

A V I S N° 1.777

Séance du mercredi 5 octobre 2011

Reclassement professionnel – travailleurs des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux et travailleurs occupés dans des programmes de transition professionnelle

x x x

2.499-1

A V I S N° 1.777

Objet : Reclassement professionnel – travailleurs des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux et travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle

Au cours de la réunion du Bureau du 6 avril 2011, le Conseil national du Travail a décidé d'émettre d'initiative un avis sur l'objet susvisé.

Conformément à l'article 1^{er}, 5° et 6° de l'arrêté royal du 21 octobre 2007, les employeurs des travailleurs suivants sont exclus de l'obligation de proposer une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement :

- les travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire, à l'exclusion du personnel d'encadrement ;
- les travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande ;
- les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

Cette dispense s'applique jusqu'au 31 décembre 2011 inclus.

L'arrêté royal du 13 mars 2011, qui insère ces exclusions dans l'arrêté royal du 21 octobre 2007, requiert qu'elles soient évaluées par le Conseil national du Travail au plus tard pour le 30 septembre 2011, avant qu'une éventuelle reconduction de la mesure pour une durée indéterminée puisse être envisagée.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Le Conseil a émis, le 5 octobre 2011, l'avis unanime suivant à ce sujet.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

1. Depuis le 1^{er} décembre 2007, un employeur qui licencie un travailleur âgé d'au moins 45 ans sans motif grave doit lui offrir une procédure de reclassement professionnel, pour autant que ce travailleur compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de cet employeur (article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

En exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, l'article 13, § 3, 2° de la loi du 5 septembre 2001 prévoit que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel (notamment) au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Il habilite en outre le Roi à déterminer, après avis du Conseil national du Travail, les catégories de travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour ce qui concerne le reclassement professionnel.

L'arrêté royal du 21 octobre 2007 le met à exécution.

2. Conformément aux avis unanimes n°s 1.605 et 1.617 du Conseil, l'arrêté royal du 21 octobre 2007 a été modifié en 2008 (nouvel article 1^{er}, 5°) afin d'y prévoir que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux personnes handicapées qui sont occupées dans une entreprise de travail adapté ou un atelier social et dont le contrat de travail est rompu.

Cette exception, insérée par l'arrêté royal du 12 août 2008, était valable jusque fin 2009 et devait faire l'objet d'une évaluation pour le 30 septembre 2009.

3. Dans son avis n° 1.717 du 15 décembre 2009, le Conseil réexamine cette exception.

D'une part, il demande d'adapter la catégorie de travailleurs concernée afin de la mettre en complète conformité avec ce qu'il avait demandé dans ses deux avis précédents. Il estime qu'il ne faut pas offrir de reclassement professionnel aux travailleurs de groupe-cible d'une entreprise de travail adapté ou d'un atelier social, ni aux travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

D'autre part, il donne les raisons pour lesquelles ces exceptions doivent être prolongées, mais seulement pour une année (2010), afin de pouvoir les évaluer à nouveau avant d'autoriser une éventuelle reconduction.

L'arrêté royal du 9 février 2010 met l'avis n° 1.717 à exécution et prolonge les exceptions adaptées jusque fin 2010 (article 1er, 5° et 6° de l'arrêté royal du 21 octobre 2007). Il requiert à nouveau une évaluation des exceptions par le Conseil (pour le 30 septembre 2010 au plus tard).

4. L'avis n° 1.747 du 13 octobre 2010 demande, sur la base des arguments des employeurs du secteur, la prolongation des exceptions jusque fin 2011. L'arrêté royal du 13 mars 2011 met l'avis à exécution et requiert que l'exécution de l'arrêté fasse l'objet d'une évaluation par le Conseil pour le 30 septembre 2011 au plus tard.

Dans l'avis n° 1.747, le Conseil avait en effet annoncé qu'il procéderait à une nouvelle évaluation des exceptions avant le 30 septembre 2011 et qu'il vérifierait si, à ce moment, il y a suffisamment d'arguments pour justifier une prolongation de ces exceptions pour une durée indéterminée.

II. POSITION DU CONSEIL

1. Le Conseil national du Travail a examiné de manière approfondie l'arrêté royal du 13 mars 2011, qui insère des points 5° et 6° dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 21 octobre 2007 jusqu'au 31 décembre 2011.

