

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

À quand une véritable obligation de reclassement des travailleurs en droit social belge ?	7
---	---

Steve Gilson

Y'en a deux, deux *outplacement*, l'ancien et le nouveau!

Présentation générale et articulation des régimes de reclassement professionnel	27
---	----

Géraldine Massart et Rodrigue Capart

I. Évolution de la législation relative au reclassement professionnel : des origines à la loi du 26 décembre 2013	27
A. Origine du reclassement professionnel	27
B. La C.C.T. n° 51 du 10 février 1992	28
C. La loi du 5 septembre 2001 et la C.C.T. n° 82 du 10 juillet 2002	28
D. L'obligation d'information dans le chef de l'employeur et les sanctions dans le chef du travailleur (2006-2007)	29
E. La loi du 17 mai 2007 et la C.C.T. n° 82bis du 17 juillet 2007	29
F. La loi du 26 décembre 2013 instaurant le « statut unique »	30
II. Les réglementations actuelles	31
A. L' <i>outplacement</i> coercitif dans le cadre des licenciements individuels	31
1. Contexte – Définition	31
2. L'articulation des deux régimes : caractère résiduaire du régime particulier sur le régime général	33
3. Champ d'application du régime général	34
4. Champ d'application du régime particulier	38
B. L' <i>outplacement</i> coercitif dans le cadre de la gestion active des restructurations	40
1. Contexte – Définition	40
2. Champ d'application	41
C. L' <i>outplacement</i> volontaire	43
III. Les mesures futures	44
A. Le transfert de compétences de l'État fédéral vers les Régions	44
B. Les mesures visant la promotion de l'employabilité des travailleurs : concrétisation par les secteurs	45

1. Contexte	45
2. Champ d'application	45
3. Valeur des mesures stimulant l'employabilité	46
4. Contenu des mesures stimulant l'employabilité	46
5. Défaut d'adoption d'une convention collective de travail sectorielle pour le 1 ^{er} janvier 2019	47
6. Articulation avec le régime général de reclassement professionnel.....	48

L'outplacement des travailleurs âgés et la C.C.T. n° 82 : quand régime subsidiaire rime avec prioritaire

49

Nathalie Robert

Introduction.....	49
I. Historique.....	50
II. Définition de l' <i>outplacement</i>	53
III. La « profession » d' <i>outplacer</i>	55
A. Les conditions d'exercice de la profession	55
B. Les obligations de l' <i>outplacer</i>	56
1. Les obligations imposées dans le cadre de la C.C.T. n° 82	56
2. Nature des obligations.....	61
IV. Les relations juridiques entre l' <i>outplacer</i> et l'employeur.....	63
V. L'absence de relation entre le travailleur et l' <i>outplacer</i> : conséquences	63
VI. Le régime obligatoire d' <i>outplacement</i> des plus de 45 ans : champ d'application, conditions et procédures	64
A. Les employeurs soumis	64
1. Le champ d'application de la loi	64
2. Le cas particulier du curateur	65
B. Les travailleurs visés	68
1. Les travailleurs liés par un contrat de travail	68
2. Les travailleurs atteignant l'âge et l'ancienneté requis	68
3. Les travailleurs licenciés en dehors de l'hypothèse du motif grave	70
4. Les travailleurs exclus du régime général.....	71
5. L' <i>outplacement</i> « sur demande »	71
C. La procédure	74
1. L'initiative prise par l'employeur	74

2.	À défaut d'initiative de l'employeur: la demande du travailleur	76
3.	La procédure « subsidiaire » à charge de l'ONEm	87
4.	Le pouvoir des commissions paritaires	89
D.	Le consentement du travailleur	89
E.	Le contenu de l'offre d' <i>outplacement</i>	91
F.	La durée de l' <i>outplacement</i>	93
G.	Le coût de l' <i>outplacement</i>	94
H.	Suivi de la bonne exécution de l' <i>outplacement</i>	95
I.	L'obligation de collaboration de bonne foi du travailleur	96
VII.	L' <i>outplacement</i> volontaire	97
A.	L'articulation entre la C.C.T. n° 51 et la C.C.T. n° 82	97
B.	Le consentement du travailleur	98
C.	Déroulement et coût de l' <i>outplacement</i>	100
D.	La consultation collective	101
	Conclusion	102

