

# Guide syndical du reclassement professionnel

## Un outil pour le militant d'entreprise

I.	Le reclassement, qu'est-ce que c'est ?.....	2
II.	Le reclassement, c'est pour qui ? .....	2
	• Hypothèse 1. J'ai 30 semaines de préavis : <b>Mon employeur doit</b> offrir un reclassement.....	3
	• Hypothèse 2. J'ai moins de 30 semaines de préavis : <b>Mon employeur doit</b> offrir un reclassement <b>dans certains cas</b> .....	4
	• Hypothèse 3. <b>Mon employeur peut</b> offrir un reclassement.....	4
III.	Le reclassement, qui le paie ? .....	5
	• Vous avez 30 semaines de préavis ou plus.....	5
	<b>Soit le préavis est presté</b> .....	5
	<b>Soit le préavis est payé</b> .....	5
	• Vous avez moins de 30 semaines de préavis .....	6
IV.	Le reclassement, quand commence-t-il ? .....	7
	• Vous avez 30 semaines de préavis ou plus.....	7
	• Vous avez moins de 30 semaines de préavis et 45 ans et plus.....	7
	• Une fois que l'offre est acceptée .....	7
V.	Que faire syndicalement parlant ?.....	8
	a) <b>Que faire dans le secteur ?</b> .....	8
	b) <b>Que faire en entreprise ?</b> .....	9
	A. Au Conseil d'entreprise.....	9
	B. En délégation syndicale.....	11
	Annexes.....	12
	Annexe 1. Mise en demeure .....	12
	Annexe 2. Projet de convention pour le maintien de l'entièreté de l'indemnité de licenciement .....	13
	Annexe 3. Exemples de contenu de procédures de reclassement .....	14

**Le reclassement est un droit pour les travailleurs dont le nombre de semaines de préavis s'élève à 30 au minimum. Conformément aux nouvelles règles sur le licenciement, cela correspond à une ancienneté de 9 ans. Mais pour les travailleurs engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le préavis se calcule différemment.**

## I. Le reclassement, qu'est-ce que c'est ?

L'idée est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail. Plus précisément, le reclassement professionnel se définit comme un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services. Le but est 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. En Belgique, on utilise aussi la formule d'outplacement pour désigner le reclassement professionnel.

La mission du reclassement professionnel implique qu'un ou plusieurs conseils soient prodigués suivant le schéma suivant :

- un encadrement psychologique
- l'établissement d'un bilan personnel et d'un profil
- une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emploi :
  - assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail,
  - assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail,
  - aide logistique et administrative

Cette mesure s'inscrit dans la stratégie européenne pour l'emploi et dans la logique de l'État social actif. Le gouvernement fédéral a opté pour un modèle d'intervention sociale qui s'inspire des pratiques d'outplacement privilégiées en Flandre et à Bruxelles. Ce modèle privilégie des sociétés de conseil privées et vise à rendre le travailleur acteur (responsable ?) de son parcours professionnel.

Attention : cette brochure concerne la procédure de reclassement dans le cas d'un licenciement individuel. Si votre entreprise procède à un licenciement collectif, elle doit mettre en place une cellule pour l'emploi. Cette cellule organise alors le reclassement professionnel. De même, une cellule de reconversion peut être mise en place. Ces questions ne sont pas abordées ici.

## II. Le reclassement, c'est pour qui ?

*Au départ, le système était réglé par la convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992. Ce système n'était d'application que lorsqu'un employeur choisissait d'offrir volontairement un reclassement alors qu'il n'y est pas obligé.*

*Par la suite, un droit au reclassement est apparu. Il n'existait que pour les travailleurs âgés et ce, sur base de la convention collective de travail n° 82. Le travailleur dont le contrat de travail était résilié par son employeur et qui était âgé de 45 ans ou plus avait droit à une procédure de reclassement professionnel.*

*A compter de l'année 2014, le droit au reclassement professionnel est généralisé à tous les travailleurs (sauf exceptions), avec une condition relative à la longueur du préavis.*

Le reclassement concerne les travailleurs licenciés, y compris ceux du secteur public, selon les modalités prévues ci-dessous, à l'exception de ceux licenciés pour faute graves. Il a lieu pendant la prestation du préavis ou après la fin du contrat, si celui-ci est rompu moyennant des indemnités.

