

1er décembre 2007.

La convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 modifiant la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés

I. Cadre législatif et réglementaire

A. Obligation faite à l'employeur d'offrir une procédure de reclassement professionnel

- Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, article 13 (M.B.15.09.2001) remplacé par l'article 7 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 (M.B.19.06.2007)
  
- Arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 décembre 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 (M.B. 21.11.2007)

B. Contribution de l'employeur

- Loi-programme du 24 décembre 2002 (I), article 319 insérant les articles 15 à 17 dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 31.12.2002) ;
  
- Arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (fixant la contribution de base) (M.B. 11.2.2003) ;
  
- Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, article 46 insérant un article 13 bis dans la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales (et fixant la contribution supplémentaire à 1.800 euros) (M.B. 30.12.2005, ed.2) ;
  
- Arrêté royal du 5 mars 2007 rapportant l'arrêté royal du 26 novembre 2006 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales (et supprimant ainsi la contribution supplémentaire) (M.B. 19.03.2007).

C. Sanction à l'encontre des travailleurs - Réglementation chômage

- Arrêté royal du 9 mars 2006 modifiant les articles 51, 52 bis et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (M.B. 31.03.2006, ed. 2) modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007 (M.B.06.04.2007).

D. Procédure de reclassement professionnel à charge de l'ONEM

- Arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 décembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 11.02.2003).

E. Congé de sollicitation

- Loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, article 9 (complétant l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

F. Gestion active des restructurations

- Titre IV, chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative à la gestion active des restructurations (M.B. 30.12.2005 ed.2) ;
- Arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (M.B. 31.03.2006 ed.2).

G. Agrément des prestataires de services

L'agrément des prestataires de services relève de la compétence des Régions.

1. En Région wallonne

- Décret du 13 mars 2003 relatif à l'agrément des agences de placement (M.B. 31.03.2003) ;

- Arrêté du gouvernement wallon du 3 juin 2004 portant exécution du décret du 13 mars 2003 relatif à l'agrément des agences de placement (M.B. 23.08.2004).

## 2. En Région de Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. 29.07.2003) ;
- Arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. 23.06.2004).

## 3. En Région flamande

- Décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande (M.B. 05.06.1999) ;
- Arrêté du gouvernement flamand du 8 juin 2000 portant exécution du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande (M.B. 11.11.2000) ;
- Arrêté ministériel du 29 septembre 2000 portant exécution des articles 7, § 5 et 13, alinéa 2 du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande (M.B. 06.01.2001).

## II. La convention collective de travail n° 82 bis

### A. Contexte de l'adoption de la convention collective de travail n° 82 bis

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations d'octobre 2005 et de l'Accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, un certain nombre de mesures légales et réglementaires ont été prises (dont la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008) en ce qui concerne la procédure de reclassement professionnel des travailleurs licenciés qui ont quarante-cinq ans et plus.

Ainsi, en exécution du Pacte de solidarité, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel et le travailleur doit l'accepter et y collaborer. Il doit même la demander à son employeur si ce dernier ne lui a pas offert une telle procédure. A défaut, le travailleur peut encourir des sanctions dans le cadre de la réglementation du chômage.

L'employeur qui n'aurait pas respecté ses obligations en matière de reclassement professionnel doit payer une contribution en faveur de l'ONEM qui est affectée au financement d'une procédure de reclassement professionnel, à charge de l'ONEM, des travailleurs qui n'ont pas bénéficié d'une telle procédure.

Par ailleurs, en exécution de l'Accord interprofessionnel, dans certaines circonstances, l'employeur et le travailleur sont dispensés de ces obligations.

## B. Champ d'application

L'article 2 remplace l'article 3 de la convention collective de travail n° 82.

Le travailleur bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel si simultanément :

- il n'est pas licencié pour motif grave ;
- au moment du licenciement, il est âgé de quarante-cinq ans ou plus et compte au minimum un an d'ancienneté ininterrompue auprès de son employeur.

