

Le nouveau dispositif de reconversion des travailleurs de 45 ans et + à l'aune du dispositif wallon des reconversions

Renaud Bierlaire

La loi relative au pacte de solidarité entre les générations qui institue une gestion active des restructurations va vraisemblablement avoir un impact sur le dispositif wallon portant sur les plans d'accompagnement des reconversion même s'il est difficile, aujourd'hui, d'en mesurer l'ampleur.

Contrairement à ce que laisse entendre leur appellation, les cellules pour l'emploi instaurées par la nouvelle loi présentent des différences substantielles avec les cellules de reconversion. Parmi les plus remarquables, on retiendra que :

- ▶ La cellule pour l'emploi se crée pour les travailleurs ≥ 45 ans avec 1 an d'ancienneté minimum et pour que puisse entrer en ligne de compte le licenciement de certains travailleurs dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension ;
- ▶ Le refus de participation entraîne l'abandon de la possibilité de la prépension anticipée ;
- ▶ La demande de mise en place est faite par l'employeur au cours de la négociation du plan social ;
- ▶ La durée est au minimum de 6 mois (base individuelle) ;
- ▶ L'employeur ou, le cas échéant, les organisations représentatives des employeurs sont parties prenantes dans le pilotage du reclassement des travailleurs concernés ;
- ▶ Le prestataire de l'offre de l'outplacement peut être un bureau de placement privé et/ou l'opérateur public.

La nouvelle loi tend, d'une certaine façon, à rendre obligatoire pour l'employeur le fait de faire une offre d'outplacement, telle que prévue dans la CCT 82 (droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et +) lors de tout licenciement collectif. Elle renverse substantiellement la philosophie de la CCT 82 qui instaurait pour les travailleurs concernés un libre choix de reclassement.

Ici, il est bien question d'une obligation, ce n'est plus le travailleur qui le demande, c'est l'employeur qui le propose avec, en cas de refus, l'issue défavorable que l'on connaît. L'idée d'échelonner les licenciements en cas de restructuration afin d'éviter le licenciement collectif et contourner l'application de la nouvelle loi est à prendre avec prudence. En effet, la possibilité d'obtenir une prépension anticipée est souvent conditionnée par la reconnaissance officielle du caractère de « difficulté » et/ou « en restructuration » de l'entreprise. Or, ce statut implique généralement qu'il y ait un licenciement collectif.

La nouvelle législation en matière de gestion active des restructurations n'exclut aucunement le recours au dispositif wallon. De plus, elle assimile la collaboration d'un employeur aux mesures régionales existantes à une cellule pour l'emploi pour autant qu'un accord de coopération avec le fédéral en fixe le mode de fonctionnement.

Si les partenaires du dispositif wallon veulent se positionner comme prestataires de cellules pour l'emploi, l'accord de coopération devra vraisemblablement intégrer les nouvelles obligations dans le cahier des charges actuel des plans d'accompagnement.

L'intégration des nouvelles règles des cellules pour l'emploi risque d'impacter la philosophie de fonctionnement des cellules de reconversion. En effet, les plans d'accompagnement reposent sur une base volontaire, les travailleurs qui y renonceraient, n'encourent aucune sanction. Cette manière de fonctionner est un des éléments clés de la réussite du dispositif car elle instaure un climat de confiance déterminant pour la reconversion des travailleurs. Dans le cadre des cellules pour l'emploi, l'aspect contrôle et sanction tient une place importante, ce qui risque d'avoir une incidence sur la perception qu'ont les travailleurs de leur cellule de reconversion et sans doute d'en affecter le climat. Néanmoins, la présence syndicale, au sein des comités de pilotage ou via les accompagnateurs sociaux, permettra d'atténuer ces effets indésirables.

L'assimilation du dispositif wallon aux cellules pour l'emploi devrait probablement en multiplier le recours, ce qui va sans doute entraîner un dépassement budgétaire (la dotation annuelle pour les plans d'accompagnement s'élève à 2.433.000 €). Un refinancement de cette enveloppe ainsi qu'un renforcement de l'équipe ressource du FOREM sera vraisemblablement nécessaire. Sans présumer des marges possibles au niveau régional, il existe au niveau fédéral un dispositif d'incitants financiers (AR les cellules de mises à l'emploi) sous-utilisé et qui pourrait apporter un ballon d'oxygène aux cellules de reconversion. Ce système permet, entre autres¹, un remboursement des frais d'outplacement à l'employeur en cas de remise à l'emploi de travailleurs licenciés, a déjà été utilisé dans le cadre d'une cellule de reconversion. Il faudrait étudier les possibilités de généralisation de ce système afin que les plans d'accompagnement puissent bénéficier, au même titre que les services d'outplacement privés, de la participation financière de l'employeur.

