



FONDS
SOCIAL DU
SECTEUR
SOCIOCULTUREL ET
SPORTIF



MODE D'EMPLOI

Outplacement

Le soutien au reclassement
professionnel des travailleurs

Âgés de plus de 45 ans et prestant ou
non un préavis de moins de 30 semaines

POUR LES TRAVAILLEURS
POUR LES EMPLOYEURS
DE LA CP 329.02



Fonds 4S c/o APEF ASBL Square Saintelette 13/15 1000 Bruxelles



fonds-4s@apefasbl.org



02 227 59 83

1. LE FONDS 4S

Le champ de compétences de la Commission Paritaire 329.02, donc par conséquent celui du Fonds 4S, recouvre les secteurs suivants :

- Centres culturels,
- Bibliothèques, ludothèques et médiathèques,
- Clubs et établissements sportifs,
- Fédérations sportives,
- Radios-télévisions,
- Éducation permanente et protection de l'environnement,
- Mouvements de jeunesse,
- Centres jeunes,
- Insertion et formation professionnelle,
- Tourisme non-commercial,
- Coopération au développement,
- Centres d'expression et de créativité,
- Musées et services éducatifs,
- Autres

Le Fonds 4S est un des Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire 329 pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone destiné à soutenir des initiatives de professionnalisation du secteur et de la formation.

2. L'OUTPLACEMENT

Le Fonds 4S propose, en plus de ses objectifs de base, une offre de reclassement professionnel.

Le Fonds 4S se substitue, dans ce cas, partiellement à l'action de l'employeur tant vis-à-vis des travailleurs licenciés que des opérateurs de reclassement.

Qu'est-ce que l'Outplacement ?

Le reclassement professionnel - en d'autres termes - "l'Outplacement" est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur à sa demande, au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Ces services sont fournis par un bureau de reclassement professionnel.

Lors de cet accompagnement, le bureau d'outplacement fournit au minimum les services et conseils suivants :

- 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.

Les opérateurs sélectionnés répondent aux critères de qualité tels que définis dans la CCT82:

- Assurance-accidents;
- Respect du droit à la vie privée du travailleur;
- Mise en place et présentation d'une méthode d'accompagnement adéquate,
- Distance raisonnable entre le domicile du travailleur et le lieu d'accompagnement... ;



Ce mode d'emploi vous présente la procédure dans le cas des **travailleurs licenciés âgés de plus de 45 ans** prestant ou non un préavis de moins de 30 semaines.



La durée de l'accompagnement est de **60 heures étalées sur 12 mois maximum**.

Le programme se découpe en **trois modules successifs de 20 heures chacun**. La grille horaire de ce programme est définie de commun accord entre l'opérateur et le travailleur.

Les opérateurs conventionnés avec le Fonds 4S en 2018 sont:

- Daoust;
- Ascento;
- Retravailler liège,
- Formathé ;

3. CONDITIONS D'INTERVENTION

Le Fonds intervient si :

1. L'employeur a notifié la fin du contrat de travail à son travailleur ;
2. Le travailleur est âgé au minimum de 45 ans au moment du licenciement et n'a pas atteint l'âge légal de la retraite ;
3. Le travailleur a au minimum 1 an d'ancienneté ininterrompue auprès de l'employeur ;
4. Le travailleur n'a pas été licencié pour faute grave ;
5. La durée hebdomadaire moyenne normale du contrat de travail atteint au minimum un mi-temps ;
6. Le travailleur est disponible sur le marché de l'emploi.



Si le travailleur répond aux conditions de 1 à 4 mais pas à la condition 5 ou 6 du paragraphe précédent :

L'employeur n'est alors pas obligé d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Toutefois, si le travailleur souhaite y avoir accès, il peut introduire une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard 2 mois après la notification du préavis. Dans ce cas, toute la procédure est initiée avec comme date de départ celle de la demande écrite formulée à l'employeur.

4. MODALITÉS DE FINANCEMENT

Il y a 3 modules distincts répartis sur 12 mois. **Tout module entamé est dû.** L'employeur payant **anticipativement** sa quote-part au Fonds, il sera procédé au remboursement éventuel des modules non entamés à la fin de la convention d'outplacement, soit maximum 2 ans après la demande d'intervention.

Ces tarifs sont valables jusqu'au 31/12/2019.

Coût de l'outplacement	Pris en charge par l'employeur (25%)	Pris en charge par le fonds (75%)
1920 €	480€	1440 €



Le fonds prend en charge 75% des frais, l'employeur 25%



Le paiement est à effectuer sur le compte du Fonds 4S avant l'introduction de la demande :

BE14001318587583
(BIC GEBABEBB)
Avec en communication le nom du travailleur et de l'asbl.