Le travailleur ne peut plus obtenir une procédure de reclassement professionnel à partir du moment où il peut accéder à la pension de retraite.

L'employeur n'est pas obligé d'offrir de procédure de reclassement professionnel à deux catégories de travailleurs. Les travailleurs concernés peuvent néanmoins en faire expressément la demande. Il s'agit :

- d'une part, des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire moyenne normale n'atteint pas la moitié de celle du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable, c'est-à-dire :

\* ayant le même type de contrat de travail et effectuant le même type de travail ou un type de travail similaire ou exerçant le même type de profession ou un type de profession similaire ;

et

\* occupé dans le même établissement ou, en l'absence d'un tel travailleur à temps plein dans l'établissement, dans la même entreprise ou à défaut d'un tel travailleur à temps plein dans l'entreprise, dans la même branche d'activité ;

- d'autre part, des travailleurs se trouvant 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 compensatoire de préavis, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi. Un arrêté royal du 21 octobre 2007 a déterminé ces catégories. Globalement, il s'agit de différentes catégories de prépensionnés ainsi que des travailleurs qui à l'issue de la durée du préavis ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis, ont soit 58 ans soit un passé professionnel de 38 ans. Il s'agit enfin des travailleurs licenciés par un employeur ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à l'une de ses sous-commissions paritaires.

### C. Critères de qualité

L'article 3 remplace l'article 5 de la convention collective de travail n° 82. En outre, les dispositions relatives aux engagements devant être respectés par les prestataires de services, initialement prévus à l'article 10, ont été intégralement transférées à ce nouvel article 5. Ce nouvel article précise qu'une offre de reclassement professionnel n'est valable que si elle répond aux critères de qualité qu'il définit.

Ces critères de qualité consistent en premier lieu dans la détermination des prestataires de services auxquels l'employeur peut faire appel. Le prestataire de services choisi doit être agréé. Les engagements à suivre par le prestataire de services doivent ressortir de l'offre de reclassement professionnel faite par l'employeur.

En outre, cette offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services proposés par le prestataire de services ainsi que de ces modalités de fonctionnement. La convention collective de travail détermine à cet égard les éléments devant être contenus dans l'offre.

Enfin, il est prévu que la distance entre le domicile ou le lieu de travail et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable. Pour apprécier ce dernier caractère, il importe de tenir compte d'une part de la disponibilité géographique du prestataire de services (quant au lieu où la procédure est organisée et/ou quant au lieu où une formation est organisée) et d'autre part des possibilités de déplacement du travailleur. Ces possibilités sont appréciées en tenant compte des éléments suivants : les aptitudes physiques du travailleur, son lieu normal de travail, la disponibilité des transports en commun et/ou d'un moyen de transport personnel ainsi que la durée, le coût et la fréquence du déplacement.

#### D. Durée et phasage de la procédure

L'article 4 remplace l'article 6 de l'actuelle convention collective de travail. Cette disposition règle la durée et le phasage de la procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel pendant une période maximale de douze mois.

Pendant une première phase de deux mois au maximum, le travailleur reçoit vingt heures d'accompagnement. La procédure se poursuit pendant une deuxième phase de maximum quatre mois à concurrence de vingt heures. Enfin, pendant une troisième phase de maximum six mois, la procédure se poursuit à concurrence de vingt heures. La première phase vise à offrir au travailleur un soutien dans le cadre de l'établissement d'un bilan personnel et une aide à l'établissement d'une campagne de recherche d'emplois. Les deux phases suivantes ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre de ces efforts d'accompagnement.

En principe, le passage d'une phase à la suivante se réalise automatiquement. Toutefois, le travailleur peut avertir son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle comme indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure.

Si le travailleur perd son nouvel emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel est entamée ou reprend à sa demande. La reprise débute à la phase pendant laquelle le programme avait été interrompu et pour les heures restantes dans cette phase et dans la ou les phases suivantes. La procédure prend fin en tout état de cause à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté. Cette possibilité de débiter ou reprendre la procédure n'est pas ouverte aux travailleurs ayant entamé une activité comme indépendant.

