



Vrije
Universiteit
Brussel

V.U.B.
V.U.B.
2753

auxipress

Media Monitoring & Analyses



Agefi Luxembourg
01.12.2007
Page: 33

Circulation: 15000

9af91
321

Fin du contrat de travail après 45 ans: terminus pour la carrière?

Gâce à son positionnement privilégié en Belgique, Right Management occupe une place idéale pour observer le marché de l'emploi à la loupe. D'une part, il subsiste des postes vacants difficiles à pourvoir et d'autre part, nous constatons depuis quelques mois une politique plus circonspecte en matière de recrutement. Les restructurations suscitées par les changements du marché, les rachats et fusions ou simplement l'adaptation des entreprises à leurs nouvelles stratégies continuent, en effet, sur leur lancée.

L'outplacement demeure donc très actuel en cas de repositionnement sur le marché de l'emploi. Surtout à partir d'un certain âge, auquel il reste difficile de trouver un emploi adéquat. L'outplacement permet aux personnes concernées de réfléchir à leurs compétences, à leurs possibilités de développement et à leurs perspectives sur le marché de l'emploi à court et à long terme. A mesure que les talents viendront à manquer, cet exercice gagnera encore en importance car il est dans l'intérêt des deux parties, employeurs comme travailleurs. Lynn Coutigny, General Manager de Right Management pour le Benelux: "Le Pacte des générations a entraîné un changement indéniable des mentalités. Les employés se rendent compte qu'ils devront travailler plus longtemps. Et pour que ce tra-

vail reste intéressant, ils doivent clairement y jouer un rôle actif. L'outplacement ou l'encadrement de la carrière leur donne l'opportunité d'analyser leurs compétences, d'évaluer leurs chances et de les saisir, le cas échéant. A l'avenir, le suivi de la carrière des collaborateurs deviendra aussi de plus en plus important pour les employeurs, qui doivent être certains d'avoir et de conserver le bon équipage à bord, et pour leurs employés, afin d'être et de rester affectés à des postes intéressants. Un alignement continu est nécessaire dans l'intérêt de la prospérité économique".

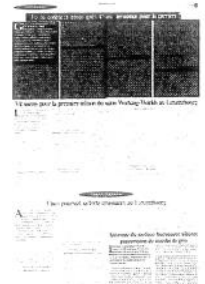
Stefan Nerinx, avocat-associé Laga: "Le 17 juillet dernier, la convention collective de travail n°82 bis a été adoptée au sein du CNT dans le but d'adapter la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 concernant le droit au reclassement professionnel (outplacement) pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. Il y est prévu que l'employeur doit, chaque fois qu'il procède à un licenciement dont la notification intervient à partir du 1^{er} décembre 2007, transmettre à l'employé licencié (pour une raison autre que le motif grave) ayant 45 ans ou plus et au moins

une année d'ancienneté au sein de la société, une proposition concrète de procédure de reclassement professionnel endéans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail. Cette offre doit être envoyée à l'employé par courrier recommandé. Cette obligation de faire une proposition de procédure de reclassement professionnel ne vaut toutefois pas pour certaines catégories d'employés qui ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail (par exemple certaines catégories de candidat à la prépension). De même, les employés à temps partiel qui travaillent moins d'un mi-temps ne

doivent pas, eux non plus, se voir proposer une procédure de reclassement professionnel. Les employés qui appartiennent à ces catégories exemptées ont cependant le droit de demander de bénéficier d'une telle procédure. A défaut d'en faire la demande, ils ne pourront bénéficier de congés pour recherche d'emploi. La convention collective de travail n°82 telle que modifiée tient en outre compte des modifications récentes dans la réglementation de chômage. Celles-ci prévoient qu'un employé de 45 ans ou plus qui est licencié doit accepter une procédure de reclassement professionnel et coopérer à celle-ci. Il doit même en faire la demande si son employeur ne lui a pas fait d'offre dans la période qui lui était impartie. A défaut, il s'expose à des sanctions considérables en matière d'allocations de chômage".

"L'employeur peut également être sanctionné s'il ne fait pas de proposition de procédure de reclassement professionnel: il doit s'acquitter d'une amende auprès de l'ONEM et peut encourir une sanction pénale ou se voir imposer une amende administrative pour cause d'infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire. La convention collective de travail n°82 telle que modifiée détermine en outre de nouveaux critères de qualité auxquels doit satisfaire la procédure de reclassement professionnel. Une autre nouveauté est que l'employeur doit veiller à ce que le prestataire de service de reclassement réalise dûment ses obligations. De plus, un employé licencié qui remet un contre-préavis et voit son contrat rompu chez son nouvel employeur, conserve le droit à la procédure de reclassement professionnel. Ce droit reste valable jusqu'à trois mois après la fin de ses activités chez l'em-

ployeur précédent. Aussi la convention collective de travail n°82 telle que modifiée détermine le contenu auquel doit satisfaire la proposition de procédure de reclassement professionnel effectuée par l'employeur. La proposition doit donner à l'employé une image claire et objective de cette procédure. La convention collective de travail règle également la procédure que doit suivre l'employeur pour offrir le reclassement professionnel. Les commissions paritaires peuvent déterminer des règles de procédure complémentaires. En résumé, la principale modification entrant en vigueur le 1^{er} décembre 2007 est sans aucun doute le fait qu'un employeur doit maintenant offrir de sa propre initiative une procédure de reclassement professionnel à la plupart des employés d'au moins 45 ans qu'il veut licencier après au moins 1 an d'ancienneté.





Vrije
Universiteit
Brussel

V.U.B.
V.U.B.
2753

Agefi Luxembourg
01.12.2007

auxipress

Media Monitoring & Analyses

L'employeur ne devait jusqu'à ce jour qu'informer l'employé de son droit à une telle procédure. L'employeur ne devait ainsi offrir effectivement une procédure de reclassement que lorsque l'employé en faisait la demande explicite.

Stefan Nerinx est avocat-associé au sein du cabinet d'avocats LAGA. Ses domaines de spécialisation sont le droit du travail, la sécurité sociale et la mobilité internationale des travailleurs. Il

conseille et défend les intérêts des sociétés et des particuliers sur divers aspects de droit du travail tant au niveau national qu'international (p.ex. en matière de restructurations, de modalités contractuelles, de flexibilisation des conditions de travail, de relations collectives de travail, etc.). Il est membre du comité de rédaction d'Expatriate News (Kluwer), auteur de plusieurs publications académiques, professeur en droit du travail à la Hogeschool-Lintorsteit Brussel (HULB) et orateur invité à la Vlerick School of Management et la Vrije Universiteit Brussel.