

QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'OUTPLACEMENT ?

Suite à la sixième réforme de l'Etat, cette compétence a été transférée aux Régions. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, c'est Actiris qui est chargé de l'exécution de cette matière.

De quoi s'agit-il ?

On entend par **"outplacement"**, un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé 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.

Il s'agit par exemple :

- d'un accompagnement psychologique ;
- d'un soutien logistique et administratif ;
- de l'établissement d'un bilan personnel ;
- de l'aide dans la mise en œuvre de la recherche d'emploi ;
- de l'accompagnement au niveau de la négociation d'un nouveau contrat de travail ;
- de l'accompagnement durant l'intégration dans le nouveau milieu de travail.

Le prestataire de services peut être un service public (FOREM, Actiris, ADG), un bureau privé, une cellule de reconversion, ...

Quels travailleurs ?

Cette fiche info est uniquement applicable au travailleur qui, à la date de son licenciement, a au moins 45 ans, une année d'ancienneté ininterrompue et qui n'a pas droit à un délai de préavis ou à une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines.

Le travailleur qui a droit à un délai de préavis ou à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines a, quel que soit son âge, droit à un autre régime d'outplacement.

Vous trouverez plus d'informations sur cet autre régime d'outplacement sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : www.emploi.belgique.be.

Quelles conditions ?

Généralités :

Vous avez droit à un outplacement si vous satisfaites simultanément aux conditions suivantes :

- vous êtes lié par un contrat de travail à un employeur du secteur privé ;
- vous avez été licencié mais pas pour motif grave ;
- au moment du licenciement (= notification du préavis ou rupture immédiate du contrat), vous êtes âgé d'au moins 45 ans et avez au moins 1 an d'ancienneté de service ininterrompue chez cet employeur.

Le droit n'est plus accordé à partir du moment où vous pouvez demander le bénéfice de la pension de retraite.

Mis à jour le : 28/04/2021

Licenciement :

Le droit à l'outplacement nécessite le licenciement par l'employeur, c.-à-d. un acte par lequel l'employeur vous informe qu'il a décidé de mettre fin au contrat de travail qui vous lie.

Il ne s'agit pas d'un licenciement par l'employeur lorsque le contrat de travail prend fin:

- à l'issue du délai pour lequel le contrat de travail a été conclu pour une période déterminée ;
- à l'achèvement du travail pour lequel le contrat de travail a été conclu ;
- pour force majeure ;
- pour abandon volontaire d'emploi.

Quelles obligations ?

En tant que travailleur de 45 ans ou plus, vous devez :

- accepter une offre d'outplacement ;
- collaborer à une offre d'outplacement ;
- demander l'outplacement auquel vous avez droit si votre employeur ne vous l'offre pas.

Vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage si vous ne respectez pas ces obligations.

Le respect concret de ces obligations peut être différent selon votre situation. Voir plus loin.

Quelle procédure ?

Généralités :

Pour les licenciements (= notification du préavis ou rupture immédiate du contrat) signifiés après le 30.11.2007, l'employeur doit offrir un outplacement concret et valable à tous les travailleurs licenciés qui y ont droit.

Exceptionnellement, il ne doit offrir à certains travailleurs un outplacement concret et valable que lorsque ceux-ci le lui demandent expressément.

Pour savoir si et comment votre employeur doit vous offrir spontanément un outplacement, lisez la fiche info employeurs "Que devez-vous faire en matière d'outplacement?" Celle-ci est disponible et peut être téléchargée sur le site : <https://www.actiris.brussels>

Votre employeur doit vous offrir spontanément un outplacement ?

Votre employeur a fait une offre spontanée :

Principe :

Votre employeur doit vous offrir un outplacement valable et concret par lettre recommandée dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail (= fin du délai de préavis prolongé ou non ou moment de la rupture immédiate avec paiement d'une indemnité de rupture).

Si votre employeur vous a fait, en temps utile, une offre valable et concrète, vous êtes obligé :

- d'accepter l'outplacement,
- de collaborer à l'outplacement.

Vous disposez d'un délai d'1 mois, à partir de l'offre, pour accepter l'offre par écrit via une lettre recommandée ou en remettant une lettre dont votre employeur signe le double pour réception.

Si vous refusez l'offre d'outplacement ou que vous n'y réagissez pas sans motif valable, vous perdez votre droit à l'outplacement.

En outre, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage si vous n'acceptez pas ou si vous ne collaborez pas à l'outplacement.

Exceptions :

Si vous estimez que vous n'êtes pas (plus) physiquement ou mentalement apte à accepter ou à collaborer à un outplacement, vous pouvez invoquer une inaptitude au travail de > 66 % au plus tard au moment du refus. Vous devrez passer un examen médical. Si l'inaptitude au travail de > 66% est confirmée, vous ne serez pas exclu.

