

AVIS N° 1.617

Séance du mardi 17 juillet 2007

Exécution du contrat de solidarité entre les générations et de l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 - Reclassement professionnel

x x x

2.162/10-2

AVIS N° 1.617

Objet : Exécution du contrat de solidarité entre les générations et de l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 - Reclassement professionnel

Dans le cadre de l'exécution du Pacte de solidarité entre les générations et de l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, un certain nombre de mesures légales et réglementaires ont été prises en ce qui concerne la procédure de reclassement professionnel des travailleurs licenciés qui ont quarante-cinq ans et plus.

Le Bureau exécutif du Conseil a estimé qu'il convient d'adapter la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 sur la base de ces dispositions.

L'examen de cette question a été confié à une Commission mixte - Relations individuelles du travail et Sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu, le 17 juillet 2007, une convention collective de travail n° 82 bis modifiant la 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 licenciés.

Egalement sur rapport de cette même Commission, le Conseil a émis, le 17 juillet 2007, l'avis corrélatif suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Le Conseil constate que la mesure 59 du Pacte de solidarité entre les générations prévoit qu'" un employeur qui licencie un travailleur de plus de 45 ans, doit lui présenter une formule d'outplacement sinon il doit verser une contribution à l'ONEM pour le financement de l'outplacement pour ceux qui n'ont pas eu d'offre de leur employeur. Pour l'employeur, cette contribution est de 3.600 euros. Le travailleur qui n'accepte ni l'offre d'outplacement ni l'entrée dans une cellule d'emploi, encourt la même sanction que lorsqu'il n'accepte pas un emploi convenable."

D'autre part, l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 contient un certain nombre d'engagements des interlocuteurs sociaux en matière d'outplacement. Ainsi, entre autres quant à la contribution à l'ONEM susvisée, l'Accord interprofessionnel prévoit que : "Les partenaires sociaux conviennent de maintenir à 1.800 euros l'amende totale appliquée en cas de non-proposition de reclassement professionnel, et ce pendant toute la durée du présent accord interprofessionnel."

Un arrêté royal du 5 mars 2007 donne exécution à ce point de l'Accord interprofessionnel en rapportant l'arrêté royal du 26 novembre 2006 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations et de l'Accord interprofessionnel 2007-2008, un certain nombre de mesures légales et réglementaires ont été prises (dont la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008) et devront encore être prises en ce qui concerne la procédure de reclassement professionnel des travailleurs licenciés qui ont quarante-cinq ans et plus.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil ont dans ce cadre décidé de conclure une convention collective de travail afin d'adapter la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 précitée sur la base de ces dispositions.

Dans un premier temps, le présent avis commente les éléments essentiels de cette convention collective de travail modificative.

Ensuite, il contient des propositions et observations portant sur des points ne pouvant être réglés par voie conventionnelle.

II. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La convention collective de travail n° 82 bis conclue au sein du Conseil national du Travail contient dans les grandes lignes les éléments suivants :

- l'article 2 modifie l'article 3 de la convention collective de travail n° 82 (champ d'application) afin de mettre cette dernière disposition en conformité avec l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs tel que remplacé par l'article 7 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

En premier lieu, cette adaptation vise à introduire dans la convention collective de travail, l'obligation pour l'employeur d'offrir un outplacement aux travailleurs qui remplissent les conditions requises.

Ensuite, cette modification a pour objectif de déterminer les catégories de travailleurs auxquelles l'employeur ne doit pas offrir de procédure d'outplacement, à savoir d'une part, les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel comptant pour moins de la moitié de la durée de travail normal d'un travailleur à temps plein occupé dans l'entreprise et d'autre part, les travailleurs qui, s'ils étaient dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

- l'article 3 remplace l'article 5 de l'actuelle convention collective de travail. Ce nouvel article précise qu'une offre de reclassement professionnel n'est valable que si elle répond aux critères de qualité qu'il définit.
- l'article 4 remplace l'article 6 de l'actuelle convention collective de travail. Cette disposition règle la durée et le phasage de la procédure de reclassement professionnel. Elle fixe entre autres la situation du travailleur qui a averti son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur et qui le perd dans les trois mois suivant son entrée en service. Dans cette hypothèse, l'outplacement peut débiter ou reprendre à sa demande. Cette reprise s'effectue pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle ait débuté.

Ensuite, cette disposition prévoit que le travailleur qui met fin à son contrat de travail moyennant un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi, maintient un droit à l'outplacement à charge de son employeur précédent jusqu'à trois mois après la fin de ce contrat de travail. Si la procédure de reclassement professionnel avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme d'outplacement avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend fin en tout état de cause à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle ait débuté.