Le tableau qui suit établit une comparaison du nouveau dispositif des cellules pour l'emploi et du dispositif régional sur les plans d'accompagnement des reconversions. Il faut, par ailleurs, rappeler qu'il n'existe pas d'équivalence des cellules de reconversion en Régions flamande et bruxelloise.

¹ Des réductions de charges patronales pour le nouvel employeur et des réductions de cotisations personnelles pour les travailleurs qui ont un nouvel emploi sont également prévues.

Gestion active des restructurations (cellule pour l'emploi)	Plan d'accompagnement des reconversions (PAR)										
<p>Base légale : Loi relative au pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005. Arrêté royal du 29 janvier 2006.</p>	<p>Base légale : Décret relatif au plan d'accompagnement des reconversions (Région wallonne) du 29 janvier 2004. Cahier des charges approuvé par le Gouvernement wallon.</p>										
<p>Employeur concerné : Entreprise (relevant de la loi du 05/12/68) qui procède à un licenciement collectif. Les entreprises faillies ne sont pas concernées.</p> <p>Critères de licenciement collectif</p> <table border="1" data-bbox="188 763 762 1014"> <thead> <tr> <th data-bbox="188 763 475 853">Travailleurs occupés dans l'entreprise</th> <th data-bbox="475 763 762 853">Travailleurs concernés par le licenciement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="188 853 475 1014">100</td> <td data-bbox="475 853 762 898">≥ 10% des travailleurs</td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 898 475 931">de 21 à 99</td> <td data-bbox="475 898 762 931">≥ 10 travailleurs</td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 931 475 965">de 12 à 20 travailleurs</td> <td data-bbox="475 931 762 965">≥ 6 travailleurs</td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 965 475 1014">de 1 à 11 travailleurs</td> <td data-bbox="475 965 762 1014">la moitié des travailleurs</td> </tr> </tbody> </table>	Travailleurs occupés dans l'entreprise	Travailleurs concernés par le licenciement	100	≥ 10% des travailleurs	de 21 à 99	≥ 10 travailleurs	de 12 à 20 travailleurs	≥ 6 travailleurs	de 1 à 11 travailleurs	la moitié des travailleurs	<p>Employeur concerné : Toute entreprise qui procède à un licenciement collectif (AR 27/05/76). En cas de faillite ou fermeture, le calcul du nombre de travailleurs comprend ceux qui ont été licenciés dans l'année qui précède la date de décision de cessation de l'activité lorsque ces licenciements ont été réalisés lors de phases préalables à la faillite ou la fermeture.</p>
Travailleurs occupés dans l'entreprise	Travailleurs concernés par le licenciement										
100	≥ 10% des travailleurs										
de 21 à 99	≥ 10 travailleurs										
de 12 à 20 travailleurs	≥ 6 travailleurs										
de 1 à 11 travailleurs	la moitié des travailleurs										

Remarques : La nouvelle loi et ses dispositions ne s'appliquent qu'en cas de licenciement collectif. Dans le cadre d'un licenciement simple, la CCT 82 reste donc d'application. Cependant, pour obtenir le droit à la prépension anticipée, né

pas atteindre le seuil requis (100 travailleurs) pour la création d'une cellule est important ! La plupart des cellules qui ont été créées ces derniers mois dépassent rarement la barre des 100 travailleurs. Si l'on avait dû y amputer les travailleurs de 45 ans et +, peu de cellules auraient vu le jour.

Création de la cellule pour l'emploi : C'est l'employeur qui doit mettre en place la cellule emploi (nb : le texte de départ prévoyait que la cellule pouvait être impulsée par d'autres acteurs).

La cellule est créée pendant la négociation (qui devrait maintenant être limitée à 2 mois).

La mise en place de la cellule est obligatoire si l'employeur veut licencier, dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, tout ou une partie des travailleurs menacés par la restructuration.

La collaboration de la part de l'employeur aux mesures de reconversion et de remise à l'emploi organisées au niveau des Régions peut s'assimiler à une cellule pour l'emploi, pour autant qu'un accord de coopération en fixe les modalités de fonctionnement.