Il est à noter que le reclassement ne concerne pas tous les travailleurs licenciés. En effet, il existe trois cas de figure différents. Dans chacun des cas, les obligations de l'employeur et du travailleur diffèrent.

- **Hypothèse 1. J'ai 30 semaines de préavis : Mon employeur doit offrir un reclassement**

La première hypothèse concerne le travailleur qui, au moment du licenciement, remplit les critères suivants :

Âge	Peu importe
Ancienneté	Équivalente à 30 semaines de préavis ou plus

Dans le cas n°1, l'employeur doit offrir un reclassement au travailleur. Si l'employeur ne l'offre pas, le travailleur peut le lui réclamer.

Le travailleur n'est pas obligé d'accepter le reclassement. Attention toutefois : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le travailleur licencié avec un préavis payé et refusant le reclassement devra tout de même le payer.

Si le travailleur est à temps partiel, il a aussi droit à un reclassement. De plus, le travailleur y a droit pour la même durée qu'un travailleur à temps plein.

Les travailleurs ouvriers bénéficient dans certains cas, au moment du licenciement, d'une indemnité en compensation du licenciement. Il s'agit d'une indemnité payée par l'ONEM. Cette indemnité, équivalente à un certain nombre de semaines, ne doit pas être prise en compte pour le calcul des 30 semaines.

Le texte de référence est, dans ce cas, la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

- **Hypothèse 2. J'ai moins de 30 semaines de préavis : Mon employeur doit offrir un reclassement dans certains cas**

La deuxième hypothèse concerne le travailleur qui, au moment du licenciement, remplit les critères suivants :

Âge	45 ans et plus
Ancienneté	Au moins 1 an

Dans le cas n°2, l'employeur doit offrir un reclassement. De plus, le travailleur est obligé de l'accepter. Si l'employeur ne l'offre pas, le travailleur doit le lui réclamer.

Le travailleur ne doit toutefois pas accepter ou réclamer le reclassement si son licenciement lui donne droit au régime de chômage avec complément d'entreprise (= prépension), s'il a 58 ans ou 38 ans de carrière. Il ne doit pas non plus accepter s'il réalise un horaire à mi-temps ou moins.

Le refus du reclassement ou le fait de ne pas le réclamer peut être sanctionné par l'ONEm. La sanction consiste en un refus d'octroyer les allocations de chômage pour une durée de 4 à 52 semaines.

Le texte de référence est, dans ce cas, la CCT n° 82.

- **Hypothèse 3. Mon employeur peut offrir un reclassement**

La troisième hypothèse concerne le travailleur qui, au moment du licenciement, remplit les critères suivants :

Âge	Moins de 45 ans
Ancienneté	Équivalente à moins de 30 semaines de préavis

Ou

Âge	45 ans et plus
Ancienneté	Moins d'1 an

Dans le cas n°3, l'employeur ne doit pas offrir de reclassement. Mais rien ne l'empêche d'en offrir un. Le travailleur peut donc convenir avec lui qu'un reclassement sera organisé. L'équipe syndicale peut aussi avoir conclu un accord pour offrir à tous les travailleurs licenciés, sans exception, un reclassement professionnel.

Le texte de référence est, dans ce cas, la CCT n° 51.

### III. Le reclassement, qui le paie ?

Le reclassement est, selon les cas, à la charge de l'employeur ou du travailleur.

- Vous avez 30 semaines de préavis ou plus

Si le travailleur suit une procédure de reclassement et a 30 semaines de préavis ou plus, soit 9 ans d'ancienneté dans le cadre des nouvelles règles, **il participe aux coûts d'une manière ou d'une autre.**

#### Soit le préavis est presté

Le reclassement est réalisé durant la prestation du préavis, pendant les demi-jours qui servent à rechercher de l'emploi (i.e. les *congés de sollicitation*). Le travailleur participe donc au financement du reclassement puisqu'il bénéficie de moins de temps pour chercher un autre travail.