- l'article 5 remplace l'article 7 de la convention collective de travail n° 82. Cet article détermine la procédure qui doit être suivie pour obtenir un reclassement professionnel. En effet, conformément à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 susvisée remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, l'employeur se voit imposer l'obligation d'offrir le reclassement professionnel au travailleur.

Par dérogation à ce principe et conformément à l'article 13 sus-visé de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux catégories de travailleurs précitées, visées à l'article 2, § 2, deuxième alinéa de la convention collective de travail n° 82, sauf lorsque ces travailleurs en font explicitement la demande.

Pour le travailleur auquel l'employeur doit offrir un outplacement de sa propre initiative, ce dernier doit faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail ait pris fin. Si dans ce délai, l'employeur n'offre pas de procédure d'outplacement, le travailleur lui adresse une mise en demeure écrite dans le mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce dernier délai est porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé. De même, le travailleur peut demander après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier d'un outplacement.

Le travailleur auquel l'employeur ne doit pas offrir un outplacement et qui souhaite en bénéficier, doit en faire la demande écrite au plus tard deux mois après la notification du congé. Dans ce cas, s'applique la même procédure que celle prévue à l'égard du travailleur auquel l'employeur doit offrir l'outplacement, si ce n'est que le délai de quinze jours endéans lequel l'employeur doit offrir un accompagnement valable se calcule à partir de la demande du travailleur.

La convention collective de travail prévoit également la procédure à suivre par le travailleur ayant averti son employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi et qui le perd dans les trois mois de son entrée en service ou ayant mis fin à son contrat de travail pendant le délai de préavis moyennant un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi et qui souhaite reprendre ou débiter un accompagnement professionnel.

Cet article ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi instaurées en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations.

- l'article 6 remplace l'article 8 de la convention collective de travail n° 82. Il prévoit d'une part que le travailleur doit collaborer de bonne foi à l'accompagnement et, d'autre part, que l'employeur doit veiller à ce que la mission du prestataire de services soit exécutée de bonne foi.

- l'article 7 abroge l'article 10 de la convention collective de travail n° 82 compte tenu des adaptations susvisées apportées à l'article 5 quant aux critères de qualité auxquels l'outplacement doit répondre. En effet, les dispositions relatives aux engagements des prestataires de services, initialement prévues à l'article 10 de la convention collective de travail, ont été intégralement transférées au nouvel article 5.

- par l'article 8, l'article 12 de la convention collective de travail est rapporté. En effet, cet article 12 fixait le montant de la contribution que l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de reclassement professionnel est tenu de payer. La loi-programme du 24 décembre 2002 a retiré ce dispositif lequel est remplacé par un régime qui prévoit que l'employeur qui n'a pas respecté cesdites obligations doit payer une contribution dont le montant doit être fixé par arrêté royal.

III. PROPOSITIONS ET OBSERVATIONS

Le Conseil constate que certains points ne peuvent pas être réglés par la voie conventionnelle et il souhaite attirer l'attention du gouvernement ou des prestataires de services sur certains aspects particuliers de la problématique du reclassement professionnel.

A. Champ d'application de la législation et de la réglementation relatives au reclassement professionnel

Le Conseil rappelle que dans son avis n° 1.605 du 24 avril 2007, il s'est prononcé sur un projet d'arrêté royal définissant quels travailleurs ne doivent pas rester disponibles pour le marché de l'emploi pour ce qui concerne le reclassement professionnel. Dans le cadre de cet avis, il avait formulé des remarques ponctuelles quant aux entreprises ressortissant à la commission paritaire du transport urbain et régional ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire, ainsi que quant aux personnes handicapées occupées dans des entreprises de travail adapté. Dans le présent avis, il souhaite faire des remarques complémentaires quant aux travailleurs prépensionnés et aux travailleurs à temps partiel.

1. Quant aux travailleurs prépensionnés

La convention collective de travail n° 82 bis modifiée par son article 2, l'article 3 de la convention collective n° 82. Cette adaptation a pour objectif de déterminer les catégories de travailleurs auxquelles l'employeur ne doit pas offrir de procédure d'outplacement, dont les prépensionnés qui ne doivent pas rester disponibles pour le marché de l'emploi. Ceci permet de mettre l'instrument interprofessionnel en conformité avec l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tel que remplacé par l'article 7 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Le Conseil constate qu'il existe une combinaison de différentes réglementations régissant la matière des prépensions ainsi que diverses catégories de prépensionnés. Il estime donc indispensable que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que l'ONEM assurent une information claire sur cette question.

