recherche d'emploi, une assistance lors de la négociation d'un nouveau contrat et lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail, une aide logistique et administrative, etc....

**Enfin, la CCT n°82bis définit également les critères de qualité auxquels le prestataire de services qui exécute la procédure de reclassement doit satisfaire. Ainsi, le prestataire de service doit être agréé et doit s'engager à souscrire une assurance contre les accidents du travail, il doit également traiter la demande de manière confidentielle et répondre aux exigences de la procédure (délais, programme, ...). L'offre de reclassement ne sera valable que si elle répond à ces critères de qualité.**

## **2. Travailleurs bénéficiaires**

- L'employeur **doit offrir** l'outplacement aux travailleurs liés par un contrat de travail et soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

**Dans l'enseignement libre, les travailleurs dépendant de la Commission paritaire 152 (ouvriers) ou 225 (employés) sont donc seuls concernés s'ils répondent aux conditions suivantes :**

- **Etre âgés de 45 ans au moins au moment de la notification du congé, c'est-à-dire au moment de la notification de la rupture du contrat**
- **Et, compter une ancienneté ininterrompue d'un an au moins dans l'établissement**
- **Et, ne pas avoir été licencié pour motif grave**
- **Et, ne pas être à l'âge de la retraite**

- L'employeur n'est toutefois **pas tenu d'offrir** une procédure de reclassement aux catégories de travailleurs énumérées ci-après, **sauf lorsque ceux-ci en font explicitement la demande** :

- **les travailleurs dont la durée hebdomadaire de travail moyenne n'atteint pas un mi-temps**
- **les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché de l'emploi (travailleurs de plus de 58 ans ou dont la carrière professionnelle est d'au moins 38 ans). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les prépensionnés de moins de 58 ans ont donc droit au reclassement professionnel. Cette notion de disponibilité pour le marché de l'emploi est définie par l'arrêté royal du 21 octobre 2007 (M.B. 21.11.2007).**

### **3. Procédure**

La procédure d'offre et d'obtention de la procédure de reclassement professionnel a été réécrite presque intégralement lors de l'adoption de la CCT 82 bis. Ce n'est pas étonnant, quand on voit que l'initiative de cette procédure a été radicalement déplacée. Alors que par le passé, le travailleur devait formuler une demande afin de bénéficier du droit au reclassement professionnel, c'est en effet à présent en principe l'employeur qui, de sa propre initiative doit soumettre par écrit au travailleur une offre valable de reclassement professionnel.

Concrètement, cela signifie que l'employeur doit faire une offre écrite dans les quinze jours suivant l'expiration du délai de préavis ou, s'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis, dans les quinze jours suivant le moment de la rupture du contrat de travail.

Le travailleur dispose d'un mois après la fin du contrat pour accepter ou refuser l'offre.

Si l'employeur n'offre pas de reclassement professionnel à l'expiration du délai de quinze jours précité, le travailleur doit lui adresser par écrit une mise en demeure dans un délai d'un mois suivant l'expiration de ce délai. Ce n'est que ce délai d'un mois est porté à neuf mois, s'il a été mis fin au contrat de travail sans respect d'un délai de préavis. Après la mise en demeure, l'employeur a un mois pour faire par écrit une offre valable. Le travailleur a alors un mois pour donner son consentement.

Par dérogation, la convention collective de travail prévoit aussi, s'il a été mis fin au contrat de travail par l'employeur moyennant un délai de préavis, la possibilité:

- pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à partir de la notification du congé;
- pour le travailleur, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve également le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin.

### **4. Durée et échelonnement de l'outplacement**

La durée maximale de l'outplacement est de 12 mois et est subdivisée en trois phases (de respectivement deux, quatre et six mois). Ces phases consistent à établir un bilan personnel, élaborer une procédure de recherche d'emploi et mettre en œuvre cette procédure. Le passage de la première à la deuxième phase et de la deuxième à la troisième phase se fait automatiquement, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Si le travailleur perd ce nouvel emploi dans les trois mois suivant l'entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut toutefois, à sa demande, être reprise (ou commencée) dans la phase dans laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et ce pour le nombre d'heures résiduelles.

### **5. Coût de la procédure**

Le coût de la procédure est entièrement à charge de l'employeur et ne peut en aucun cas être imputé sur la durée du préavis ou sur les indemnités dues en cas de rupture du contrat.

A titre indicatif, une procédure complète d'outplacement représente un coût approximatif de 4.000 euros.

### **6. C4**

**Sous la rubrique III du formulaire C4, l'employeur précisera qu'une proposition d'outplacement a été faite en y joignant la preuve écrite. A son tour, le travailleur devra mentionner sous la rubrique s'il a demandé ou non l'outplacement.**

## 7. Sanctions en cas de non respect des obligations

### ➤ Dans le chef de l'employeur

**L'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière d'outplacement est redevable d'une contribution en faveur de l'Onem (loi-programme du 24 décembre 2002). A titre indicatif, cette contribution s'élève actuellement à 1800 euros. A cela peut s'ajouter une amende administrative d'un montant similaire (arrêté royal du 26 novembre 2006). L'amende est donc alors de 3600 euros.**

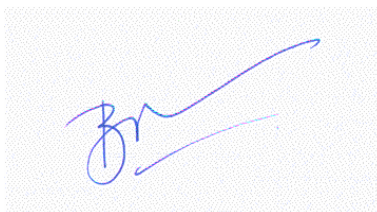
### ➤ Dans le chef du travailleur

**En cas de non respect de ses obligations ( p.ex. : refus d'une offre valable), le travailleur peut être sanctionné par une suspension de son droit aux allocations de chômage pour une période allant de 4 à 52 semaines.**

Si au sein de votre établissement, la question ou une situation d'outplacement devait se présenter, nous vous invitons à prendre contact avec notre service, et plus particulièrement Nathalie DASNOY (02/256.70.43- [nathalie.dasnoy@segec.be](mailto:nathalie.dasnoy@segec.be)).

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire, et plus particulièrement Nathalie DASNOY (02/256.70.43- [nathalie.dasnoy@segec.be](mailto:nathalie.dasnoy@segec.be)).

En espérant que ces informations vous seront utiles, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



Bénédicte BEAUDUIN  
Directrice