Dans cette hypothèse, le travailleur a droit pendant toute la durée du préavis à deux demi-jours par semaine pour suivre la procédure de reclassement. C'est le cas même si le préavis est supérieur à 26 semaines.

Que se passe-t-il si le reclassement commence pendant les congés de sollicitation et que l'employeur donne, ensuite, une indemnité pour le solde du préavis restant à courir ? Peut-il ôter les 4 semaines de préavis ? Selon l'ONEm, dans ce cas, on ne peut pas imputer quatre semaines, mais seulement une partie de celles-ci. Une partie des 4 semaines de préavis sont retirées de ce qui reste du préavis, proportionnellement à la partie du reclassement qui reste à suivre. En d'autres mots, si le travailleur a déjà suivi  $\frac{3}{4}$  des heures prescrites, on ne peut retenir qu'une semaine.

Pour les travailleurs de moins de 45 ans qui souhaitent conserver leurs congés de sollicitation, il est possible de refuser le reclassement. Ceci sans risque de sanction de l'ONEm.

#### Soit le préavis est payé

Le reclassement est réalisé après la fin du contrat de travail. L'employeur est dès lors autorisé à retirer 4 semaines de l'indemnité compensatoire de préavis afin de financer le reclassement.

#### Le reclassement vaut entre 1.800 et 5.500 euros

L'employeur doit verser les 4 semaines de préavis au prestataire de services afin de financer le reclassement. Plus précisément, le montant qu'il verse au prestataire correspond à un douzième de la rémunération annuelle. De plus, ce montant s'élève à 1.800 euros au minimum et 5.500 euros au maximum. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, une conversion est appliquée en fonction du taux d'occupation.

Ce montant est versé à l'organisme qui met en place le reclassement. L'organisme doit faire une offre de reclassement professionnel comprenant 3 modules de 20 heures à partir d'une approche de groupe. Suivant la rémunération du travailleur et donc, le montant versé par l'employeur, celui-ci aura droit à des suppléments en vue d'un nouveau départ professionnel. Par exemple : des conseils individualisés pour négocier le contrat, des conseils pour s'adapter à la culture d'entreprise du nouvel employeur ou pour se donner toutes les chances pour s'intégrer au plus vite au sein du nouvel environnement de travail, etc. Le consultant cherche à donner plus de sens à la recherche d'emploi du travailleur.

Les différences entre un reclassement cher et un autre - bon marché - portent donc à la fois sur la qualité de l'offre et sur les options possibles. Plus l'offre est chère, plus elle est individualisée et moins il y a de participants dans les modules.

En conséquence, sur base de la réglementation, l'accompagnement d'une personne en phase de mobilité professionnelle externe, pour l'aider à formaliser son projet et à le canaliser, à redessiner sa trajectoire, à optimiser sa démarche de recherche d'emploi, à imaginer une stratégie efficace et lui donner accès aux moyens de communication ou d'information qui lui sont nécessaires, **varie non pas** en fonction de ses compétences et de ses besoins, **mais** en fonction de son salaire.

Nous dénonçons qu'en cas de licenciement moyennant indemnités, ce soit le travailleur qui paie la procédure de reclassement via une partie de son indemnité. Elle dénonce aussi, qu'en cas de licenciement avec délai de préavis à prester, le temps consacré à cette procédure soit imputé sur le temps pendant lequel le travailleur peut prendre un congé pour la recherche d'un nouvel emploi (i.e. les *congés de sollicitation*).

Nous estimons aussi qu'il est absurde d'adapter les programmes de reclassement en fonction de la hauteur du salaire du travailleur. Nous plaignons pour l'accès à un reclassement de qualité pour tous et l'offre la plus individualisée possible (voir *infra*).

Lorsque le préavis est payé, est-il possible de le refuser et de garder les 4 semaines d'indemnités ? Oui, mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2015. A partir de cette date, même si le refus reste possible, l'employeur garde dans tous les cas les 4 semaines de préavis. Il est également important de noter qu'aujourd'hui déjà, il est interdit pour les 45 ans et plus de le refuser.