Vous ne serez pas non plus exclu si vous bénéficiez d'une dispense pour travailleurs âgés que vous pouvez demander si vous avez au moins 60 ans au moment de la demande d'allocations. Si vous bénéficiez de cette dispense, vous ne pouvez pas être exclu si vous n'acceptez pas ou si vous ne collaborez pas à l'outplacement. Si vous décidez d'accepter l'offre et que vous ne collaborez pas à un certain moment, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage sauf si vous invoquez en temps utile et à juste titre une inaptitude au travail de > 66 % (voir ci-dessus).

Votre employeur n'a pas fait d'offre spontanée :

Principe :

Si l'employeur ne vous a pas offert en temps utile un outplacement valable et concret, vous devez le mettre en demeure par écrit dans un délai de :

- 1 mois à l'issue du délai de 15 jours ;
- 9 mois à l'issue du délai de 15 jours si votre contrat de travail a été rompu avec paiement d'une indemnité de rupture.

Ceci doit se faire via une lettre recommandée ou en remettant une lettre dont votre employeur signe le double pour réception.

Vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage si vous ne le mettez pas en demeure en temps utile et de manière correcte.

Exceptions :

Vous ne serez pas exclu si vous bénéficiez d'une dispense pour travailleurs âgés que vous pouvez demander si vous avez au moins 60 ans au moment de la demande d'allocations. Si vous bénéficiez de cette dispense, vous ne pouvez pas être exclu si vous n'acceptez pas ou si vous ne collaborez pas à l'outplacement. Si vous décidez d'accepter l'offre et que vous ne collaborez pas à un certain moment, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage sauf si vous invoquez en temps utile et à juste titre une inaptitude au travail de > 66 % (voir ci-dessus).

Vous ne serez pas non plus exclu si vous :

- avez repris immédiatement le travail comme salarié chez un nouvel employeur immédiatement après la fin du contrat de travail ou comme indépendant pour le compte d'un client pendant une période ininterrompue d'au moins 2 mois ;
- avez suivi effectivement un outplacement.

Votre employeur ne doit pas vous offrir spontanément un outplacement ?

Votre employeur a fait une offre spontanée :

Si votre employeur vous a fait spontanément une offre valable et concrète, vous n'êtes pas obligé d'accepter l'outplacement. Vous pouvez donc sans problème refuser cet outplacement.

Mis à jour le : 28/04/2021

Vous pouvez décider d'accepter l'outplacement. Dans ce cas, vous êtes obligé d'y collaborer. Si vous estimez que vous n'êtes pas (plus) physiquement ou mentalement apte à accepter ou à collaborer à un outplacement, vous pouvez invoquer une inaptitude au travail de > 66 % au plus tard au moment du refus. Vous devrez passer un examen médical. Si l'inaptitude au travail de > 66% est confirmée, vous ne serez pas exclu.

Votre employeur n'a pas fait d'offre spontanée :

Si l'employeur ne vous a pas offert spontanément un outplacement, vous pouvez décider sans problème de ne pas réclamer votre droit à l'outplacement.

Si toutefois vous décidez de demander un outplacement à votre employeur, vous devez lui adresser une demande par écrit via une lettre recommandée ou en remettant une lettre dont le votre employeur signe le double pour réception. Dans ce cas, l'employeur est obligé de vous faire une offre valable.

Vous devez ensuite accepter l'outplacement et collaborer à l'outplacement qui a été offert à votre demande expresse. Si vous refusez, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage sauf si vous invoquez en temps utile et à juste titre une inaptitude au travail de > 66 % (voir ci-dessus).

Durée et déroulement de l'outplacement ?

Généralités :

Vous avez droit à un outplacement pendant une période de 12 mois maximum.

L'outplacement est subdivisé en 3 phases de 20 heures chacune.

Durant un délai de 2 mois maximum à compter de la date de début du programme d'outplacement, vous recevez 20 heures d'outplacement au total.

Après le premier délai, l'outplacement se poursuit pendant un délai suivant de 4 mois maximum, à concurrence de 20 heures au total.

L'outplacement se poursuit à nouveau pendant un délai suivant de 6 mois maximum à concurrence de 20 heures au total.

Le passage d'une phase à l'autre se fait automatiquement, sans que vous deviez le demander expressément.

Outplacement non entamé ou arrêté :

Il est possible que vous ne souhaitiez pas entamer ou poursuivre l'outplacement parce que vous avez un emploi chez un nouvel employeur. Vous devez en informer l'employeur par écrit.