La cellule est créée après que le travailleur ait été informé et au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur appartenant au groupe ciblé (\geq 45 ans, 1 année d'ancienneté, etc.).

Forme juridique : association de fait ou personne juridique autonome dont fait partie l'entreprise

Création d'un plan d'accompagnement : un plan d'accompagnement est mis en œuvre si les représentants des travailleurs de l'entreprise ou du secteur en ont fait la demande au FOREM et que le comité de gestion de ce dernier a approuvé le plan rédigé par le service ad hoc du FOREM en collaboration avec coordination syndicale.

Pour qu'une cellule de reconversion soit créée, il faut que les critères prévus dans le cahier des charges soient respectés. Le facteur déterminant étant le seuil minimum de 100 travailleurs licenciés. Toutefois s'il existe déjà une cellule de reconversion dans la DR du FOREM concernée par le licenciement collectif, ce seuil est ramené à 50 travailleurs. Il est, par ailleurs, autorisé de regrouper des travailleurs licenciés collectivement par différentes entreprises d'un même territoire pour atteindre le seuil des 100 travailleurs et créer une cellule.

La demande de mise en œuvre d'un plan de reconversion ou d'une cellule se fait lorsque le plan social a été négocié.

Forme juridique : Les cellules de reconversion n'ont pas de forme juridique, elles sont cogérées par le FOREM et les représentants des travailleurs via le comité d'accompagnement défini dans le cahier des charges.

Remarques : Que se passera-t-il pour les entreprises qui licencient moins de 20 travailleurs lorsqu'il n'existe pas, sur leur territoire, de cellule pour l'emploi faitière ? Seront-elles obligées d'en créer une ou les différents offices régionaux de l'emploi pourront y suppléer ? Devront-elles avoir recours à un outplaceur privé ? Ce n'est pas clair.

Les employeurs qui ne se soumettraient pas à leurs obligations peuvent se voir infliger une amende administrative de 1.800 € lors du constat de l'infraction.

La création d'une cellule de reconversion est conditionnée par l'aval du bureau exécutif du FOREM. Les membres doivent être en possession d'une note rédigée en bonne et due forme dans un délai de 10 jours avant la date de la réunion. Si une demande de création de cellule ou d'un

plan intervient dans cet intervalle de 10 jours, la décision de mise en place est postposée au bureau suivant (1 mois plus tard).

Dans la pratique, la mise en place d'une cellule oscille entre 1,5 mois dans le meilleur des cas et 3 mois dans le pire des cas, et ce, après le début de la période de licenciement. En cas d'assimilation des plans d'accompagnement des reconversions aux cellules pour l'emploi, les mécanismes de mise en place doivent être profondément revus pour permettre la réactivité nécessaire (sans pour autant bypasser le contrôle du bureau exécutif).

Prestataires et services obligatoires : L'employeur doit faire une offre d'accompagnement d'outplacement (service individuel ou collectif) au travailleur inscrit. L'art. 6 de l'arrêté définit l'offre d'outplacement comme l'ensemble des services et conseils d'accompagnement fournis par un tiers. L'employeur ne peut donc prendre en charge le reclassement des travailleurs qu'il licencie. Ces services doivent répondre aux critères de qualité de la CCT 82 : un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et/ou l'aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emploi, une assistance diverses, etc. (environ 20 heures/2 mois).

La procédure de reclassement professionnel doit avoir lieu dans une distance raisonnable du domicile ou du lieu de travail du travailleur.

Les prestataires ne sont pas aussi clairement identifiés que dans la CCT 82. Néanmoins, il est fort probable que ce soit les mêmes : bureau privé de placement, initiative régionale ou sub-régionale développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement (MIRE, etc.). Les commentaires insérés dans la CCT 82 soulignent l'importance des cellules de reconversion.

Enfin le §2 de l'art.8 de l'arrêté assimile à la création d'une cellule pour l'emploi, la collaboration de l'employeur avec des mesures de reconversion organisées au niveau des régions pour autant que les objectifs soient partagés et qu'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la région compétente en fixe les modalités de fonctionnement (voir remarques supra).

Prestataires et services obligatoires : La cellule propose un accueil, un accompagnement psychosocial continu, un soutien aux démarches sociales et administratives, un suivi des processus de formation et d'insertion, l'établissement d'un bilan professionnel, l'accès à la reconversion, etc. Les travailleurs licenciés doivent également être informés des services offerts par les opérateurs privés de placement.

