

L'OUTPLACEMENT				
Régime Général = ou > 30 semaines (+ 9 ans ancienneté)		CCT 82 bis = Régime Particulier < 30 semaines (1 à 9 ans ancienneté)		CCT 51
	Préavis non presté (indemnité)	Préavis presté (en partie ou la totalité)	Préavis presté ou non	Préavis presté ou non
Conditions	Secteur Privé et Public Temps partiel, temps plein, tout type de contrat Exception : Faute grave		Secteur Privé 45 ans et plus, 1 an ancienn�t� Exceptions : <ul style="list-style-type: none"> • Temps partiel (- que mi-temps), <i>sauf à la demande du travailleur</i> • Prépension, <i>sauf à la demande du travailleur</i> • 62 ans ou 42 ans de carrière, <i>sauf à la demande du travailleur</i> • Secteur ateliers protégés • Faute grave 	Secteur Privé Aucune condition d'âge, d'ancienn�t� ou de secteur
Ce à quoi le travailleur a droit	Outplacement de <u>60 heures</u> sur 1 an= valeur 4 semaines salaire <u>indemnité compensatoire</u> = montant relatif à la durée de son préavis (30 semaines ou plus) - 4 semaines (valeur Outplacement si accepté)	Outplacement de <u>60 heures sur 1 an</u> , pendant la prestation du préavis, avec maintien de la rémunération*. *le congé de sollicitation permet de s'absenter, au cours de la prestation du préavis pour démarches de recherche d'emploi.	Outplacement de <u>60 heures sur 1 an</u> , réparti en 3 x 20 heures	Outplacement individuel de : <ul style="list-style-type: none"> - 6 mois - 1 an - Illimité avec garantie de bonne fin (max 2 ans)
Délais de l'offre et du consentement	<u>Employeur</u> : obligation de faire offre au travailleur, par écrit, dans les 15 jours suivant la fin du contrat (= fin des prestations) Si pas d'offre reçue, le travailleur a 39 semaines après expiration du délai laissé à l'employeur, pour le mettre en demeure de faire offre . <u>Travailleur</u> : délai de 4 semaines à compter du moment où l'offre est faite pour marquer son consentement ou non, par écrit à celle-ci.	<u>Employeur</u> : obligation de faire offre au travailleur par écrit, dans les 4 semaines suivant le début du délai de préavis . Si pas d'offre reçue, le travailleur a 4 semaines après expiration du délai laissé à l'employeur, pour le mettre en demeure de faire offre . <u>Travailleur</u> : délai de 4 semaines à compter du moment où l'offre est faite pour marquer son consentement ou non, par écrit à celle-ci.	<u>Employeur</u> : obligation de faire offre au travailleur, par écrit, dans les 15 jours suivant la fin du contrat (= fin des prestations) Si pas d'offre reçue, le travailleur a 4 semaines après expiration du délai laissé à l'employeur, pour le mettre en demeure de faire offre . <u>Travailleur</u> : délai de 4 semaines à compter du moment où l'offre est faite pour marquer son consentement ou non, par écrit à celle-ci.	

Contenu et forme du reclassement	<p>60 heures de reclassement -sur 12 mois maximum</p> <p>Sur 3 périodes, (chacune ne commence que si le travailleur n'a pas retrouvé une situation professionnelle au terme de la précédente) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 heures sur les deux premiers mois suivant la fin du contrat - 20 heures sur les 4 mois suivants - 20 heures sur les 6 derniers mois 	<p>60 heures de reclassement sur 12 mois avec droit de s'absenter</p> <p><u>Congé de sollicitation</u> : Le travailleur peut s'absenter 1 ou 2 x/semaine pour un nb d'heures = ½ journée de travail.</p> <p>Dès les 26 dernières semaines de préavis, le travailleur peut s'absenter 1 ou 2 X/semaine, un nombre d'heure correspondant à 1 journée de travail maximum.</p>	<p>60 heures de reclassement -sur 12 mois maximum</p> <p>Sur 3 périodes, (chacune ne commence que si le travailleur n'a pas retrouvé une situation professionnelle au terme de la précédente) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 heures sur les deux premiers mois suivant la fin du contrat - 20 heures sur les 4 mois suivants - 20 heures sur les 6 derniers mois 	<p>Outplacement complet et individualisé</p>
Valeur de l'Outplacement	<p>La valeur de l'accompagnement est imputée sur le montant de l'indemnité -> aucun frais pour l'employeur.</p> <p>60 heures = valeur brute d'1/12 de rémunération annuelle de l'année civile précédant le licenciement (référence : calcul indemnité rupture), min : 1 800 €, max 5 500 €</p> <p>En cas de temps partiel, les montants sont proratisés.</p>	<p>L'Outplacement est pris en charge par l'employeur comme d'application dans la CCT 82 bis.</p> <p>Le travailleur a droit à un reclassement de 60 heures à prester sur son temps de travail via le congé de sollicitation.</p>	<p>L'Outplacement est pris en charge par l'employeur.</p> <p>Le travailleur a droit à un reclassement de 60 heures.</p>	<p>Sur base d'une offre et de négociations employeur-employé</p>
Sanction	<p>Depuis janvier 2016, l'indemnité du travailleur sera automatiquement diminuée du montant des 4 semaines, alloué au reclassement. Le travailleur qui refuse l'offre de reclassement ne sera pas remboursé des 4 semaines.</p>	<p>Aucune sanction n'est prévue en cas de refus de l'offre par le travailleur si le préavis est presté.</p>	<p>Sanction de 1800€ pour l'employeur via l'ONEM</p> <p>Sanction de 4 à 52 semaines de suspension des allocations de chômage pour le travailleur</p>	
Garantie	<p>Si l'Outplacement est interrompu pour nouvel emploi et que le travailleur reperd celui-ci dans les 3 mois, il peut redémarrer le suivi là où il avait été interrompu en en faisant la demande par écrit à son ancien employeur, dans le mois suivant la fin du nouveau contrat.</p>			
Fin de la procédure	<p>La procédure de reclassement prend de toute façon fin à l'expiration des douze mois après son début.</p>			