Dans la première situation, l'outplacement n'a pas encore commencé, dans la seconde situation, l'outplacement est interrompu par l'avertissement.

Si vous perdez le nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent l'entrée en service, vous pouvez demander par écrit à votre employeur d'entamer ou de reprendre l'outplacement. Vous devez introduire cette demande dans un délai d'1 mois après la perte du nouvel emploi.

Si vous n'aviez pas encore reçu d'offre d'outplacement, votre employeur doit encore vous faire une offre dans un délai de 15 jours à partir du moment de votre demande.

L'avertissement concernant le nouvel emploi ou l'activité indépendante, ainsi que la demande d'entamer ou de reprendre un accompagnement, doit se faire par écrit en envoyant un courrier recommandé ou en remettant une lettre dont votre employeur a signé le double pour réception.

Votre employeur doit poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme d'outplacement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'outplacement prend en tout cas fin à l'issue de la période de 12 mois après son début.

Mis à jour le : 28/04/2021

Situation particulière: le contre-préavis par le travailleur :

Si, durant votre délai de préavis, vous mettez fin au contrat de travail avec un délai de préavis raccourci parce que vous avez trouvé un autre emploi, vous ne perdez pas immédiatement votre droit à un outplacement.

Vous conservez le droit à un outplacement jusqu'à 3 mois après la fin de votre contrat de travail avec votre employeur.

Pour entamer ou reprendre l'outplacement, vous devez introduire votre demande écrite dans un délai de 3 mois après la fin de votre contrat de travail avec votre employeur. A cette fin, vous devez envoyer un courrier recommandé ou remettre une lettre dont votre employeur signe le double pour réception..

Si vous n'avez pas encore reçu d'offre à ce moment-là, votre employeur doit vous offrir un outplacement valable par écrit dans un délai de 15 jours, calculés à partir du moment de votre demande.

Vous devez poser tous les actes écrits soit en envoyant un courrier recommandé, soit en transmettant un document dont votre employeur a signé le double.

Votre employeur doit poser tous les actes écrits en envoyant un courrier recommandé.

Si l'outplacement avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme d'outplacement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'outplacement prend en tout cas fin à l'issue de la période de 12 mois après son début.

Votre employeur n'a pas fait d'offre d'outplacement ?

Si votre employeur ne respecte pas ses obligations en matière d'outplacement et que vous n'avez donc pas pu bénéficier de l'outplacement auquel vous avez droit, vous pouvez, à certaines conditions, prétendre à un outplacement à charge d'Actiris.

Vous devez pouvoir prouver que vous :

- remplissez toutes les conditions pour avoir droit à l'outplacement ;
- avez mis votre employeur en demeure en temps utile et de manière correcte pour ne pas avoir rempli ses obligations en matière d'outplacement (voir plus haut).

Si vous satisfaites à toutes les conditions, vous recevrez un chèque outplacement. Vous pouvez vous adresser, muni de ce chèque, à un bureau d'outplacement de votre choix afin de suivre un outplacement. Actiris paie le bureau d'outplacement.

Demande d'outplacement à charge d'Actiris ?

Vous devez introduire la demande écrite auprès du Pôle **Accompagnement des licenciements collectifs d'Actiris**, de préférence au moyen du [formulaire de demande d'outplacement à charge d'Actiris](#) dans un délai de 6 mois à partir du moment où vous mettez votre employeur en demeure. Des occupations de moins de 3 mois prolongent ce délai.

Si votre demande de chèque est introduite **après le 31-12-2015** et que votre employeur devait offrir spontanément un outplacement, les preuves suivantes doivent être jointes :

- une copie de la lettre de licenciement ;
- une copie du formulaire C4 ;
- une copie du courrier par lequel vous avez mis votre employeur en demeure en temps utile parce qu'il n'a pas offert spontanément un outplacement dans les 15 mois après la fin du contrat de travail ou parce que l'offre n'est pas valable selon vous ;
- une déclaration de votre part dont il ressort que l'employeur n'a pas réagi positivement à votre mise en demeure dans le mois.

Mis à jour le : 28/04/2021

Si votre demande de chèque est introduite **après le 31.12.2015** et que votre employeur ne devait pas offrir spontanément un outplacement, les preuves suivantes doivent être jointes :

- une copie de la lettre de licenciement ;
- une copie du formulaire C4 ;
- une copie du courrier par lequel vous avez introduit votre demande d'outplacement auprès de votre employeur ou du fonds au plus tard 2 mois après la signification du licenciement ;
- une copie du courrier par lequel vous avez mis votre employeur en demeure en temps utile parce qu'il n'a pas offert un outplacement dans les 15 jours après votre demande ou parce que l'offre n'est pas valable selon vous ;
- une déclaration de votre part dont il ressort que l'employeur n'a pas réagi positivement à votre mise en demeure dans le mois.