Dans les différentes hypothèses, les frais de déplacement sont en principe à charge du travailleur.

- Vous avez moins de 30 semaines de préavis

Si le travailleur possède une procédure de reclassement et qu'il ne comptabilise pas 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du licenciement, **l'employeur prend en charge les coûts.**

#### IV. Le reclassement, quand commence-t-il ?

Les règles encadrant le début du reclassement diffèrent selon l'ancienneté du travailleur licencié.

- Vous avez 30 semaines de préavis ou plus

	Licenciement avec préavis presté	Licenciement avec indemnités
L'employeur est tenu de faire l'offre de reclassement	Dans les 4 semaines qui suivent le début du préavis.	Dans les 15 jours qui suivent le licenciement.
Si l'employeur ne fait pas l'offre, le travailleur doit le lui rappeler	Dans les 4 semaines qui suivent la fin de la période pendant laquelle l'employeur devait faire l'offre.	Dans les 39 semaines qui suivent la fin de la période pendant laquelle l'employeur devait faire l'offre.
Une fois l'offre reçue, le travailleur doit répondre	Dans les 4 semaines qui suivent la réception de l'offre.	

Le rappel fait par le travailleur à son employeur prend la forme d'une mise en demeure envoyée par courrier recommandé. Un modèle se trouve en annexe.

- Vous avez moins de 30 semaines de préavis et 45 ans et plus

	Licenciement avec préavis presté	Licenciement avec indemnité
L'employeur est tenu de faire l'offre de reclassement	Entre le moment où le congé est donné et les 15 jours qui suivent la fin du contrat.	Dans les 4 semaines qui suivent le licenciement.
Si l'employeur ne fait pas l'offre, le travailleur doit le lui rappeler	Dans le mois qui suit la fin de la période pendant laquelle l'employeur devait faire l'offre.	Dans les 9 mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle l'employeur devait faire l'offre.
Une fois l'offre reçue, le travailleur doit répondre	Dans le mois qui suit la fin du contrat.	Dans le mois qui suit la réception de l'offre.

Le rappel fait par le travailleur à son employeur prend la forme d'une mise en demeure envoyée par courrier recommandé. Un modèle se trouve en annexe.

- Une fois que l'offre est acceptée

Par la suite, le reclassement se déroule en trois phases. Pendant les 2 premiers mois, le travailleur reçoit 20 heures d'accompagnement. La procédure se poursuit ensuite pendant

une période de 4 mois maximum, à concurrence de 20 heures. Le reclassement se termine enfin sur un délai de 6 mois, à concurrence de 20 heures.

Le reclassement dure donc, au total, 12 mois maximum. À tout moment, le travailleur peut avertir son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou qu'il développe une activité comme indépendant. Sur ce, il pourra arrêter le reclassement au terme d'un module de 20 heures.

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du reclassement est aussi de 60 heures. Vous n'y avez toutefois pas droit si votre préavis ou votre indemnité correspond à moins de 30 semaines et si votre de travail hebdomadaire moyenne est inférieure à la moitié de celle d'un travailleur à temps plein de votre entreprise.

## V. Que faire syndicalement parlant ?

Le reclassement professionnel est imposé par la loi. Il s'agit souvent, pour nous, d'un nouveau terrain d'attention. Etant donné qu'il concerne les travailleurs licenciés, nous pourrions être tentés comme délégué-e de ne pas nous occuper de la mise en place du système. C'est une erreur, selon nous. Notre expérience de délégué-e est sollicitée pour améliorer l'efficacité du système. Voici quelques propositions de travail.

