

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82

Séance du mercredi 10 juillet 2002

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU DROIT AU
RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES TRAVAILLEURS
DE QUARANTE-CINQ ANS ET PLUS QUI SONT LICENCIES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82 DU 10 JUILLET 2002
RELATIVE AU DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
POUR LES TRAVAILLEURS DE QUARANTE-CINQ ANS
ET PLUS QUI SONT LICENCIES

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

Vu le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;

Considérant que ledit chapitre prévoit que le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel, telle qu'elle est fixée dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal ;

Considérant que selon ce chapitre V, la durée de la procédure de reclassement professionnel ainsi que le statut du travailleur pendant le déroulement de cette procédure, tout comme le montant de la contribution que l'employeur doit payer au fonds instauré par ce chapitre lorsqu'il ne respecte pas ses obligations légales, doivent également être fixés par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ;

Considérant qu'il convient de mettre ces dispositions à exécution ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

I. PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail vise à mettre à exécution les dispositions du chapitre V, Reclassement professionnel, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Commentaire

En exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail fixe un cadre général sur le plan du droit du travail en ce qui concerne certains aspects de la procédure de reclassement professionnel.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Conformément à l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi qu'à leurs employeurs.

Article 3

Conformément à l'article 13 de la loi susmentionnée du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 de la présente convention collective de travail, dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Conformément au même article, ce droit n'est toutefois pas accordé :

- si le travailleur ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ;
- si le congé a été donné pour motif grave ou en cas de prépension.

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

Article 4

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par "procédure de reclassement professionnel" : "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "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".

Commentaire

La mission de reclassement professionnel implique qu'un ou plusieurs des services et conseils suivants sont fournis : un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre, une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail, une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail et finalement également une aide logistique et administrative.

III. LE PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 5

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention, que s'il fait appel à cet effet à un prestataire de services, qui agit :

- soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité ;
- soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ;

- soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel ;
- soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Commentaire

Pour l'exécution de la mission de reclassement professionnel, l'employeur peut notamment faire appel à une initiative régionale, sous-régionale ou locale, cogérée par les partenaires sociaux. A cet égard, l'on peut particulièrement souligner l'importance des cellules de reconversion, qui sont instaurées et développées dans le cadre de licenciements collectifs qui ont lieu lors de restructurations d'entreprises.

En ce qui concerne le recours à un bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel, il faut tenir compte des procédures en cours en vue de la transposition de la convention OIT n° 181 du 19 juin 1997 sur les agences d'emploi privées.

IV. DUREE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Article 6

- § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention a, à sa demande, droit à une procédure de reclassement professionnel pendant une période maximale de douze mois selon les conditions et modalités suivantes.
- § 2. Pendant un délai de deux mois, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur a droit, au total, à vingt heures d'accompagnement.

Lorsque le travailleur n'a ni trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant à la fin de ce délai de deux mois, la procédure se poursuit à sa demande pendant le délai suivant de quatre mois, à concurrence, au total, de vingt heures.

Si le travailleur n'a ni trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant à la fin de ce délai de quatre mois, la procédure se poursuit à sa demande au cours du délai suivant de six mois, à concurrence, au total, de vingt heures.

- § 3. Lorsque le travailleur, qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de douze mois après que la procédure de reclassement professionnel a débuté.
- § 4. Les commissions paritaires peuvent déroger par convention collective de travail aux dispositions des §§ 1^{er} à 3.

Commentaire

Les vingt heures au total de la procédure de reclassement professionnel auxquelles le travailleur a droit pendant un délai de deux mois, visent à offrir un soutien dans le cadre de l'établissement d'un bilan personnel ainsi qu'une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois. Les vingt heures supplémentaires éventuelles pendant les quatre mois suivants ainsi que les vingt heures pendant les six mois qui suivent ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre des efforts d'accompagnement.

V. PROCEDURE DE DEMANDE

Article 7

- § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 3, alinéa premier qui souhaite faire usage du droit au reclassement professionnel en informe son employeur par écrit au plus tard deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Le travailleur joint à sa demande une attestation indiquant qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi.

L'employeur doit, dans un délai de deux mois à compter du moment de la demande, transmettre par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel.

Si l'employeur n'a pas, dans le délai susvisé de deux mois, proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier doit adresser une mise en demeure écrite à l'employeur dans le mois qui suit l'expiration de ce délai.