S'il existe une procédure dérogatoire dans le secteur, la preuve doit être fournie que cette procédure dérogatoire a été suivie.

Traitement de la demande par Actiris ?

Contrôle des conditions :

Actiris doit vérifier si vous satisfaites à toutes les conditions pour bénéficier d'un outplacement à charge d'Actiris. A cet effet, Actiris prendra contact avec votre employeur.

Dans un délai d'un mois, à partir de votre demande, Actiris demandera à votre employeur de justifier pourquoi il n'a pas offert l'outplacement auquel vous avez droit.

Il dispose d'un délai de 15 jours calendrier à partir de la notification de cette demande (= 3 jours ouvrables après l'envoi) pour donner une réponse.

S'il :

- ne répond pas en temps utile, il est supposé ne pas avoir respecté ses obligations en matière d'outplacement ;
- donne une justification en temps utile, Actiris examinera cette justification et se prononcera à ce sujet.

Vous-même et votre employeur serez informés de la décision quant au fait que l'absence d'offre d'outplacement est ou non justifiée.

Remise d'un chèque outplacement :

Si toutes les conditions sont remplies, vous recevez d'Actiris un chèque outplacement avec lequel vous pouvez vous présenter auprès d'un bureau d'outplacement.

Vous recevez en principe votre chèque outplacement avant la fin du 2^{ème} mois qui suit l'introduction du dossier complet auprès du Pôle Accompagnement des licenciements collectifs d'Actiris.

Où pouvez-vous vous présenter avec votre chèque outplacement ?

Vous pouvez vous présenter avec votre chèque outplacement auprès de tout bureau d'outplacement agréé.

Pour un aperçu des bureaux d'outplacement reconnus, vous pouvez consulter les sites des Régions.

L'outplacement doit commencer dans les 12 mois à compter de la date de délivrance du chèque outplacement et doit satisfaire à toutes les conditions mentionnées dans la CCT applicable n° 82.

Mis à jour le : 28/04/2021

Quelles sont les obligations du bureau d'outplacement?

Le bureau d'outplacement doit respecter les obligations mentionnées dans la CCT n° 82. Ces obligations concernent entre autres :

- le traitement confidentiel de toutes les informations vous concernant,
- la souscription d'une assurance contre les accidents, offrant la même protection que la législation sur les accidents de travail, pour tous les accidents qui surviennent au cours de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du et vers le lieu où cette mission se déroule,
- la non suspension ou le non arrêt de l'outplacement en cas de non paiement éventuel de la part de l'employeur,
- la restitution de votre dossier, à votre demande, à la fin de la mission,
- la non ingérence dans vos contacts avec des employeurs potentiels,
- la non ingérence tant au niveau de la décision de licenciement qu'au niveau des négociations à ce sujet.

Actiris n'est pas compétent dans les litiges éventuels qui, après l'acceptation de l'offre d'outplacement, surviendraient entre l'employeur, le travailleur et le bureau d'outplacement. Des plaintes éventuelles au sujet du non-respect de la CCT précitée, peuvent être adressées à l'Inspection des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles - 02 233 41 11.

Les litiges concernant cette législation peuvent être soumis aux juridictions du travail.

Que se passe-t-il si vous tombez dans le champ d'application des mesures de la « gestion active des restructurations »?

Dans certaines conditions, votre employeur doit créer une **cellule pour l'emploi** dans le cadre de la politique de gestion active des restructurations. Si votre employeur a créé une telle cellule pour l'emploi, vous devez, dans certaines conditions, vous inscrire dans cette cellule pour l'emploi et rester inscrit pendant une certaine période.

Si vous êtes inscrit dans cette cellule pour l'emploi, la cellule doit vous offrir au moins une mesure d'outplacement à charge de l'employeur. Pendant la période minimale durant laquelle vous devez rester inscrit, l'outplacement doit au moins satisfaire aux normes de qualité définies par la CCT n° 82.

Vous devez accepter cette offre et y collaborer. Si vous n'acceptez pas cette offre ou si vous n'y collaborez pas, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage.

Si vous estimez que vous n'êtes pas (plus) physiquement ou mentalement apte à accepter ou à collaborer à un outplacement, vous pouvez invoquer une inaptitude au travail de > 66 % au plus tard au moment du refus. Vous devrez passer un examen médical. Si l'inaptitude au travail de > 66% est confirmée, vous ne serez pas exclu.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site internet www.restructurations.be

Plus d'info ?

Pôle **Accompagnement des licenciements collectifs**

ALC-BCO@actiris.be

02 563 34 99

Mis à jour le : 28/04/2021