De manière générale, il s'agit de rechercher la formule de reclassement la plus individualisée. Les éléments suivants peuvent être mis en avant :

1. Bénéficier d'un accompagnement personnalisé, offrant la possibilité d'échanges (il est important de ne pas rester seul dans cette situation), d'une structure d'accueil et d'un soutien logistique, facilitant les conditions matérielles de la recherche ;
2. Apprendre à se connaître, identifier ses atouts, prendre du recul. Pouvoir élaborer différents projets, dans un esprit d'ouverture et d'épanouissement personnel ;
3. Optimiser tous les éléments et supports de sa communication personnelle. Être mieux préparé pour les entretiens ;
4. Gagner en efficacité dans sa recherche active et dans l'activation de son réseau ;
5. Être accompagné et soutenu psychologiquement dans la durée ;
6. Sécuriser sa future prise de poste (lorsque la prestation inclut la phase d'intégration), apprendre à maîtriser son évolution professionnelle.

### a) Que faire dans le secteur ?

#### Un outplacement de qualité pour tous

Les nouvelles règles obligent l'employeur à proposer au travailleur licencié un outplacement d'une valeur d'1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute. Selon le niveau de salaire, le travailleur a donc droit à un outplacement « de bonne facture » ou, au contraire, à une formule d'outplacement « low cost ».

Nous estimons aussi qu'il est absurde d'adapter les programmes de reclassement en fonction de la hauteur du salaire des travailleurs. Nous plaignons pour l'accès à un reclassement de qualité pour tous et pour l'offre la plus individualisée possible.

Un accord d'entreprise ou de secteur peut garantir à tous les travailleurs licenciés, même ceux qui ont un salaire peu élevé, une formule d'outplacement de qualité.

### **Le maintien de l'entièreté de l'indemnité compensatoire de préavis**

La nouvelle formule prévoit que, s'il licencie moyennant indemnités, l'employeur peut retirer 4 semaines de préavis afin de financer l'outplacement.

Un accord d'entreprise ou de secteur peut maintenir le droit à une indemnité de préavis complète. Il peut, autrement dit, interdire à l'employeur de ponctionner 4 semaines de préavis.

En annexe, un projet de convention est présenté. Il peut être repris tel quel pour empêcher le retrait des 4 semaines.

### **La mutualisation du reclassement**

La mutualisation présente deux avantages importants. D'abord, elle permet de bénéficier d'une force de négociation plus importante face aux entreprises d'outplacement. Ces entreprises sont principalement des filiales d'entreprises d'intérim. Leur objectif est commercial et leur tendance est donc de demander des prix élevés pour des prestations parfois contestables. Le fait de bénéficier d'une capacité de négociation plus élevée permet souvent d'obtenir un outplacement meilleur marché et de meilleure qualité.

Ensuite, la mutualisation peut permettre de passer par un opérateur d'un autre type. Plus particulièrement, ce souhait existe dans les secteurs Non Marchand. Il y existe une volonté que les subsides publics ne servent pas à augmenter le profit d'une entreprise commerciale. Un opérateur spécifique Non Marchand peut alors être désigné.

En annexe, un exemple est présenté contenant différentes offres de reclassement.

#### **b) Que faire en entreprise ?**

##### **A. Au Conseil d'entreprise**

### **Un bureau de reclassement adapté à mon entreprise**

L'équipe syndicale peut être attentive à ce que le bureau de reclassement soit adapté à l'entreprise. De cette manière, les consultants aideront les travailleurs à gérer leur carrière ou à saisir les opportunités de reconversion professionnelle de la meilleure manière. Car, en effet, chaque entreprise a un profil particulier et ses travailleurs ont des besoins spécifiques de formation.

### **Un bureau de reclassement qui offre un service professionnel**

L'équipe syndicale peut être attentive à ce que l'organisme, fournissant le reclassement, respecte ses obligations. C'est-à-dire :

- Souscrire une assurance contre les accidents offrant une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail ;
- Garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération ; Par conséquent, si le bureau d'outplacement n'a pas contracté d'assurance et qu'un accident se produit, il devra payer 3 mois de salaire aux travailleurs, en plus des indemnités ;
- Traiter de manière confidentielle les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel, ne pas les transmettre à des tiers sans l'accord du travailleur et respecter la vie privée du travailleur ;
- Au terme de la mission, remettre, au travailleur qui le demande, le dossier qui le concerne ;
- Ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;

- N'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives ;
- Offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possibles ;
- Veiller à convoquer le travailleur le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel (CCT n°9, art. 8, formation et réadaptation professionnelle, CCT n° 51, CCT n° 82).