2. Quant aux travailleurs à temps partiel

Le Conseil rappelle que l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 prévoit que :

"Les partenaires sociaux confirment la double obligation émanant du Pacte de solidarité entre générations lorsqu'un employeur licencie un travailleur âgé de plus de 45 ans : l'employeur est obligé d'offrir le droit à une procédure de reclassement professionnel et le travailleur est tenu d'y souscrire.

Les partenaires sociaux conviennent cependant que cette double obligation ne s'applique pas dans les cas suivants et ne donne par conséquent pas lieu à une sanction à l'encontre de l'employeur ou à l'encontre du travailleur :

- *pour les contrats de travail à temps partiel comptant pour moins de la moitié de la durée de travail normale d'un travailleur à temps plein occupé dans l'entreprise ;
dans ce cas, le travailleur conserve toutefois le droit de demander le reclassement professionnel à l'employeur ; (...)"*

L'article 13 de la loi du 5 décembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tel que remplacé par l'article 7 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 donne exécution à ce point de l'Accord interprofessionnel.

Le Conseil indique que la convention collective de travail n° 82 bis met l'instrument interprofessionnel en conformité avec cette adaptation légale en son article 2, lequel modifie l'article 3 de la convention collective de travail n° 82.

3. Quant aux travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et certains programmes de transition professionnelle

Le Conseil rappelle que dans son avis n° 1.605 du 24 avril 2007, il s'est prononcé sur un projet d'arrêté royal définissant quels travailleurs ne doivent pas rester disponibles pour le marché de l'emploi pour ce qui concerne le reclassement professionnel. Dans cet avis, il avait estimé qu'il faut tenir compte des besoins spécifiques en matière de reclassement professionnel des travailleurs handicapés occupés dans des entreprises de travail adapté et qu'il conviendrait dès lors de considérer ces travailleurs comme des travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi quant au reclassement professionnel.

Il observe que les travailleurs occupés dans un atelier social constituent un public similaire aux travailleurs handicapés occupés dans une entreprise de travail adapté dans la mesure où il s'agit de personnes confrontées à des problèmes psycho-sociaux graves à un point tel qu'elles ne peuvent pas entrer sur le marché ordinaire du travail. En outre, la même commission paritaire est compétente pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et les réglementations applicables à ces entreprises et ateliers ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent sont alignées l'une sur l'autre.

Le Conseil constate en outre que les mesures prises en faveur des travailleurs engagés dans un programme de transition professionnelle reconnu sur la base de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle ont les mêmes finalités que celles prises en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les entreprises de travail adapté.

Il relève néanmoins d'une part que ces travailleurs sont soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et d'autre part que pour ces catégories de travailleurs, les mesures particulières de transition dont ils bénéficient ont pour objectif une (ré)intégration dans le marché ordinaire du travail, objectif également poursuivi par l'outplacement.

Le Conseil s'interroge par conséquent sur le risque, compte tenu de ce public bien défini et des finalités propres à ces mesures, d'un piège à l'efficacité de la procédure de reclassement professionnel pouvant conduire à un effet non désiré sur la mise sur pied de ces mesures particulières de transition professionnelle.

B. Critères de qualité

1. Application aux cellules pour l'emploi

Le Conseil souligne que les critères de qualité auxquels l'offre valable d'outplacement doit répondre, tels qu'ils sont définis au nouvel article 5 de la convention collective de travail, s'appliquent aussi bien aux cellules pour l'emploi obligatoires qu'aux cellules facultatives.

2. Quant aux éléments devant être contenus dans l'offre valable de reclassement professionnel

Le nouvel article 5, 4° de la convention collective de travail détermine les éléments que l'offre valable de reclassement professionnel doit contenir. Il s'agit :

- des services qui font au minimum partie de la mission : un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative ;
- des objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de quarante-cinq ans et plus ;
- les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées ;

- de la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;
- du type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe ;
- du programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi ;
- le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée.

Le Conseil estime en effet pertinent que les méthodes proposées par les prestataires de services portent notamment une attention spécifique aux questions de la gestion du changement, aux aspects émotionnels qui prennent une place importante pour les travailleurs les plus âgés et aux difficultés particulières vécues par ces travailleurs en matière de sollicitation.

Le Conseil est d'avis que le programme devrait tenir compte le cas échéant de la possibilité pour le travailleur de le suivre tout en reprenant un travail ou en suivant une formation.