Il l'a fait dans le cadre de l'engagement qu'il avait pris dans son avis n° 1.747 de vérifier s'il y a suffisamment d'arguments pour justifier une prolongation pour une durée indéterminée de l'exclusion, pour les travailleurs suivants, de l'obligation qu'ont les employeurs d'offrir une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement :

- les travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire, à l'exclusion du personnel d'encadrement ;
- les travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande ;
- les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

Il convient de souligner que l'article 13, § 4 de la loi du 5 septembre 2001 dispose que l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel à ces travailleurs lorsqu'ils lui en font explicitement la demande.

2. Dans ce cadre, le Conseil a pris connaissance de la position qui a été émise en la matière le 27 septembre 2011 par les sous-commissions paritaires n°s 327.01¹ et 327.03² et le 3 octobre 2011 par la sous-commission paritaire n° 327.02³.

¹ Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

² Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

³ Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Ces sous-commissions paritaires recommandent au Conseil de proposer une prolongation pour une durée indéterminée desdites exceptions à l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

3. Le Conseil est d'avis qu'il est indiqué de prolonger lesdites exceptions pour une durée indéterminée et il demande qu'un arrêté royal soit pris à cette fin le plus rapidement possible, afin de créer la sécurité juridique pour les employeurs et travailleurs concernés d'ici le 1^{er} janvier 2012.

- 3.1 En ce qui concerne les travailleurs de groupe-cible des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, le Conseil s'est basé pour cela sur les arguments avancés par les sous-commissions paritaires précitées, qui contiennent des accords sur un accompagnement renforcé des travailleurs concernés et qui, ce faisant, renforcent l'argumentation déjà développée par le Conseil dans ses avis n°s 1.605, 1.617, 1.717 et 1.747.

Les personnes qui travaillent dans les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ont un profil spécifique (handicap professionnel). Elles sont amenées à cette occupation par le VDAB, Actiris ou le Forem. Cela signifie qu'elles sont supposées ne pas pouvoir accéder au circuit économique normal.

La compétence de base des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux est d'élaborer un ensemble de tâches adapté et de prévoir un accompagnement professionnel pour ces personnes. Si leur occupation n'est plus possible, l'entreprise de travail adapté ou l'atelier social cherche une solution pour elles ; en cas de licenciement, ce sera en premier lieu au sein du réseau des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux.

En Wallonie, il existe les cellules de maintien qui offrent un encadrement supplémentaire au sein des entreprises de travail adapté ; en Flandre, il y a le « trajectbegeleiding » par le VDAB, en collaboration avec les services spécialisés du GTB⁴, des GA⁵ et des GOB⁶, qui s'applique aussi après un licenciement. En Wallonie et à Bruxelles, les services d'accompagnement accompagnent les personnes handicapées concernées dans tous les aspects de leur vie.

⁴ « Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst ».

⁵ « Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek voor onderzoek naar competenties ».

⁶ « Diensten voor Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding ».

Les éléments suivants justifient donc l'exception, pour les employeurs concernés, à l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel :

- les efforts qui sont fournis pour soutenir et accompagner les travailleurs avant d'envisager un licenciement ;
- les expériences qui montrent qu'après un licenciement, le meilleur résultat possible est souvent une occupation dans une autre entreprise de travail adapté ou un autre atelier social ;
- les procédures d'accompagnement spécifiques qui existent en collaboration avec les services régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, et dont le renforcement est prévu par les accords conclus au sein des commissions paritaires concernées ;
- le droit, pour les travailleurs concernés, de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel après une demande explicite adressée à cette fin à leur employeur.

3.2 En ce qui concerne les travailleurs dans des programmes de transition professionnelle, le Conseil est d'avis que, compte tenu du public bien défini et des objectifs propres à ces mesures qui visent la transition professionnelle, une exception peut être accordée pour les travailleurs concernés occupés dans ces programmes de transition professionnelle spécifiques.

4. Le Conseil s'engage à évaluer cette mesure dans un délai de deux ans, afin de pouvoir suivre les accords conclus concernant l'accompagnement renforcé des travailleurs concernés.