L'*outplacement* prévu par la loi du 26 décembre 2013 ou l'activation des travailleurs licenciés 103

Muriel Duriaux

I.	L'objectif du législateur	103
A.	Contexte socio-politique et évolution de la conception du droit du licenciement	103
B.	Recours en annulation dirigé contre la loi du 26 décembre 2013	106
II.	Le droit au reclassement professionnel ou <i>outplacement</i> dans la loi du 5 septembre 2001	107
A.	Introduction: la loi du 5 septembre 2001	107
1.	Origine	107
2.	Modifications introduites par la loi du 26 décembre 2013	108
3.	Compétence fédérale	108
B.	Le régime général	112
1.	Champ d'application	112
2.	Contenu du reclassement	116
3.	Procédure	124
4.	Option du travailleur licencié	130
5.	Sanctions	131

III.	Promotion de l'employabilité	132
A.	Introduction – motivation du législateur	132
B.	Champ d'application	133
	1. Champ d'application <i>ratione temporae</i>	133
	2. Champ d'application <i>ratione personae</i>	134
C.	Contenu	134
D.	Prestataires	137
E.	Conventions collectives	138
F.	Secteurs en défaut	139
IV.	Conclusions pratiques	139
A.	Pratiques et obligations sociales	139
B.	Pratiques judiciaires	142
Les sanctions en matière d'outplacement		145

Patrice Debras et Marianne Cranshoff

I.	Un peu d'histoire	145
II.	Les deux régimes en quelques mots	147
A.	Une définition commune	147
B.	Un champ d'application distinct	148
III.	Les droits et obligations dans le régime général	149
A.	Pour l'employeur	149
B.	Pour le travailleur	150
	1. L'offre d' <i>outplacement</i> a été faite et est valable	150
	2. L'offre d' <i>outplacement</i> n'a pas été faite ou est non valable	151
IV.	Les droits et obligations dans le régime supplétif des 45+	151
A.	Pour l'employeur	151
B.	Pour le travailleur	152
	1. L'offre d' <i>outplacement</i> a été faite et est valable	152
	2. L'offre d' <i>outplacement</i> n'a pas été faite ou est non valable	152
V.	Les sanctions dans le régime général	153
A.	Pour l'employeur	153
	1. Absence de sanction directe	153
	2. Dommages et intérêts	154
B.	Pour le travailleur	155
	1. Absence de sanction ?	155
	2. Dommages et intérêts ?	157
	3. Exclusion dans le cadre de la réglementation chômage ?	158

VI. Les sanctions dans le régime supplétif des 45+	159
A. Pour l'employeur	159
1. Sanction civile	159
2. Sanctions pénales	160
3. Dommages et intérêts	161
B. Pour le travailleur	164
1. Exclusion du bénéfice des allocations de chômage	164
2. Exclusion du droit aux allocations de chômage	167
3. Exceptions à la qualification de chômage volontaire	168
VII. Quelques mots de l' <i>outplacement</i> sectoriel	169
A. Au sein de la commission paritaire n° 218	170
B. Au sein de la commission paritaire n° 124	170
VIII. Conclusion	171

Le coût de l'*outplacement* et les différentes formules : une vision pratique

173

Marie-Amélie Jaillot

Introduction	173
I. La mise en place de l' <i>outplacement</i>	174
A. Comment choisir son cabinet d' <i>outplacement</i> ?	174
B. Quel type d' <i>outplacement</i> choisir?	176
C. Combien de temps dure un <i>outplacement</i> ?	180
D. Quel est le prix de l' <i>outplacement</i> ?	182
E. Quels sont les documents à fournir?	182
II. L' <i>outplacement</i> en quatre étapes	183
A. Étape 1 : Le bilan	184
1. Le bilan personnel	185
2. Le bilan professionnel	186
3. Le projet professionnel	187
B. Étape 2 : Le marketing personnel	188
1. Le produit : sachez qui vous êtes	189
2. Fixez votre prix	189
3. La place : soyez au bon endroit au bon moment	189
4. Faites votre promotion	190
C. Étape 3 : La campagne de recherche	190
1. Les outils de recherche : le <i>curriculum vitae</i> (CV) et la lettre de motivation	191
2. La préparation aux entretiens et tests	192

3. Le réseau	193
4. Les modes de candidature	196
D. Étape 4: L'aide à l'intégration	196
III. En résumé	197
IV. Bibliographie	199