
CIRCULAIRE

S. 2019-003

Dispense d'outplacement particulier en cas d'indisponibilité pour le marché du travail

16 janvier 2019

Résumé

L'employeur n'est pas tenu de proposer spontanément un accompagnement d'outplacement lorsque le travailleur ne doit pas être disponible pour le marché du travail.

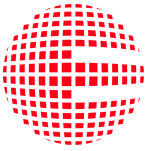
En exécution d'un accord social du 14 octobre 2015 (*sic*), la notion de 'disponibilité pour le marché du travail' a été précisée par un AR du 15 octobre 2018 (MB du 29 octobre 2018) modifiant l'AR du 21 octobre 2007. Cela signifie qu'il faudra proposer spontanément un outplacement dans davantage de cas.

Nous avons déjà communiqué à ce sujet l'an dernier dans la circulaire S.2018-026.

Une deuxième modification apportée par l'accord social susmentionné implique cependant qu'en cas d'indisponibilité, l'employeur n'est plus contraint d'accéder à la demande d'outplacement du travailleur licencié. La loi du 5 septembre 2001 a été adaptée dans ce sens au moyen de la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB du 21 décembre 2018).

La présente circulaire intègre ces deux nouveautés récentes.

Attention : cela concerne uniquement le régime particulier de reclassement professionnel.



1. Contexte

Il existe plusieurs régimes d'outplacement¹, ce qui est source de complexité.

Il y a principalement une distinction entre le régime général et le régime particulier.

Le régime général a été introduit avec le statut unique à partir de 2014 et s'applique aux travailleurs ayant droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de préavis couvrant au moins cette période².

D'autre part, on a le régime particulier de reclassement professionnel³. Celui-ci s'applique aux travailleurs d'au moins 45 ans, et ce uniquement lorsque le régime général susmentionné n'est pas d'application. Ce droit est précisé dans la CCT n° 82 du 10 juillet 2002⁴.

Les travailleurs tombant sous le champ d'application de la politique d'activation en cas de restructurations relèvent quant à eux d'un régime spécifique propre⁵.

Pour des raisons d'exhaustivité, nous mentionnons également le régime de la CCT n° 51⁶. Alors que les trois régimes précédents sont imposés par la loi, ce dernier est volontaire.

Le régime de dispense d'outplacement pour cause d'indisponibilité pour le marché du travail discuté dans la présence circulaire s'applique uniquement dans le cadre du régime particulier d'outplacement. Dans ce qui suit, nous nous limitons donc à ce régime particulier d'outplacement pour les 45+.

2. Le régime particulier d'outplacement pour les 45+

Le régime particulier d'outplacement pour les travailleurs du secteur privé âgés d'au moins 45 ans s'applique uniquement si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes⁷ :

¹ Voir le site web du SPF ETCS, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42122>.

² Loi du 5 septembre 2001, Chapitre 5, Section 1, Régime général de reclassement professionnel.

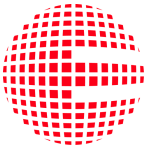
³ Loi du 5 septembre 2001, Chapitre 5, Section 2, Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans.

⁴ [CCT n° 82](#) du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

⁵ Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, Titre IV, Chapitre V Gestion active des restructurations.

⁶ [CCT n° 51](#) du 10 février 1992, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'outplacement.

⁷ La loi du 5 septembre 2001 stipule également que ce droit ne peut plus être octroyé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.



- il n'a pas été licencié pour motif grave,
- il a droit à un délai de préavis de moins de 30 semaines ou à une indemnité de préavis correspondante (il ne relève donc pas du régime général),
- au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit, sous peine d'une sanction, proposer une procédure d'outplacement. Cette sanction a d'ailleurs été régionalisée suite à la dernière réforme de l'Etat. Pour sa part, le travailleur a également des obligations, dont le non-respect est lui aussi sanctionné, en l'occurrence dans la réglementation fédérale du chômage. Dans les faits, il y a toutefois peu de sanctions, que ce soit dans le chef de l'employeur ou du travailleur.

L'employeur n'est cependant pas tenu de proposer spontanément une procédure de reclassement professionnel au travailleur qui :

1° preste chez lui moins qu'un mi-temps;

2° en tant que chômeur, ne doit pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Cette indisponibilité est *sui generis*, ce qui signifie qu'elle diffère de celle qu'on connaît dans le cadre de l'assurance-chômage.

L'indisponibilité dans le cadre du reclassement professionnel particulier est réglée dans l'arrêté royal 21 octobre 2007⁸. C'est ce régime qui est renforcé et qui est commenté au point 3.

Encore une précision. Jusqu'à présent, un chômeur qui ne doit pas être disponible pour le marché du travail (et à qui l'employeur ne doit donc pas spontanément proposer une procédure d'outplacement) peut néanmoins **demander un outplacement** (et l'employeur doit accéder à sa demande).

En vertu de la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB du 21 décembre 2018), prise en exécution de l'accord social du 14 octobre 2015, ce n'est plus le cas. C'est nouveau et cela signifie qu'en cas d'indisponibilité pour le marché du travail, l'employeur n'est plus tenu d'accéder une demande d'outplacement formulée par un travailleur licencié.

3. Indisponibilité pour le marché du travail

3.1 La définition antérieure de 'indisponibilité pour le marché du travail'

L'arrêté royal du 21 octobre 2007 distingue 6 catégories d'indisponibilité.

