

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2014

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement a modifié en profondeur les règles en matière de reclassement professionnel.

Les articles 76 à 91 de cette loi insèrent une section intitulée « Régime général de reclassement professionnel » dans le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le régime existant de reclassement professionnel de la loi du 5 septembre 2001 (les articles 12 à 17 de cette loi) forme à partir de cette date la section 2 dudit chapitre V, intitulée « Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans ».

L'article 110 de la loi du 26 décembre 2013 dispose que cette modification de la loi du 5 septembre 2001 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Vu l'impact des modifications apportées par la loi du 26 décembre 2013 sur l'ensemble des différents régimes qui existent en matière de reclassement professionnel, quelques précisions sont apportées ci-dessous sur ces différents régimes, principalement en ce qui concerne leur champ d'application.

I. La convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 et la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, « Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans »

La convention collective de travail n° 82 a été conclue afin d'exécuter les dispositions du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, relatif au reclassement professionnel.

Cette convention collective de travail a été adaptée par la CCT n° 82 bis du 17 juillet 2007 à la suite des modifications apportées à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008. Il a notamment fallu adapter le champ d'application de la CCT (au champ d'application repris dans les articles 12 et 13 de la loi du 5 septembre 2001).

En conséquence, le travailleur suivant a droit à une procédure de reclassement professionnel sur la base de la CCT n° 82 (modifiée) (et l'employeur doit lui offrir spontanément une procédure de reclassement professionnel) : le travailleur qui est occupé par un employeur relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, qui n'a pas été licencié pour motif grave, qui, au moment du licenciement, est âgé d'au moins 45 ans et qui, à ce moment-là, compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Il existe une exception pour le travailleur qui est lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable ou 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 préavis, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi (conformément à l'arrêté royal du 21 octobre 2007).

Les catégories de travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi et auxquels l'employeur n'est donc pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel, sont énumérées dans l'annexe de la présente note.

Leur employeur est uniquement tenu de leur offrir une procédure de reclassement professionnel s'ils lui en font explicitement la demande.

La portée de la convention collective de travail est restée déterminée, après la conclusion de la CCT n° 82 bis, par le fait qu'elle exécute les dispositions du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 concernant le reclassement professionnel.

La loi du 26 décembre 2013 a toutefois changé la situation, étant donné que les articles de la loi du 5 septembre 2001 qui renvoient à la convention collective de travail (les articles 13 et 14) font à présent partie de la section 2 de ce chapitre V.

Le champ d'application de cette section 2 est limité par la modification apportée par la loi du 26 décembre 2013 dans l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 : il s'agit *uniquement des travailleurs susmentionnés qui ne bénéficient pas des dispositions de la nouvelle section 1^{re} du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, insérée par la loi du 26 décembre 2013*. Concrètement, les travailleurs qui ont un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité de préavis correspondante en cas de licenciement ne relèvent plus du champ d'application de la convention collective de travail n° 82 (voir ci-dessous).

II. La section 1^{re} du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, « Régime général de reclassement professionnel »

La loi du 26 décembre 2013 a considérablement élargi le droit à une procédure de reclassement professionnel. Un nouveau régime, le « régime général », a été repris dans la nouvelle section 1^{re} du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, avec son propre champ d'application.

Les travailleurs qui sont licenciés à partir du 1^{er} janvier 2014 ont droit à une procédure de reclassement professionnel *lorsqu'il a été mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis de 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.*

Une exception est faite pour les travailleurs qui sont licenciés pour faute grave ou qui relèvent du champ d'application du chapitre V du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (gestion active des restructurations).

Le droit des travailleurs susmentionnés à une procédure de reclassement professionnel s'applique quel que soit leur âge et que leur employeur soit ou non soumis à la loi du 5 décembre 1968. Les employeurs du secteur public sont donc également visés.

En vertu de l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001, ce nouveau « régime général » est prioritaire sur le « régime particulier » existant.

Si un travailleur qui est licencié à partir du 1^{er} janvier 2014 a droit à un préavis d'au moins 30 semaines (ou une indemnité de préavis correspondante), il a droit à une procédure de reclassement professionnel sur la base du régime général.

S'il ne bénéficie pas du régime général, il a droit à une procédure de reclassement professionnel s'il relève du champ d'application du régime particulier, ce qui requiert entre autres qu'il soit âgé d'au moins 45 ans et qu'il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue au moment de son licenciement.