Dans le cadre d'une faillite, le plan d'accompagnement inclut en tout ou en partie des prestations d'outplacement prévues par CCT 82.

Le FOREM travaille en collaboration avec les organisations syndicales, via la coordination syndicale, pour la mise en œuvre des PAR, la veille et l'encadrement et la formation des accompagnateurs sociaux. En sus des agents spécifiques du FOREM, lorsque les conditions de nombre sont remplies pour créer une cellule, des accompagnateurs sociaux sont engagés. Ils sont désignés parmi les travailleurs licenciés et relèvent contractuellement des OS.

La répartition du ou des postes d'accompagnateurs entre la CSC et la FGTB dépend des résultats des élections sociales.

<p>Remarques : Au moment où cette note est rédigée un projet d'accord de coopération visant à reconnaître le dispositif de plan d'accompagnement des reconversions est en gestation au sein du Cabinet du Ministre Régional de l'emploi. Ce projet devra passer au travers des fourches caudines du fédéral pour être d'application. Compte tenu des modifications de fonctionnement que l'application de la loi entraîne pour les plans d'accompagnement, il est probable que le cahier des charges subisse quelques adaptations.</p>	
<p>Durée : 6 mois au minimum, avec possibilité de prolongation sans entrave de la reprise de prépension ou le versement éventuel du solde de l'indemnité de préavis.</p>	<p>Durée : 1 an et possibilité de prolongation à deux ans sur accord du comité de gestion (bureau exécutif).</p>
<p>Remarques : Si les licenciements surviennent sur une période étalée, la cellule emploi commencera le jour de la notification du licenciement au premier travailleur concerné (voir critères) et elle se terminera 6 mois après la rupture du contrat de travail du dernier travailleur concerné.</p>	
<p>Composition : L'employeur en restructuration, au moins une organisation syndicale, l'Office régional de l'emploi et la formation et, le cas échéant, le fonds sectoriel font partie de la cellule pour l'emploi. Si il s'agit d'une cellule inter-entreprise (entreprise < 100 travailleurs ou licenciement < 20 travailleurs) l'employeur peut se faire remplacer par une organisation représentative des employeurs.</p> <p>Dans sa première mouture, l'AR prévoyait une présidence systématique des Offices régionaux de l'emploi. Le Conseil d'état a précisé que l'obligation faite aux Offices régionaux était illégale. La dernière version de l'AR a intégré cette remarque et se borne donc à suggérer que la présidence soit remplie par les Offices régionaux sous réserve d'acceptation.</p>	<p>Composition : Le comité d'accompagnement qui est l'organe de veille et de décision des cellules de reconversion est composé du FOREM et des organisations représentatives des travailleurs présentes dans l'entreprise concernée. Les opérateurs sectoriels qui souhaitent s'engager dans les cellules peuvent être associés.</p> <p>Une cellule de reconversion est donc composée d'un comité d'accompagnement chargé de suivre et de prendre des décisions concernant les éventuels engagements budgétaires. Il se réunit en moyenne 1 fois tous les 2 mois. Les équipes opérationnelles sont composées d'agents administratifs et de conseillers FOREM ainsi que des accompagnateurs sociaux.</p>
<p>Remarques : La participation de l'employeur au sein des cellules de reconversion est dans la pratique très restreinte. Elle se fait occasionnellement lorsqu'il y a une intervention financière de l'employeur. Cette participation est souvent cosmétique (elle se borne le plus souvent à entretenir de bonnes relations avec le FOREM) et est circonscrite aux premières séances. Quant aux secteurs professionnels, à l'exception du textile à Tournai, peu de secteurs y sont représentés. Si les plans d'accompagnement sont assimilés aux cellules pour l'emploi, cela signifiera sans doute que les comités d'accompagnement actuels doivent s'élargir.</p>	

