

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 51 DU 10 FEVRIER

1992 RELATIVE A L'OUTPLACEMENT

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'avis n° 1.021 du 10 février 1992 du Conseil national du Travail relatif à l'outplacement ;

Considérant que l'outplacement est un phénomène qui évolue rapidement ;

Considérant qu'il convient d'établir par convention collective de travail, au niveau national, un cadre en droit du travail pour l'outplacement ;

Considérant que le recours à l'outplacement implique l'intervention d'un tiers dans la relation de travail de sorte qu'il est nécessaire de poser un certain nombre de principes dont la neutralité par rapport aux règles du licenciement ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 10 février 1992, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par outplacement : un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande 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.

Commentaire

a. Le bureau d'outplacement est soit la personne physique, soit la personne morale privée ou publique, ou encore l'institution ou l'organisme de droit public qui fournit, lors de la mission d'outplacement, un ou plusieurs des services et conseils suivants :

- un encadrement psychologique ;
- l'établissement d'un bilan personnel ;
- une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en oeuvre ;
- une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail ;
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail ;
- une aide logistique et administrative.

b. L'outplacement n'est pas synonyme de "inplacement" ou remplacement, c'est-à-dire l'ensemble de services et conseils de guidance en vue de procurer à un travailleur un autre emploi auprès du même employeur.

- c. L'outplacement n'est pas synonyme de placement. Le placement payant à fin lucrative est d'ailleurs expressément prohibé par la Convention n° 96 de l'O.I.T. du 1er juillet 1949 concernant les bureaux de placement payants (ratifiée par la loi du 3 mars 1958, M.B. du 17 juillet 1958).

II. REGIME

1. Consentement du travailleur

Article 2

§ 1er. La mission d'outplacement ne peut être entamée que si le travailleur concerné a préalablement donné son consentement par écrit.

L'écrit susvisé ne peut concerner que l'outplacement en tant que tel et doit contenir les mentions suivantes :

- la date de début de la mission d'outplacement ;
- le type d'outplacement visé : outplacement individuel ou de groupe ;
- le nom du bureau d'outplacement ;
- le programme du travailleur pendant l'outplacement.

§ 2. Lorsque l'outplacement est lié à un licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement au début de la mission d'outplacement qu'après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

§ 3. Le travailleur qui a donné son consentement à la mission d'outplacement est tenu d'y collaborer de bonne foi.

Commentaire

a. Les dispositions visées à l'article 2 ne portent pas préjudice à la liberté de l'employeur de prendre préalablement contact avec des bureaux d'outplacement en vue de l'organisation de l'outplacement dans son entreprise.

Ces dispositions ne portent pas davantage préjudice à la possibilité d'inscrire dans le contrat de travail une clause établissant que l'outplacement est un droit dans le chef du travailleur.

Cependant, l'employeur et le travailleur ne peuvent convenir à l'avance dans le contrat de travail qu'en cas de licenciement éventuel, le travailleur est obligé de suivre un outplacement. L'article 6 de la loi relative aux contrats de travail dispose que toute stipulation contraire aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

b. Le programme du travailleur visé au § 1er contient l'élaboration concrète des services et conseils de guidance fournis par le bureau d'outplacement. Cette élaboration concrète peut s'inspirer de l'énumération des services et conseils donnée au point a. du commentaire de l'article 1er de la présente convention collective de travail.

2. Coût de l'outplacement

Article 3

Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur individuel qui en a donné mission.

3. Obligations du bureau d'outplacement

Article 4

L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage :

- 1° à poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'à ce que le travailleur ait trouvé un nouvel emploi; la durée de cette mission est toutefois limitée à deux ans à compter du début de l'outplacement; ce délai peut néanmoins être prolongé ou écourté sur la base d'une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale compétente de l'entreprise ;
- 2° à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du bureau pour suspendre l'outplacement ou y mettre fin ;
- 3° à reprendre cette mission une fois, si le travailleur est licencié dans l'année qui suit son engagement, sauf en cas de licenciement pour motif grave ou lorsque la reprise de la mission est refusée par le travailleur ;
- 4° à garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission d'outplacement soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers ;
- 5° à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;
- 6° à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ni à opérer en tant que bureau de placement, de recrutement et de sélection ;
- 7° à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives ;
- 8° en cas de non-respect des engagements visés au présent article, à garantir au travailleur une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de rémunération.

Commentaire

L'engagement de traiter les informations de manière confidentielle a pour but d'éviter que des renseignements concernant le travailleur ne soient divulgués sans l'autorisation explicite de ce dernier.

Article 5

L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage expressément vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission d'outplacement ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas indemnisés par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail.

Le bureau d'outplacement doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement prévu par l'alinéa précédent, à garantir au travailleur victime d'un accident une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le bureau d'outplacement.

Commentaire

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission d'outplacement et sur le chemin du lieu où celle-ci se déroule, à accorder des droits identiques à ceux prévus par ou en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

4. Information et consultation

Article 6

§ 1er. L'employeur qui a l'intention de faire usage de l'outplacement dans son entreprise est tenu d'en informer les représentants des travailleurs et de les consulter à ce sujet. Cette information et cette consultation se déroulent au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les membres de la délégation syndicale.

Cette consultation porte sur l'utilisation de l'outplacement dans l'entreprise sans que cela implique la fourniture d'informations individuelles à propos des travailleurs visés concrètement.

§ 2. Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise visée à l'alinéa précédent est prise à la majorité des voix émises par la délégation patronale et à la majorité des voix émises par la délégation du personnel.

§ 3. A la demande du travailleur à qui l'outplacement est proposé, un entretien a lieu avec l'employeur. Pour cet entretien, le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical.

Commentaire

Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement. Cette décision ne porte pas sur le principe de proposer et d'organiser l'outplacement pour lesquels l'employeur conserve l'initiative et le droit de décision.

La décision du conseil d'entreprise visée au § 2 est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.

III. DISPOSITIONS FINALES

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

x x x

Fait à Bruxelles, le dix février mil neuf cent nonante-deux.