L'employeur est tenu, dans un délai d'un mois après la mise en demeure, de transmettre par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour donner ou non son consentement par écrit à la procédure proposée.

§ 2. Le travailleur peut donner son consentement au début de la procédure de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel et doit contenir les mentions suivantes :

- la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;
- le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel ou de groupe ;
- le nom du prestataire de services ;
- le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Si le travailleur refuse une offre valable de reclassement professionnel de l'employeur, le droit au reclassement professionnel disparaît.

§ 4. Le travailleur qui souhaite poursuivre la procédure de reclassement professionnel après la première ou la deuxième période de la procédure, visée à l'article 6 de la présente convention, doit introduire par écrit sa demande dans ce sens dans un délai d'un mois après l'expiration de la période concernée. Le travailleur joint à cette demande une déclaration selon laquelle, à ce moment-là, il n'a pas encore trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Le travailleur qui, conformément à l'article 6 de la présente convention, souhaite reprendre la procédure de reclassement professionnel, doit introduire par écrit sa demande dans ce sens dans un délai d'un mois à compter du moment où il est devenu sans emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation indiquant qu'il est inscrit à ce moment-là comme demandeur d'emploi.

- § 5. La demande en vue d'obtenir, de poursuivre ou de reprendre le reclassement professionnel, la mise en demeure ainsi que le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci doivent se faire par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur doit se faire par lettre recommandée.

- § 6. Les commissions paritaires peuvent, par convention collective de travail, déroger aux dispositions des §§ 1^{er} à 5 et fixer leurs propres règles de procédure.

Commentaire

Lorsque l'employeur formule une offre, il doit s'agir d'une offre valable. Par exemple, la procédure de reclassement professionnel ne peut pas avoir lieu à une trop grande distance du domicile ou du lieu de travail du travailleur.

La possibilité offerte aux commissions paritaires de fixer leurs propres règles de procédure leur permet d'élaborer des dispositifs par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

VI. EXERCICE DU DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Article 8

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi.

VII. COUT DE LA PROCEDURE

Article 9

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission.

L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux dispositions de la législation sur les contrats de travail, qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des conventions collectives de travail sectorielles en cas de licenciement.

Les commissions paritaires peuvent déroger aux dispositions du premier alinéa et prendre en charge de manière collective le coût de la procédure de reclassement professionnel.

VIII. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 10

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention que si le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage vis-à-vis de l'employeur :

- à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin ;
- à garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers ;
- à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;

- à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;
- à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives ;
- à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel 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 ;
- à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, 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 prestataire de services.

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.

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission de reclassement professionnel 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.

IX. ABSENCE PENDANT LE PREAVIS

Article 11

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi et ce, à concurrence de :

- une journée de travail par semaine dans les cas pour lesquels les articles 64, 85 et 115 de ladite loi octroient une absence maximale d'une journée de travail par semaine ;
- une demi-journée de travail dans les cas pour lesquels lesdits articles octroient une absence maximale d'une demi-journée de travail par semaine.

X. CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Article 12

Le montant de la contribution qui est due, en vertu de l'article 16 de la loi susmentionnée du 5 septembre 2001, par l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, est fixé à 1.500 euros par travailleur qui a droit à une procédure de reclassement professionnel mais qui n'en a pas bénéficié.

Ce montant est revu tous les deux ans, au 1^{er} janvier, par le Conseil national du Travail et ce pour la première fois le 1^{er} janvier 2005.

Commentaire

L'article 16 de la loi du 5 septembre 2001 prévoit que l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel, doit payer :

- une contribution dont le montant est fixé par convention collective de travail rendue obligatoire ;
- un montant supplémentaire, fixé par arrêté royal sur la proposition du Conseil national du Travail.

Dans le présent article est fixé le montant de ladite contribution. Ce montant coïncide avec le coût estimé d'une procédure dont la durée globale correspond avec le régime fixé à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

Dans un avis concomitant, le Conseil a formulé une proposition relative au montant supplémentaire, qui doit être fixé par arrêté royal.

XI. DISPOSITION FINALE

Article 13

La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 2002. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3, alinéa premier.

Elle 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.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le dix juillet deux mille deux.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les Organisations des Classes moyennes

C. ISTASSE

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

A. DEBRULLE

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

J.-P. DELCROIX

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.