3. Quant à la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où l'outplacement est organisé.

Le nouvel article 5, 5° de la convention collective de travail prévoit que : "la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable ; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification."

Pour le Conseil, les prestataires de services doivent en effet faire preuve d'une disponibilité géographique tant en ce qui concerne le lieu où la procédure est organisée qu'en ce qui concerne la localisation des lieux où le travailleur doit suivre une formation. Pour juger des possibilités de déplacement du travailleur, il faut tenir compte des éléments suivants : les aptitudes physiques du travailleur, son lieu normal de travail, la disponibilité des transports en commun et/ou d'un moyen de transport propre et enfin la durée, le coût ainsi que la fréquence du déplacement.

C. Responsabilité de l'employeur

Le Conseil indique que l'article 7 de la convention collective de travail n° 82 bis abroge l'article 10 de la convention collective de travail n° 82. Cet article 10 détermine les engagements du prestataire de services. Ces dispositions ont été transférées dans leur intégralité dans l'article 5 du nouvel instrument interprofessionnel, qui concerne les critères de qualité.

Ainsi, le Conseil souligne que pour être valable, l'offre de reclassement professionnel doit répondre à des critères de qualité, et notamment, l'obligation pour l'employeur de faire appel à l'un des prestataires de services visés à ce nouvel article 5, 1°.

Le Conseil précise que le dispositif de la convention collective de travail n'empêche pas l'employeur de charger contractuellement une cellule pour l'emploi qu'il a mise en place ou une composante d'une telle cellule d'exécuter ses obligations suivant les règles du mandat. De même, l'employeur peut s'inscrire dans des structures existantes créées sur la base d'une loi ou d'un décret.

Le Conseil souligne que l'employeur reste cependant responsable pendant toute la procédure de reclassement professionnel à l'égard des obligations qui lui incombent prévues par la loi et la réglementation et ceci quel que soit le prestataire de services ou la cellule qu'il désigne.

D. Mécanismes de sanction

1. A l'égard du travailleur

a. Réglementation applicable

En vertu de l'arrêté royal du 9 mars 2006¹ modifiant les articles 51, 52 bis et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, le fait pour un travailleur d'au moins 45 ans de :

¹ Tel que modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007.

- refuser de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement organisé par l'employeur ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe ;

- refuser de s'inscrire dans une cellule pour l'emploi ;

- ne pas demander d'outplacement dans les délais et conformément à la procédure prévus par la convention collective de travail n° 82 conclue au sein du Conseil national du Travail ;

a pour conséquence qu'il est considéré comme un travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté, lequel peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage.

Par ailleurs, le travailleur n'est pas considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté s'il apporte la preuve qu'il a, immédiatement après la fin de son contrat de travail, repris le travail comme salarié chez un nouvel employeur ou comme indépendant pour le compte d'un donneur d'ordre pendant une période ininterrompue d'au moins deux mois, calculée de date à date.

b. Nécessité d'adapter certains points des instructions de l'ONEM aux bureaux de chômage

Le Conseil demande que les instructions de l'ONEM soient adaptées afin qu'il soit tenu compte dans l'application de la réglementation relative au chômage, des dispositions de la convention collective de travail n° 82 bis et de certaines circonstances pouvant intervenir au cours de la procédure de reclassement professionnel. Il s'agit plus particulièrement :

- de la demande du travailleur de postposer le début de l'accompagnement lorsque l'offre est introduite par l'employeur en cours de préavis

Le Conseil indique que la convention collective de travail n° 82 bis prévoit que le travailleur souhaitant accepter une offre valable d'outplacement en cours de période de préavis peut poser comme condition à cette acceptation de postposer la date de début de l'accompagnement jusqu'après l'expiration du préavis. Si l'employeur accepte ce report, il en informe le travailleur par écrit. Si l'employeur refuse, il doit dans les quinze jours après la fin du contrat de travail, formuler par écrit une nouvelle offre valable d'outplacement ;

- du refus d'un emploi en cours d'outplacement suivi pendant la période de préavis

Le Conseil constate qu'un emploi pourrait être proposé à des travailleurs dont l'outplacement a déjà débuté en cours de préavis. Il estime que ces travailleurs étant en période de préavis, devraient pouvoir refuser cet emploi afin de poursuivre leur outplacement et ainsi pouvoir occuper un emploi en adéquation avec leurs nouvelles compétences ainsi acquises ;