⁸ Arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.



Trois d'entre elles restent fondamentalement inchangées et ne sont pas abordées dans la présente circulaire. Il s'agit des travailleurs du transport urbain et régional, dans des programmes de transition professionnelle ou dans des ateliers protégés⁹.

Les trois autres catégories concernent :

- 1° le travailleur qui devient chômeur avec complément d'entreprise dans un régime "général" (= pas dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration);
- 2° le travailleur qui devient chômeur avec complément d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration, pour autant qu'il ait atteint l'âge de 58 ans ou justifie de 38 années de passé professionnel à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis;
- 3° le travailleur qui devient chômeur ordinaire, pour autant qu'il ait atteint l'âge de 58 ans ou justifie de 38 années de passé professionnel à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis.

3.2. La nouvelle définition de 'indisponibilité pour le marché du travail'

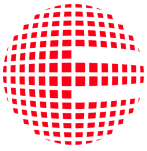
Le nouveau régime des conditions (d'âge et de passé professionnel) pour bénéficier d'une dispense de disponibilité pour le marché du travail dans le cadre du reclassement professionnel particulier peut être résumé comme suit :

Catégories de travailleurs	Conditions pour la dispense d'outplacement
RCC problèmes médicaux	Pas de conditions
RCC CCT 17 (y compris le régime transitoire)	62 ans ou 42 années de passé professionnel
CC travail de nuit, métier lourd, secteur de la construction, longue carrière	62 ans ou 40 années de passé professionnel
RCC reconnaissance	62 ans ou 40 années de passé professionnel
Chômeurs ordinaires	62 ans ou 42 années de passé professionnel

La dispense concerne donc :

- les travailleurs qui deviennent chômeurs avec complément d'entreprise sur la base du régime de 58 ans avec problèmes médicaux;

⁹ Cette dernière catégorie a été précisée. L'arrêté parle de "travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (à l'exclusion du personnel d'encadrement)", ainsi que de "travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande".



- les travailleurs qui deviennent chômeurs avec complément d'entreprise à 60 ans sur la base de la CCT 17 ou à 62 ans sur la base du nouveau régime général, pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ou justifient de 42 années de passé professionnel;
- les travailleurs qui deviennent chômeurs avec complément d'entreprise sur la base des régimes :
 - ✓ avec des années de travail de nuit, dans un métier lourd ou dans le secteur de la construction
 - ✓ avec des années dans un métier lourd
 - ✓ avec une très longue carrière de 40 anspour autant que ces travailleurs aient atteint l'âge de 62 ans ou justifient de 40 années de passé professionnel;
- les travailleurs qui deviennent chômeurs avec complément d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration ou en difficultés, pour autant que ces travailleurs aient atteint l'âge de 62 ans ou justifient de 40 années de passé professionnel;
- les autres travailleurs licenciés (chômeurs ordinaires), pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ou justifient de 42 années de passé professionnel.

4. Le moment où les conditions doivent être remplies

L'âge et le passé professionnel doivent être atteints à la fin du délai de préavis théorique ou à la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis, tels que fixés conformément aux dispositions légales.

En ce qui concerne les employés, il s'agit des délais calculés en fonction des règles en vigueur depuis le 1er janvier 2014.

En ce qui concerne les ouvriers, ces délais seront toujours calculés en fonction des règles en vigueur depuis le 1er janvier 2014, comme si leur contrat avait débuté après le 31 décembre 2013 et sans tenir compte des exceptions prévues pour certains secteurs (article 67 LCT) ou pour certaines entreprises reconnues (article 70 LCT).

Dans le cadre de la fixation des délais susmentionnés, il n'est pas tenu compte des éventuelles suspensions du délai de préavis ou éventuels accords collectifs ou accords entre parties dans le contrat de travail pour octroyer un délai plus long.

Il s'agit donc de dates fictives qui peuvent être connues dès la notification du licenciement.

5. Le passé professionnel

Il s'agit du passé professionnel visé à l'article 89 de l'arrêté chômage du 25 novembre 1991.



Il s'agit donc des jours de travail et jours assimilés (à l'exception des jours de chômage) et de certains jours assimilés (5 jours de chômage, 3 années de travail à temps partiel avec allocation d'interruption, de crédit-temps motivé, d'interruption de carrière sans allocation pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 6 ans + 3 années pour l'éducation d'un second enfant jusqu'à 6 ans).

6. Entrée en vigueur

La définition précisée de disponibilité est entrée en vigueur le 1er décembre 2018 et s'applique aux licenciements notifiés à partir de cette date. En ce qui concerne les travailleurs licenciés des entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés, la nouvelle définition s'applique uniquement si la date de début de la reconnaissance est ultérieure au 30 novembre 2018 (AR du 15 octobre 2018 (MB du 29 octobre 2018) modifiant l'AR du 21 octobre 2007).

La nouveauté introduite par la loi du 14 décembre 2018 (MB du 21 décembre 2018) est pour sa part entrée en vigueur seulement le 31 décembre 2018. A partir de cette date, l'employeur n'est plus tenu de proposer un reclassement professionnel particulier aux travailleurs qui ne 'sont pas disponibles pour le marché du travail', même s'ils le demandent explicitement.■