<p><u>Financement de la cellule pour l'emploi</u> : Il est à charge de l'employeur.</p>	<p><u>Financement des plans d'accompagnement des reconversions</u> : Il est pris en charge par le FOREM via une allocation de la Région wallonne dont le montant annuel avoisine les 2.500.000 €. Il peut être complété par des interventions diverses à charge du secteur professionnel, de l'entreprise et d'autres acteurs publics.</p>
<p><u>Remarques</u> : Il est possible pour l'employeur, via le système fédéral de <i>cellule de mise à l'emploi</i>, de se faire rembourser par l'Etat jusqu'à 1.800 € pour tout travailleur inséré dans l'emploi pour une période d'au moins 3 mois.</p> <p>Ce système assez peu utilisé jusqu'à présent devrait connaître un certain essor puisque l'offre d'outplacement devient obligatoire dans le contexte qui nous préoccupe ici.</p> <p>Il est dès lors probable que les bureaux de placement privé plongent dans la brèche, étant entendu que les services d'outplacement ont une belle marge de progression par rapport aux services traditionnels.</p> <p>Il est, par ailleurs, possible que les agences privées de placement répercutent le coût d'outplacement sur les prestations classiques d'intérim de manière à limiter le coût pour l'employeur qui restructure.</p> <p>S'il peut être reconnu comme opérateur des cellules pour l'emploi, le dispositif wallon sera mis à forte contribution puisqu'il est gratuit, ce qui risque, d'une part, de peser sur le budget global des PAR et, d'autre part, de déresponsabiliser l'employeur face à son obligation de reclassement.</p> <p>Il faudrait faire en sorte que le système des plans d'accompagnement puisse réclamer une participation financière à l'employeur pour le reclassement des travailleurs de 45 ans et + au même titre que les bureaux de placement privés. Il est en outre nécessaire d'assurer les mêmes avantages pour les travailleurs et les employeurs concernés par l'AR visant à promouvoir la mise à l'emploi des travailleurs licenciés (cellules de mise à l'emploi), ce qui mettrait fin à une discrimination à l'embauche (ce système fédéral prévoit notamment des réductions de cotisations pour le travailleur réembauché et pour le nouvel employeur, ainsi qu'un remboursement des frais d'outplacement).</p> <p>Pour répondre à la probable augmentation des plans d'accompagnement, l'équipe actuelle pourrait être renforcée via l'engagement d'un conseiller supplémentaire détaché au sein de chaque DR du FOREM. Précédemment, les DR mettaient à disposition du personnel pendant le laps de temps nécessaire à l'engagement des conseillers FOREM des cellules de reconversion. Il semble qu'aujourd'hui, vu l'augmentation de la charge de travail liée au dispositif d'accompagnement des chômeurs, cela ne soit plus possible. Ce nouveau « conseiller subrégional », attachée au service des PAR mais détaché dans une DR, partagerait de la sorte son travail entre l'accompagnement des travailleurs visés par le dispositif et l'accompagnement des chômeurs dans le cadre du plan CNE.</p>	
<p><u>Obligations</u> : L'employeur doit faire une offre d'accompagnement d'outplacement (service individuel ou collectif) au travailleur inscrit. Le reclassement doit être fourni par un tiers (voir prestataire) et doit répondre aux critères de qualité de la CCT 82.</p>	<p><u>Obligations</u> : Les travailleurs peuvent décider librement d'entrer ou de sortir du dispositif. Si le travailleur a signé un contrat d'accompagnement (f70 bis), il doit néanmoins respecter le programme de reconversion élaboré dans la cellule.</p>

Indemnités des travailleurs : Pour les travailleurs de moins de 45 ans, les règles en matière d'indemnité de préavis ne sont pas modifiées.

Les travailleurs de 45 ans et + qui participent à la cellule emploi bénéficient d'une indemnité de reclassement équivalant à 6 X leur précédent traitement et touchent en fin de cellule, en cas de non reprise d'emploi, le solde de la différence entre l'indemnité de reclassement et l'indemnité légale de préavis.

Pour les travailleurs de 45 ans et + inscrits dans une cellule emploi et qui auraient une durée de préavis < à 6 mois, la différence entre l'indemnité de reclassement et l'indemnité de préavis légal peut être remboursée à l'employeur ou au fonds d'indemnisation (en cas de fermeture) par l'ONEM.

En cas d'exercice d'une activité en tant qu'indépendant ou en cas de reprise de travail d'un ouvrier au cours de la période des 6 mois, son indemnité est réduite.

Indemnités des travailleurs : Les travailleurs licenciés utilisant le dispositif peuvent, en sus de leurs indemnités de préavis, bénéficier d'un contrat d'accompagnement socio-professionnel (défraiement horaire, frais de déplacement, couverture assurance accident de travail, etc.)