- du préavis réduit du travailleur qui a trouvé un nouvel emploi

Le Conseil indique que la convention collective de travail n° 82 bis prévoit que le travailleur qui a droit à une procédure d'outplacement et qui, pendant le délai de préavis, résilie son contrat de travail moyennant un préavis réduit parce qu'il a trouvé un nouvel emploi, conserve le droit de bénéficier de l'outplacement jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent ait pris fin. Ceci donne exécution au pont IV, d. de l'annexe de l'Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

c. Reprise et perte d'un emploi pendant la période de deux mois suivant la fin du contrat de travail

Le Conseil constate que l'article 51, § 1er de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage prévoit que le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations. Par "chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur", il faut notamment entendre le fait pour un travailleur âgé d'au moins 45 ans, de ne pas demander l'outplacement auquel il a droit en application de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, dans les délais et conformément à la procédure prévue à la convention collective de travail n° 82 conclue au Conseil national du Travail.

Par dérogation à cette disposition, le travailleur n'est pas considéré comme chômeur dépendant de sa volonté, s'il apporte la preuve qu'immédiatement après la fin de son contrat de travail, il a repris le travail comme salarié chez un nouvel employeur ou comme indépendant pour le compte d'un donneur d'ordre pendant une période interrompue d'au moins deux mois, calculés de date à date.

Le Conseil est d'avis que cette réglementation ne résout pas le problème des travailleurs qui retrouvent un emploi entre la fin de leur contrat de travail et un délai de deux mois suivant celle-ci mais qui est soit de courte durée, soit perdu quelques jours ou semaines plus tard. Il souligne en effet que la réglementation actuelle pourrait avoir pour effet indésirable que les travailleurs ne recherchent pas d'emploi pendant la période susvisée suivant la fin du contrat de travail ni pendant la durée de l'outplacement pour éviter les sanctions. Il estime ceci contre-productif.

Il demande que l'ONEM, dans l'application de la réglementation relative au chômage, et en particulier quant aux sanctions, tienne compte de cet aspect contre-productif.

2. A l'égard de l'employeur

Le Conseil rappelle que l'employeur reste responsable pendant toute la procédure d'outplacement des obligations légales et réglementaires qui lui incombent. Il constate toutefois que le prestataire de services ou la cellule pour l'emploi qu'il a désigné pourrait tarder à commencer sa mission, ne pas la terminer ou ne pas respecter les critères de qualité définis à l'article 5, 4° et 5° nouveau de la convention collective de travail.

Dans ces hypothèses, le Conseil estime que l'employeur devrait pouvoir se justifier afin de ne pas être sanctionné, l'ONEM conservant son pouvoir d'appréciation. Il souhaite donc que le dispositif réglementaire soit adapté dans ce sens. De même, la réglementation du chômage devrait être modifiée pour que dans ces mêmes circonstances, le travailleur puisse être considéré comme ayant accepté l'offre d'outplacement et y avoir collaboré.

E. Mission de l'ONEM en matière de reclassement professionnel

Le Conseil constate qu'en application de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le travailleur qui n'a pas pu bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel telle que prévue par la convention collective du travail conclue au Conseil national du Travail, communique au bureau du chômage de l'ONEM dont il relève, son souhait de bénéficier d'une procédure de reclassement à charge de l'ONEM. Cette communication doit être réalisée dans un délai de six mois à compter du moment où le travailleur a mis l'employeur en demeure, conformément à la procédure de reclassement prévue par la convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail.

Le Conseil souligne que le reclassement professionnel constitue une opportunité pour le travailleur en vue de se réinsérer sur le marché du travail. Il est par conséquent d'avis que l'ONEM, qui a tout intérêt à une réinsertion rapide dans le marché du travail, devrait jouer un rôle proactif en intervenant plus rapidement dans le déroulement de la procédure lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations.

Également dans cette optique, l'ONEM devrait pouvoir apprécier préventivement le caractère valable de l'offre de reclassement professionnel.

De même, l'ONEM devrait pouvoir offrir un outplacement en cas de contestation sur le motif ayant mené au licenciement pour motif grave.

Le Conseil souligne que cette nouvelle approche suppose la révision de l'article 7, § 1er, b de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, lequel prévoit que l'ONEM a pour mission de promouvoir et organiser la réadaptation professionnelle des chômeurs involontaires, dont il demande la modification dans les meilleurs délais.

F. Considération finale

Les interlocuteurs sociaux s'engagent, sur la base d'une évaluation de l'application du nouvel instrument interprofessionnel, à soutenir l'élaboration d'un vade-mecum qui sera un élément de référence tant pour eux-mêmes que pour les autres acteurs intervenant dans cette matière comme les mandataires des employeurs ou les institutions de la sécurité sociale.
