

RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (OUTPLACEMENT)

Actuellement, il existe dans une loi du 5 septembre 2001 (visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs) un régime de reclassement professionnel propre aux travailleurs âgés de plus de 45 ans. L'objectif des nouvelles dispositions est de créer, à côté de ce régime spécifique, un régime général applicable à un grand nombre de travailleurs.

On peut brièvement décrire le régime général institué par les nouvelles règles au travers des réponses à quelques questions.

Qu'entend-on par reclassement professionnel dans le nouveau régime ?

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, 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.

Quels sont les travailleurs qui bénéficient du nouveau régime de reclassement professionnel ?

Le principe est que tout travailleur licencié qui a droit à un délai de préavis (ou une indemnité de congé) d'au moins 30 semaines bénéficie du nouveau régime de reclassement professionnel.

Il y a quelques exceptions : le travailleur licencié pour motif grave et le travailleur licencié qui bénéficie de la procédure de gestion active des restructurations.

Quels sont les employeurs concernés ?

Tout employeur, public ou privé, qui licencie un travailleur ayant droit à un délai de préavis (ou une indemnité de congé) d'au moins 30 semaines doit offrir une procédure de reclassement professionnel.

Comment le nouveau régime de reclassement professionnel s'articule-t-il avec le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans ?

L'objectif est vraiment de favoriser l'application la plus large possible du nouveau système. Le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans devient uniquement applicable si le travailleur âgé de plus de 45 ans ne remplit pas les conditions pour bénéficier du régime général.

Exemple 1 : Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 35 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime général.

Exemple 2 : Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 25 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Concrètement, comment la procédure de reclassement professionnel se déroule-t-elle ?

Il faut faire une distinction suivant que le travailleur licencié reçoit un préavis ou une indemnité de congé.

- Le travailleur licencié reçoit un préavis :

Le travailleur exécute normalement son délai de préavis d'au moins 30 semaines. Durant ce délai, il a droit à un reclassement professionnel de 60 heures, qu'il va mettre en œuvre durant son congé pour sollicitation.

- Le travailleur licencié reçoit une indemnité de congé :

Le reclassement professionnel est de 60 heures et correspond à 1/12^{ème} de la rémunération annuelle de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 1.800 euros et un maximum de 5.500 euros. Ces valeurs minimales et maximales sont évidemment proratisées en cas d'occupation à temps partiel.

Le reclassement professionnel doit nécessairement être suivi après la fin de la relation de travail. Le travailleur reçoit une indemnité de congé d'au moins 30 semaines, diminuée de 4 semaines correspondant à la valeur du reclassement professionnel.

Le travailleur licencié avec indemnité de congé peut-il refuser le reclassement professionnel et la diminution de son indemnité ?

Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur licencié avec indemnité de congé peut refuser de suivre le reclassement professionnel. Dans ce cas, il conserve une indemnité de congé d'au moins 30 semaines, sans aucune diminution. S'il accepte le reclassement professionnel, la diminution a lieu.

A partir du 1^{er} janvier 2016, l'indemnité de congé du travailleur licencié est de toute façon diminuée, que le travailleur accepte ou non de suivre le reclassement professionnel.