CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82 DU 10 JUILLET 2002 RELATIVE

[AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES TRAVAILLEURS DE

QUARANTE-CINQ ANS ET PLUS QUI SONT LICENCIES][1],

MODIFIEE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL N° 82 BIS DU 17 JUILLET 2007

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 :

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

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1er

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.

[1] Intitulé ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 1er).

CHAPITRE 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

§ 1er. Conformément à l'article 13 de ladite loi du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes :

1° il n'a pas été licencié pour motif grave ;

2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins quarante-cinq ans ;

3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Le droit ne lui est plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

§ 2. Conformément à ce même article 13 de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur doit, après que le congé a été donné, offrir au travailleur visé au § 1er, premier et deuxième alinéas, une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par la présente convention collective de travail.

L'employeur n'est toutefois pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux catégories de travailleurs énumérées ci-après, sauf lorsque ceux-ci lui en font explicitement la demande :

1° les travailleurs qui sont liés 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 au sens de l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ;

2° les travailleurs qui sont 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 et qui sont déterminés en tant que tels par un arrêté royal pris en vertu du § 3, 2° dudit article 13.][2]

[Commentaire

Le présent article reprend le contenu de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tel que remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

[2] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 2).

Le premier paragraphe de l'article 13 prévoit un droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus et en détermine les conditions d'octroi.

Le deuxième paragraphe dudit article impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Il y a deux exceptions à cette obligation, qui figurent dans le troisième paragraphe :

- la première exception concerne les travailleurs à temps partiel qui sont liés 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. Cette exception s'applique directement en vertu de la loi ;

- la deuxième exception concerne les travailleurs qui sont 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. Un arrêté d'exécution est nécessaire dans ce cas. En effet, en vertu de l'article 13, § 3, 2° de la loi, un arrêté royal doit déterminer les catégories qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour l'application de cette exception.

Enfin, le quatrième paragraphe de l'article 13 impose à l'employeur l'obligation d'offrir également une procédure de reclassement professionnel à ces deux catégories d'exceptions lorsque les travailleurs concernés lui en font explicitement la demande.][3]

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.

CHAPITRE III - [CRITERES DE QUALITE][4]

[Article 5

Pour l'application de la présente convention collective de travail, une offre de reclassement professionnel n'est valable que si elle répond aux critères de qualité suivants :

[3] Inséré par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 2).
[4] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 3).

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit :

a) 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 ;

b) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ;

c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel ;

d) 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 ;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques ;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 3 que :

a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage 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 couverts 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 ;

b) le prestataire de services s'engage 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 ;

c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel ; 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 ;

d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;

e) le prestataire de services s'engage 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 ;

f) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;

g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives ;

h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission ;

i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences ;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci ; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants :

a) les 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 ;

b) les 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 ;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées ;

d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;

e) le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe ;

f) le 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 ;

g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée ;

5° 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.][5]

[Commentaire

Pour l'exécution de la mission de reclassement professionnel, l'employeur peut notamment faire appel à une initiative régionale, sous-régionale ou locale, telle que les cellules de reconversion, qui sont instaurées et développées dans le cadre de licenciements collectifs qui ont lieu lors de restructurations d'entreprises.

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.

L'offre de reclassement professionnel doit notamment concerner les services minimums à offrir, les méthodes d'accompagnement envisagées, la date de début de la procédure, le ou les lieux probables où la procédure sera organisée ainsi que le programme du travailleur pendant la procédure.

En ce qui concerne les services à offrir, l'établissement d'un bilan personnel et professionnel sera nécessairement précédé d'un entretien individuel du prestataire de services avec le travailleur. En fonction de cela notamment, les services suivants peuvent, entre autres, être assurés dans le cadre des différentes phases de la procédure :

[5] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 3).

- assistance dans la conception, la rédaction et la dactylographie des curriculum vitae et, sur demande, des lettres d'accompagnement en fonction du bilan personnel et professionnel ;

- formation à l'interview par toutes les techniques appropriées ;

- familiarisation du travailleur aux tests psychotechniques ;

- assistance par un psychologue rattaché au prestataire de services pour le travailleur qui en fait la demande ;

- accompagnement en vue d'une bonne intégration dans le nouvel emploi, tant avant l'entrée en fonction dans la nouvelle entreprise que pendant la phase initiale.

En ce qui concerne les méthodes d'accompagnement, les prestataires de services sont invités à porter une attention spécifique à des questions telles que la gestion du changement, les aspects émotionnels qui prennent une place importante pour les travailleurs les plus âgés, les difficultés spécifiques vécues par eux en matière de sollicitations… Le programme tiendra compte le cas échéant du fait que le travailleur travaille ou suit une formation.

La distance entre le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée et le domicile ou le lieu de travail du travailleur doit être raisonnable. Il convient de tenir compte à cette fin de la disponibilité géographique du prestataire de services tant en ce qui concerne le lieu où la procédure est organisée qu'en ce qui concerne la localisation des lieux où les travailleurs doivent suivre la formation, des possibilités de déplacement du travailleur ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

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.][6]

CHAPITRE IV - DUREE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

[Article 6

§ 1er. Le travailleur visé à l'article 3 a 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 au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

La procédure se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

L'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

---

[6] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 3).

