

Newsletter 8 - Octobre 2011

Du neuf en matière d'outplacement via l'accord sectoriel 2011-2012

Depuis le 1 octobre 2009, le Secteur du Courtage a mis en œuvre une aide professionnelle en matière d'outplacement. En juin 2011, le champ des possibilités s'est élargi via l'accord sectoriel 2011-2012 (voir notre encadré).

Le but poursuivi est de faire accompagner les personnes concernées par un bureau spécialisé - RIGHT MANAGEMENT - et ce, de manière à ce qu'elles bénéficient de tout ce dont elles ont besoin pour mener à bien leur recherche d'emploi de la façon la plus efficace possible.

Qu'est-ce que l'outplacement ?

L'Outplacement (en français : reclassement professionnel) est un ensemble de services et de conseils que l'employeur – le courtier - offre à un collaborateur âgé de [45 ans et plus] dont il doit se séparer et ce, pour lui permettre de retrouver par lui-même et le plus rapidement possible le job qui lui convient le mieux.

Quand et à qui pouvez-vous proposer ce programme ?

Tel que prévu dans la législation actuelle (CCT 82 & 82bis), lors du licenciement et, à condition que le collaborateur n'ait pas été licencié pour faute grave, qu'il soit âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement, et qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue auprès de l'employeur au moment du licenciement. Concrètement, l'employeur est tenu de faire une offre, l'employé, quant à lui, doit la solliciter.

Pourquoi choisir notre formule, si vous êtes employeur de la CP307 ?

En réalité, vous gardez le libre choix de l'opérateur en matière d'outplacement mais, plutôt que de se voir sanctionner et de payer une contribution de 1.800,00 € en faveur de l'ONEM en plus d'une éventuelle amende administrative (selon la législation actuelle), vous optez pour la voie la plus sociale. En l'occurrence, celle d'investir un montant quasiment équivalent (2.136,00 € net) de manière à garantir un reclassement professionnel dans le même secteur ou dans un autre secteur voire via une activité indépendante.

Pourquoi choisir la formule, si vous êtes employé(e) de la CP307 ?

Si vous êtes un(e) employé(e) de CP307, vous avez en fait un mois – à dater de la réception de l'offre de reclassement – pour réagir. Vous pouvez la refuser mais vous prenez alors le risque d'être sanctionné(e) par le chômage et d'être privé(e) de vos allocations pour une durée qui peut varier de 4 à 52 semaines.

De plus, en acceptant cette offre, vous serez accompagné(e) collectivement et professionnellement par une personne expérimentée et d'âge mûr, qui a une expérience du Secteur et du marché de l'emploi en général.

Toutefois, si vous n'avez pas reçu d'offre dans un délai de 15 jours, souvenez-vous que vous êtes tenu de la solliciter dans le mois qui suit (9 mois en cas de licenciement sans préavis).

Quelle procédure pourriez-vous suivre en tant qu'employeur si vous choisissez la voie du CEPOM ?

Si votre candidat accepte l'offre (voir document joint), vous pouvez procéder à son inscription sur : http://www.right45.be/right-management/fr/empl_insc_dir_01.php

Dans le formulaire, il vous suffira de cocher la mention [Commission paritaire CP307] et de cliquer sur [J'accepte] les conditions puis sur [Inscrire ce(tte) collaborateur(trice)].

Automatiquement, vous recevrez un accusé de réception; en même temps, celui-ci sera également transmis au CEPOM pour vérification.

Entre temps, vous n'oublierez pas de transmettre l'accord indispensable du candidat par courriel à info@cepom.be ou par télécopie au 02 / 549 07 47.

Dès réception de votre paiement (2.136,00 € net* - à verser au compte BNP BE31 0016 5644 5455 – BIC GEBABB), la coordinatrice de projet prendra directement contact avec le candidat et ce, afin de le convier à rencontrer le consultant qui le suivra tout au long de son programme d'accompagnement.

In fine, le règlement dudit montant (*), vous libère de vos obligations légales vis-à-vis du collaborateur licencié.

Que dois-je faire vis-à-vis d'un collaborateur de [45 ans et plus] licencié ? (selon la législation actuelle)

En tant qu'employeur, vous êtes tenu, après que le congé aura été donné et, de votre propre initiative, d'offrir au collaborateur licencié une procédure de reclassement professionnel (système volontaire régi par la CCT51 du 10 février 1992). En fait, vous disposez alors de 15 jours - à dater de la fin du contrat - pour envoyer une proposition d'outplacement par lettre recommandée (télécharger la lettre type via http://www.right45.be/right-management/download/letters_1012/ltr_type_fr.pdf).

Comment se déroule le programme collectif que nous vous proposons ?

Le candidat sera tout d'abord convié à un entretien individuel afin de rencontrer son consultant et de prendre connaissance du contenu et de l'objectif du programme de reclassement professionnel.

La coordinatrice du projet de la société Right Management planifiera endéans les quinze jours qui suivent l'inscription du candidat, son entretien dans un des bureaux de la société Right Management

(Anvers, Bruxelles, Gand, Hasselt, Liège, Mons, Namur, Waregem ainsi qu'au Luxembourg). Ce délai de quinze jours est susceptible d'être modifié en fonction des disponibilités du candidat licencié.

Les trois phases du programme se déclinent comme suit :

Module 1 Mois 1 & 2 20 heures	Module 2 Mois 3 à 6 20 heures	Module 3 Mois 7 à 12 20 heures
<i>Workshop => 10 heures</i>	<i>Workshop => 5 heures</i>	<i>Workshop => 5 heures</i>
<i>Conseils & accompagnement => 5 heures</i>	<i>Conseils & accompagnement => 10 heures</i>	<i>Conseils & accompagnement => 10 heures</i>
<i>Accès à l'infrastructure & à Right Everywhere => 5 heures</i>	<i>Accès à l'infrastructure & à Right Everywhere => 5 heures</i>	<i>Accès à l'infrastructure & à Right Everywhere => 5 heures</i>

Quels sont les avantages supplémentaires de la formule ?

Un accompagnement collectif à la recherche active d'un nouvel emploi, des conseils et des services fournis par un bureau spécialisé sous la forme d'un soutien psychologique, d'un apport en technique de sollicitation, d'un soutien logistique et l'expérience d'un bureau d'outplacement agréé.

Pendant toute la durée du programme, le candidat a ainsi accès à l'infrastructure offerte par les bureaux de Right Management, le jour où ont lieu les workshops ou les entretiens individuels et à l'intranet Right-from-Home pendant toute la durée du programme.

Quelles sont les nouvelles possibilités laissées à l'employeur sur base volontaire ?¹

Les employeurs qui le souhaiteront pourront utiliser les services du CEPOM c/o l'outplacement de leurs employés **dès l'âge de 40 ans**. Cette utilisation se fera sur une base volontaire et sans aucune obligation pour les employeurs. D'autre part, le procédé ne ferait l'objet d'aucune pénalité en cas de non utilisation. La procédure et la tarification restent inchangées.

Pour tous renseignements

- Catherine HUYSECOM – ☎ : 02 761 21 11 - ✉ : catherine.huysecom@right.com
- Daniel BRULLEMANS – ☎ : 02 549 07 43 - ✉ : daniel.brullemans@cepom.be

¹ [Accord sectoriel 2011-2012 de ce 29 juin 2011]