### **Un bureau de reclassement qui s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise**

L'équipe syndicale peut inclure le reclassement professionnel dans la politique de formation de l'entreprise. À ce titre, il est possible de mettre le reclassement en lien avec l'évaluation des compétences. L'évaluation des compétences a pour objectif de recenser les compétences et les lacunes des travailleurs. Lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, elle constitue une base pour la formation personnalisée. Elle permet aussi de sensibiliser les travailleurs aux processus de reclassement : celui-ci aura déjà une vue sur le contenu du reclassement qu'il souhaite.

Dans le cas de travailleurs âgés, cela peut signifier adapter les compétences aux changements technologiques récents, faciliter les mutations en interne ou offrir d'autres opportunités de carrière. Pourquoi ne pas réfléchir anticipativement avant le licenciement sur les éléments de la formation à mettre en œuvre dans l'entreprise pour le maintien des travailleurs âgés et de stimuler la gestion des compétences ?

L'équipe syndicale peut enfin exiger que le bureau de reclassement communique régulièrement des informations sur les travailleurs qui ont bénéficié de ses services. Cela vous donnera des informations sur l'adéquation entre les services proposés par le bureau de reclassement et les besoins de formation des travailleurs de l'entreprise.

### **Une offre de reclassement proche de mon entreprise**

L'équipe syndicale peut être attentive à ce que le travailleur licencié suive le reclassement à un endroit raisonnablement proche de son domicile.

Les règles énoncent que la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu, où la procédure de reclassement professionnel est organisée, doit être raisonnable.

Pour en juger, il faut tenir compte :

- des possibilités de déplacement du travailleur, c'est-à-dire :
  - des aptitudes physiques du travailleur,
  - de son lieu normal de travail,
  - de la disponibilité des transports en commun et/ou d'un moyen de transport propre
  - de la durée et la fréquence des déplacements
- des frais de déplacement
- de la nature et du niveau de qualification du travailleur

Le prestataire de services doit faire preuve de disponibilité géographique aussi bien en ce qui concerne le lieu où l'outplacement est organisé que l'endroit où les formations seront suivies. On tiendra souvent compte des déplacements que le travailleur devait effectuer pour se rendre à son travail.

### **Une offre de reclassement qui vaut (au moins autant que) ce qu'elle coûte**

L'équipe syndicale peut être attentive à ce que propose l'entreprise de reclassement. Ces entreprises sont principalement des filiales d'entreprises d'intérim. Leur objectif est commercial et leur tendance est donc de demander des prix élevés pour des prestations parfois contestables. Le fait de négocier une commande globale permet de bénéficier d'une force de négociation plus importante face aux

entreprises de reclassement. Cette capacité de négociation plus élevée permet souvent d'obtenir un reclassement meilleur marché et de meilleure qualité.

En annexe, vous trouverez un exemple de ce que peuvent contenir des offres de reclassement de valeurs différentes.

#### B. En délégation syndicale

D'une manière générale, l'équipe syndicale peut être attentive à informer les collègues à propos de leurs droits individuels et à les accompagner dans leurs démarches individuelles et administratives. Il ne faudrait pas que les difficultés rencontrées dans l'exécution de la procédure aient raison de la motivation. En effet, les bureaux spécialisés attestent que la motivation est un facteur déterminant du succès d'une recherche d'emploi.

#### **Le maintien de l'entièreté de l'indemnité compensatoire de préavis**

L'équipe syndicale peut être attentive à maintenir tout le préavis, même si celui-ci est payé. La nouvelle formule prévoit que, s'il licencie moyennant indemnités, l'employeur peut retirer 4 semaines de préavis afin de financer l'outplacement.

Un accord d'entreprise ou de secteur peut maintenir le droit à une indemnité de préavis complète. Il peut, autrement dit, interdire à l'employeur de ponctionner 4 semaines de préavis.

En annexe, vous trouverez un projet de convention. Il peut être repris tel quel pour empêcher que les 4 semaines soient retirées.