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il 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 débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et 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 a débuté.

§ 4. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 5. Les commissions paritaires peuvent déroger par convention collective de travail aux dispositions des §§ 1er à 4.][7]

[Commentaire

La procédure de reclassement professionnel est divisée en trois phases. Sans préjudice de l'application de l'article 8, le passage de la première à la deuxième phase et de la deuxième à la troisième phase se fait automatiquement, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement professionnel avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Les vingt heures au total de la procédure de reclassement professionnel auxquelles le travailleur a droit pendant un délai de deux mois au maximum, 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 le délai suivant de quatre mois au maximum ainsi que les vingt heures pendant le délai suivant de six mois au maximum ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre des efforts d'accompagnement.][8]

CHAPITRE V - [PROCEDURE][9]

[Article 7

§ 1er. Dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Si, dans le délai susvisé de quinze jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

---

[7] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 4).
[8] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 4).
[9] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 5).

Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut, par dérogation au § 1er et sans préjudice de l'application de l'article 9, alinéa 2, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période visée à l'alinéa précédent. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa premier peut pour cela poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis.

Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

§ 3. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel peut, par dérogation au § 1er, demander après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier de cette procédure.

L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande pendant la période visée à l'alinéa précédent. S'il refuse ou s'il ne réagit pas à la demande, il fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

Si l'employeur donne suite à la demande du travailleur et fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée à l'alinéa premier, la date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit.

§ 4. Le travailleur visé à l'article 3, § 2, deuxième alinéa, 1° ou 2°, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé.

Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§ 5. 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 de travail.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

§ 6. Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 4, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai de trois mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§ 7. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font 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, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.

§ 8. Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

§ 9. Les commissions paritaires peuvent, par convention collective de travail, déroger aux dispositions des § 1er à 7 et fixer leurs propres règles de procédure.

§ 10. Le présent article ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations.][10]

[Commentaire

Conformément aux articles 3 et 5, l'article 7, § 1er impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure valable de reclassement professionnel. L'employeur est tenu de le faire dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit faire une offre dans les quinze jours après que le délai de préavis a expiré ou, s'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis, dans les quinze jours suivant le moment de la rupture du contrat de travail. Si l'employeur n'offre pas de reclassement professionnel à l'expiration du délai de quinze jours, le travailleur doit lui adresser une mise en demeure. Il dispose d'un mois pour ce faire lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis. Par contre, s'il s'agit d'un licenciement sans respecter un délai de préavis, le travailleur dispose de neuf mois pour adresser une mise en demeure à l'employeur.

[10] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 5).

En cas de fin moyennant un préavis, il est possible pour l'employeur d'offrir déjà une procédure de reclassement à partir de la notification du congé et pour le travailleur de demander une telle procédure après la notification de ce congé (article 7, § 2 et 3).

La procédure de l'article 7 doit être considérée conjointement avec les dispositions légales et réglementaires relatives au reclassement professionnel.

Sur la base de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, de payer une contribution en faveur de l'ONEm, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEm ont été fixés par arrêté royal (arrêté royal du 23 janvier 2003).

Pour sa part, le travailleur peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation du chômage s'il refuse de collaborer à ou d'accepter une offre de reclassement professionnel organisé par l'employeur ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe. C'est également le cas s'il ne demande pas la procédure de reclassement professionnel à laquelle il a droit en application dudit article 13 de la loi du 5 septembre 2001, dans les délais et conformément à la procédure prévus dans la présente convention (arrêté royal du 25 novembre 1991, articles 51 et 52 bis).

En vertu de l'article 7, § 9, les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédure par convention collective de travail. Cette possibilité qui est offerte aux commissions paritaires leur permet d'élaborer des dispositifs par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

L'article 7 ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations (article 7, § 10). Cette réglementation est contenue dans le Titre IV, chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (articles 31 à 41) et dans l'arrêté d'exécution du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.][11]

CHAPITRE VI - [EXERCICE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL] [12]

Article 8

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

[L'employeur doit veiller à ce que la mission du prestataire de services soit exécutée de bonne foi.][13]

[Commentaire

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi. Cela signifie notamment que le travailleur est supposé avertir le prestataire de services en cas d'absence.][14]

[11] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 5).
[12] Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 6).
[13] Inséré par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 6)
[14] Inséré par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 6).

CHAPITRE 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.

CHAPITRE VIII - OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 10

[…] [15]

CHAPITRE 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.

CHAPITRE X - CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Article 12

[…] [16]

---

[15] Abrogé par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 7).
[16] Rapporté par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (article 8).

CHAPITRE 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.

Entrée en vigueur de la convention collective de travail modifiant la CCT n° 82 :

- CCT n° 82 bis : entre en vigueur le 1er décembre 2007. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3.