De même, cet article prévoit que le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin à son contrat de travail moyennant un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi, maintient un droit à une procédure de reclassement professionnel à charge de son employeur précédent jusqu'à trois mois après la fin de ce premier contrat de travail. Si la procédure avait déjà été entamée, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes dans cette phase et dans la ou les phases suivantes. La procédure prend fin en tout état de cause à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté. Cette possibilité n'est également pas octroyée aux travailleurs ayant développé une activité comme indépendant.

#### E. Procédure d'offre et d'obtention d'un reclassement professionnel

(voir les **schémas** pour mieux visualiser cette procédure)

L'article 5 remplace l'article 7 de la convention collective de travail n° 82. Cet article détermine la procédure devant être respectée pour offrir ou obtenir un reclassement professionnel.

En effet, comme préindiqué, l'employeur se voit imposer l'obligation d'offrir le reclassement professionnel au travailleur.

Par dérogation à ce principe, l'employeur n'est pas tenu de l'offrir à certaines catégories précitées de travailleurs sauf lorsqu'ils en font explicitement la demande.

En outre, le travailleur auquel l'employeur n'aurait pas offert de procédure de reclassement professionnel alors qu'il en avait l'obligation, doit en faire expressément la demande.

#### 1. Travailleur auquel l'employeur doit offrir un reclassement professionnel de sa propre initiative

##### a. Principes

Dans les quinze jours après la fin du contrat de travail, l'employeur formule par écrit une offre de reclassement professionnel au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une telle procédure. Ceci implique que si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il doit faire une offre dans les quinze jours après que le délai de préavis a expiré ou s'il met fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis, il doit faire une offre dans les quinze jours suivant la rupture du contrat de travail.

Si dans ce délai, l'employeur n'offre pas cette procédure au travailleur, celui-ci lui adresse par écrit une mise en demeure. Pour ce faire, le travailleur dispose d'un mois suivant l'expiration de ce premier délai de quinze jours, s'il est mis fin au contrat de travail moyennant un préavis. Ce délai est cependant porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

L'employeur doit formuler une offre valable de reclassement professionnel au plus tard un mois après cette mise en demeure.

Ensuite, le travailleur dispose d'un mois, calculé à partir du moment où l'offre est faite, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

b. Contrat de travail prenant fin moyennant un préavis

1) Offre émanant de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel dès la notification du congé et pendant toute la durée du délai de préavis.

Cette possibilité ne porte pas préjudice aux dispositions de la législation relative aux contrats de travail portant sur les licenciements ni aux avantages financiers complémentaires octroyés par des conventions collectives de travail sectorielles en cas de licenciement.

Le travailleur n'est pas obligé d'accepter cette offre pendant le délai de préavis : il peut accepter ou refuser cette offre par écrit jusqu'à un mois après que le contrat de travail a pris fin.

Si le travailleur souhaite accepter l'offre immédiatement, il peut néanmoins demander que la procédure débute après la fin du délai de préavis. Au cas où l'employeur marque son accord, il en informe par écrit le travailleur et l'offre est considérée comme définitivement acceptée par le travailleur. Si l'employeur refuse, il doit réintroduire par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours de la fin du contrat de travail et la procédure décrite au point 1. a ci-dessus s'applique.



2) Demande du travailleur

Le travailleur peut demander, après la notification du congé et pendant le délai de préavis, à bénéficier d'un reclassement professionnel.

En cas de refus ou de silence de l'employeur, ce dernier doit formuler par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. La procédure décrite sous le point 1. a s'applique alors.

Si l'employeur accepte et fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période susvisée, l'employeur et le travailleur fixent de commun accord et par écrit la date de début de la procédure de reclassement professionnel.