#### **Un reclassement de qualité pour tous**

L'équipe syndicale peut être attentive à offrir à tous les travailleurs un reclassement de qualité. Les nouvelles règles obligent l'employeur à proposer un outplacement d'une valeur d'1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute au travailleur licencié. Selon le niveau de salaire, le travailleur a donc droit à un outplacement « de bonne facture » ou, au contraire, à une formule d'outplacement « low cost ».

Nous estimons qu'il est absurde d'adapter les programmes de reclassement en fonction de la hauteur du salaire du travailleur. Nous plaçons pour l'accès à un reclassement de qualité pour tous et l'offre la plus individualisée possible.

Un accord d'entreprise ou de secteur peut garantir à tous les travailleurs licenciés, même ceux qui ont un salaire peu élevé, une formule d'outplacement de qualité.

#### **Le remboursement des frais de déplacement**

L'équipe syndicale peut maintenir le remboursement des frais de déplacement pour les travailleurs qui suivent le reclassement. Dans la plupart des cas, le travailleur n'est plus en service. Le régime légal de remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail n'est donc pas d'application.

Le remboursement éventuel de ces frais devra donc être négocié entre l'employeur et le travailleur ou faire l'objet d'une convention collective.

#### **La garantie que le travailleur pourra quitter l'entreprise pour suivre le reclassement**

L'équipe syndicale peut être attentive à ce que les absences pendant le préavis ne feroient l'objet d'aucune contrainte.

Annexes

**Annexe 1. Mise en demeure**

..... (nom et adresse de l'employeur)  
à ..... (lieu), le..... (date)

Lettre recommandée avec Accusé de réception.

Madame (ou Monsieur),

Vous avez mis fin à mon contrat d'emploi à partir du [date], moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de [nombre de mois] **ou** vous avez mis fin à mon contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de [nombre de mois] commençant à courir le [date de prise de cours].

J'attire votre attention sur le fait que je remplis les conditions pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Je peux donc prétendre à la procédure de reclassement.

Conformément à cette loi, l'employeur doit faire une offre par écrit au travailleur, de reclassement professionnel.

Or, vous ne m'avez rien communiqué.

Je vous saurai gré de me faire parvenir sans tarder le formulaire ad hoc afin que je puisse informer par écrit le bureau de reclassement

Veillez croire, Madame (ou Monsieur), en l'assurance de ma parfaite considération.

Signature

## Annexe 2. Projet de convention pour le maintien de l'entièreté de l'indemnité de licenciement

### ARTICLE X.

*§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur dont le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai de préavis restant à courir a droit à une procédure de reclassement professionnel dans le cadre de la section 1 du Chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.*

*§ 2. L'indemnité dont le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> a droit est calculée conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 et des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 (loi concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement).*

*Le bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel telle que prévue à la section 1 du Chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs n'influence pas le calcul de l'indemnité visée à l'alinéa précédent.*

## Annexe 3. Exemples de contenu de procédures de reclassement

**Proposition de base : entre € 1.800 et € 2.500**

**Proposition 2 (entre € 2.500 et € 3.100) = Proposition des base + OPTIONS 2**

- ✓ Parmi les 60 heures, au moins 10 sont de l'accompagnement individuel

**Proposition 3 (entre € 3.100 et € 3.750) = Proposition des base + OPTIONS 2 et 3**

- ✓ Parmi les 60 heures, au moins 20 sont de l'accompagnement individuel

**Proposition 4 (entre € 3.750 et € 4.500) = Proposition des base + OPTIONS 2, 3 et 4**

- ✓ Parmi les 60 heures, au moins 30 sont de l'accompagnement individuel

**Proposition 5 (entre € 4.500 et € 5.500) = Proposition des base + OPTIONS 2, 3, 4 et 5**

- ✓ Parmi les 60 heures, au moins 40 sont de l'accompagnement individuel

Première phase: mois 1 et 2

- Entretien d'orientation individuel
- 5 workshops de base durant lesquels les sujets suivants sont abordés :
  - Gérer le changement
  - Rédaction d'un CV percutant et d'une lettre de motivation attrayante
  - Dresser un bilan personnel
  - Exploration du marché de l'emploi et optimisation de l'approche personnelle
  - Optimisation des techniques d'entretien
- Application et test des connaissances acquises avec possibilité d'accompagnement individuel
- Composition du profil de compétences personnel :
 