Concrètement, cela signifie que le régime particulier (existant) de la CCT n° 82 reçoit un champ d'application plus limité. Il s'applique :

- au travailleur qui a moins de 30 semaines de préavis ou une indemnité de préavis correspondant à ce délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir,
- dont l'employeur relève du champ d'application de la loi sur les CCT, pour autant :
 - * qu'il n'ait pas été licencié pour motif grave,
 - * qu'au moment du licenciement, il soit âgé d'au moins 45 ans,
 - * qu'au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur ;
- aux travailleurs suivants, mais uniquement lorsqu'ils font eux-mêmes explicitement la demande d'une procédure de reclassement professionnel :
 - * le travailleur qui est lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable ;
 - * le travailleur qui ne doit pas être disponible pour le marché général de l'emploi (arrêté royal du 21 octobre 2007). Ces catégories sont énumérées dans l'annexe de la présente note.

III. La convention collective de travail n° 51 du 10 février 1991

Les dispositions de la convention collective de travail n° 51 ne s'appliquent que *lorsqu'une procédure de reclassement professionnel est offerte en dehors d'une obligation légale.*

Il est clair qu'à la suite de l'élargissement de l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel, l'application des dispositions de la CCT n° 51 sera concrètement plus limitée.

La CCT n° 51 ne déterminant pas expressément son champ d'application personnel, celui-ci est dès lors déterminé par l'article 2 de la loi sur les CCT (en substance, le secteur privé).

Vu les deux régimes obligatoires de reclassement professionnel qui sont mentionnés ci-dessus, les dispositions de la CCT n° 51 seront, concrètement, applicables en substance aux travailleurs du secteur privé, âgés de moins de 45 ans, qui ont un préavis (ou une indemnité de préavis) de moins de 30 semaines.

IV. Le chapitre V du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (gestion active des restructurations)

Le régime général de reclassement professionnel de la section 1^{re} du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 exclut expressément de son champ d'application les travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre V du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Il s'agit du troisième régime obligatoire de reclassement professionnel, du point de vue du champ d'application, dans le cadre de la réglementation relative aux restructurations.

Sur la base de la loi du 23 décembre 2005, telle que modifiée par la loi du 27 mars 2009, et de l'arrêté royal du 9 mars 2006, tel que modifié par l'arrêté royal du 22 avril 2009, un employeur en restructuration qui occupe plus de 20 travailleurs est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi. Les « employeurs en restructuration » sont les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et qui procèdent à l'annonce d'un licenciement collectif.

Il en va de même pour un employeur en restructuration qui occupe un maximum de 20 travailleurs, mais qui demande une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration dans le cadre de l'octroi du chômage avec complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge normal en vigueur dans l'entreprise. Les autres employeurs en restructuration qui occupent un maximum de 20 travailleurs ont la faculté de mettre en place une cellule pour l'emploi ; ils n'y sont toutefois pas tenus.

La cellule pour l'emploi doit faire une offre de reclassement professionnel à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi. Cette offre doit être approuvée par le ministre de l'Emploi après avis du ministre régional.

Selon que le travailleur inscrit a atteint ou n'a pas encore atteint l'âge de 45 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif, le reclassement professionnel doit, au moins pendant les six ou les trois premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la CCT n° 82 (article 6 de l'arrêté royal du 9 mars 2006).

Il est donc clair que le champ d'application de cette réglementation diffère de celui de la CCT n° 82. Le reclassement professionnel dans le cadre de la gestion active des restructurations est soumis à des règles propres, bien que, pour les conditions de qualité, il s'inspire dans une certaine mesure de la CCT n° 82 (voir également le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – thème « Restructuration », ainsi que le site portail www.restructurations.be).

A N N E X E

Les catégories de travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi sur la base de l'arrêté royal du 21 octobre 2007

- Les travailleurs qui sont licenciés en vue du chômage avec complément d'entreprise en dehors d'un licenciement collectif dans une entreprise en difficulté ou dans une entreprise en restructuration ; en principe, ces travailleurs peuvent uniquement bénéficier du chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans, mais cet âge peut être abaissé par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;

- les travailleurs qui bénéficient du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'un licenciement collectif dans une entreprise en difficulté ou dans une entreprise en restructuration pour autant que ces travailleurs aient atteint l'âge de 58 ans ou puissent justifier 38 ans de passé professionnel à l'issue de la durée du préavis mentionnée dans la notification du congé, compte non tenu de la prolongation du délai de préavis, ou à la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis ; il s'agit des travailleurs bénéficiant du chômage avec complément d'entreprise :
 - * en application de la section 3 bis de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ; ou

 - * en application du chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations ;

- les travailleurs licenciés – en dehors de toute forme de chômage avec complément d'entreprise – qui ont atteint l'âge de 58 ans ou qui ont 38 ans de passé professionnel
 - * à l'issue de la durée du préavis mentionnée dans la notification du congé, compte non tenu de la prolongation du délai de préavis ; ou

 - * à la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis ;

- les travailleurs dont le contrat de travail est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire ;

- 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, ainsi que les travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande dont le contrat est rompu ; et
- les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.