2. Travailleur auquel l'employeur ne doit pas offrir un reclassement professionnel de sa propre initiative

Le travailleur auquel l'employeur n'est pas obligé d'offrir un reclassement professionnel de sa propre initiative et qui souhaite en bénéficier, doit en faire la demande écrite au plus tard deux mois après la notification du congé. Dans ce cas, s'applique la même procédure que celle prévue à l'égard du travailleur auquel l'employeur doit offrir un reclassement professionnel, si ce n'est que le délai endéans lequel l'employeur doit offrir un accompagnement valable se calcule à partir de la demande du travailleur.

3. Consentement du travailleur

Le travailleur ne peut donner son consentement quant au début de la procédure de reclassement professionnel qu'après la notification du préavis ou la rupture immédiate du contrat de travail. Ce consentement doit être établi par écrit et ce dernier ne peut porter que sur le reclassement professionnel.

4. Travailleur ayant averti son employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi et qu'il ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure de reclassement professionnel et qui perd cet emploi dans les trois mois de son entrée en service

Lorsque le travailleur visé sous rubrique souhaite débiter ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, il doit introduire une demande par écrit auprès de son précédent employeur dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Si ce travailleur n'avait pas reçu d'offre valable, la procédure indiquée sous le point 1. a s'applique. Toutefois, le délai de quinze jours endéans lequel l'employeur doit offrir la procédure se calcule à partir du moment où le travailleur introduit sa demande.

5. Travailleur qui met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi

Lorsque le travailleur visé sous rubrique souhaite débiter ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, il doit introduire une demande par écrit auprès de son précédent employeur dans un délai de trois mois après que le contrat de travail le liant à cet employeur a pris fin.

Si le travailleur n'avait pas reçu d'offre valable, la procédure indiquée sous le point 1. a s'applique. Toutefois, le délai de quinze jours endéans lequel l'employeur doit offrir la procédure se calcule à partir du moment où le travailleur introduit sa demande.

6. Formalités devant être accomplies par écrit

Toutes les formalités devant être accomplies par écrit par le travailleur (par exemple la mise en demeure de l'employeur, le consentement à la procédure de reclassement professionnel, l'avertissement relatif à un nouvel emploi et les demandes d'entamer ou de reprendre la procédure) doivent se faire par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit à l'employeur dont le double est signé par ce dernier pour réception.

Toutes les formalités devant être accomplies par écrit par l'employeur (comme l'offre valable de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début de la procédure ou le refus d'une demande de procédure par le travailleur en cours de période de préavis) se font par lettre recommandée.

7. Libération de l'employeur de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel

L'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel lorsque le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à la remise d'une telle offre.

8. Dispositifs sectoriels

Les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédure par convention collective de travail. Ces règles se substituent alors aux règles de procédure définies dans la convention collective de travail n° 82 bis. Les commissions paritaires peuvent ainsi élaborer des mécanismes par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

9. Application de la procédure aux cellules pour l'emploi

La disposition de la convention collective de travail relative à la procédure ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations. Cette réglementation est contenue dans le Titre IV, chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (article 31 à 41) et dans l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

F. Exécution de la procédure de reclassement professionnel

L'article 6 de la convention collective de travail n° 82 bis remplace l'article 8 de la convention collective de travail n° 82. Il prévoit d'une part que le travailleur doit collaborer de bonne foi à l'accompagnement et, d'autre part, que l'employeur doit veiller à ce que la mission du prestataire de services soit exécutée de bonne foi.

G. Contribution de l'employeur

L'article 8 de la nouvelle convention collective de travail rapporte l'article 12 de la convention collective de travail n° 82. En effet, cet article 12 fixait le montant de la contribution que l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de reclassement professionnel est tenu de payer. La loi-programme du 24 décembre 2002 a retiré ce dispositif et l'a remplacé par un régime prévoyant que l'employeur qui n'a pas respecté cesdites obligations doit payer une contribution dont le montant doit être fixé par arrêté royal. Il est actuellement établi à 1.800 euros.

Par ailleurs, la contribution supplémentaire, telle que fixée en exécution du Pacte de solidarité entre les générations, a été supprimée en application de la demande des interlocuteurs sociaux dans l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

-----