(par le biais d'un career development center compact) **OPTION 4**

  - Questionnaires de personnalité, motivation et orientation
  - Exercices d'analyse personnelle :
  - Deux tests relatifs à la fonction et/ou le secteur, sélectionnés sur mesure
  - Deux tests relatifs à la fonction et/ou le secteur, sélectionnés sur mesure **OPTION 2**
  - Rapport de test détaillé comprenant les résultats **OPTION 3**
  - Entretiens orientés compétences
  - Tests de réflexion numériques, verbaux et inductifs **OPTION 4**
  - Simulation d'entretien sur mesure et feedback individuel avec l'aide de vidéos **OPTION 4**
  - Jeu de rôle adapté au profil et aux ambitions du participant ou deux questionnaires permettant d'évaluer le potentiel de leadership et de détecter l'éventuel besoin supplémentaire du participant en matière de coaching **OPTION 5**
  - Rapport de development center comprenant un profil de compétences et un aperçu clair des forces et des zones de développement du participant **OPTION 4**
- Entretien de synthèse relatif aux résultats des rapports de tests **OPTION 2**
- Rédaction d'un profil de compétences complet et détermination d'un objectif de carrière adapté **OPTION 2**
- Entretiens de coaching de carrière individuels, répondant aux besoins spécifiques du participant **OPTION 3**
- 1 entretien individuel avec consultant en formation
- Présentation des formations sectorielles
- Formulaire d'évaluation on line
- Support administratif et logistique dans nos bureaux

Deuxième phase: mois 3 - 6

- Passage à l'action avec le profil de compétences personnelles
  - Analyse des forces et faiblesses du profil de compétences personnelles en fonction du marché de l'emploi

- Formation orientée compétences facilitant la recherche de fonctions ou de formations adaptées
- **Accompagnement individuel du participant, répondant à ses besoins spécifiques OPTION 2**
- **Support Job Research personnel et pratique OPTION 3**
- **Coaching individuel OPTION 3**
- Workshops :
  - Ma recherche
  - Présentation rapide et négociation de contrat
  - Tests de sélection
  - Simulation entretien d'embauche
- Application et test des connaissances acquises avec possibilité d'accompagnement individuel
- **Participation à des événements de développement de réseau, traitant de thèmes sélectionnés et de cas concrets OPTION 4**
- Support administratif et logistique dans nos bureaux

Troisième phase: mois 7 - 12

- **Entretiens de coaching de carrière individuels avec un consultant OPTION 3**
- **Support Job Research personnel et pratique OPTION 3**  
(par un consultant spécialisé dans les connexions sur le marché de l'emploi et optimisation de la recherche par le biais de divers canaux) **OPTION 4**
- Workshops - partage, apprentissage et élargissement d'expériences
  - Evaluation de ma recherche
  - Intégration dans la nouvelle fonction: Les 100 premiers jours
- En fonction de l'expérience pratique: workshops avec comme objectif de renforcer le succès sur le marché de l'emploi. Par exemple :
  - Optimisation des techniques permettant de poser sa candidature en ligne
  - Approche pratique du développement de réseau
  - Utiliser LinkedIn et y élargir son propre champ d'action
  - Valoriser les atouts 45+ tout au long de la procédure de sélection
  - Gestion du stress et techniques de relaxation
  - Techniques permettant d'entretenir la motivation pendant la quête d'un nouveau défi
  - Twitter comme outil facilitant la pose de candidature
  - Positionnement personnel sur le marché de l'emploi
  - Statut d'indépendant et l'alignement du profil du participant avec cette option de carrière
- Application et test des connaissances acquises avec possibilité d'accompagnement individuel
- Support administratif et logistique dans nos bureaux