5. PROCÉDURE

Etape 1 - Demande d'intervention

- L'employeur introduit une demande au Fonds 4S par courrier recommandé, via le formulaire disponible sur le site www.fonds-4s.org, et avertit le travailleur d'un processus de reclassement professionnel, **dans les 15 jours après la fin du préavis presté.**
- Avant l'envoi de sa demande, l'employeur paie sa quote-part de 25% soit **480 €.**



N'oubliez-pas d'envoyer une preuve de paiement par mail.

Etape 2 - Traitement de la demande

- Le Fonds 4S vérifie si le travailleur remplit les conditions d'accès à une intervention du Fonds ;
- Le Fonds envoie une convention à l'employeur qui définit les droits et obligations de chaque partie ;
- Le Fonds fait une offre écrite au travailleur **dans un délai de maximum 1 mois après la réception de la demande de l'employeur.**

Etape 1
Demande d'intervention

Etape 2
Traitement de la demande

Etape 3 - Réponse du travailleur

Le travailleur donne ou non son consentement en complétant le formulaire d'offre qui répond aux exigences de qualité de la CCT 82 qu'il renvoie signé au Fonds 4S **par courrier recommandé, dans un délai de maximum 1 mois après la réception de l'offre.**

S'il n'y a pas de réponse du travailleur, l'offre est considérée comme refusée. Le Fonds rembourse à l'employeur sa quote-part. L'employeur et le Fonds 4S sont alors libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Etape 4 - Début de l'accompagnement

- Le Fonds informe l'employeur et communique à l'opérateur d'outplacement l'accord du travailleur ;
- Le travailleur est convoqué pour un entretien par l'opérateur d'outplacement et le planning de l'accompagnement est fixé ;
- Le travailleur et l'opérateur peuvent débuter la procédure d'outplacement.

L'accompagnement comprend 3 modules de 20h, soit 60h au total :

Le **1er module** de 20h doit être réalisé dans les 2 mois après le début de l'accompagnement.

Le **2e module** de 20h doit être réalisé dans les 4 mois après la fin du 1er module.

Le **3e module** de 20h doit être réalisé dans les 6 mois après la fin du 2e module.

Etape 5 - Fin de l'accompagnement

Le Fonds informe l'employeur en cas d'interruption ou de suspension de la procédure. À la fin de la procédure ou au maximum 2 ans après la demande d'intervention (fin de la convention), le Fonds rembourse l'éventuel solde non utilisé.

Etape 3
Réponse du travailleur

Etape 4
Début de l'accompagnement

Etape 5
Fin de l'accompagnement

6. CAS PARTICULIERS

a) Le travailleur ne remplit pas les conditions

Si après vérification, le Fonds constate que le travailleur ne remplit pas toutes les conditions pour bénéficier d'un reclassement, il en informe l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la demande et rembourse sa quote-part. L'employeur en informe alors le travailleur dans un délai de 15 jours.

b) Le travailleur n'a reçu aucune offre du Fonds

Si le travailleur n'a pas reçu d'offre du Fonds dans le temps imparti, il doit envoyer une mise en demeure écrite à son employeur : dans un délai de maximum 1 mois (ou 9 mois en cas de préavis non presté).

L'employeur doit alors impérativement introduire une demande au Fonds 4S dans un délai de maximum 15 jours après la réception de la mise en demeure.

Le Fonds doit faire une offre de reclassement professionnel au travailleur, avec copie à l'employeur dans un délai de maximum 1 mois après la réception de la demande.

En cas de non-respect de la part de l'employeur ou du Fonds 4S des obligations imposées par la CCT 82, il sera réclamé à la partie responsable des manquements une contribution de 1.800 €, en vertu de l'Arrêté Royal du 23 janvier 2003. Si le travailleur n'a pas reçu d'offre, il en avertit l'ONEm et peut alors bénéficier d'une procédure organisée par l'ONEm.

c) Procédure en cas de perte d'un nouvel emploi

Le travailleur a trouvé un nouvel emploi
avant son accompagnement.

Le travailleur a trouvé un nouvel emploi
durant son accompagnement.

En cas de perte de ce nouvel emploi, le travailleur **conserve le droit** à une procédure de reclassement...

Jusqu'à **3 mois après** que son contrat chez son
employeur **précédent** a pris fin.

Jusqu'à **3 mois après** que son contrat chez son
nouvel employeur a pris fin.

Le travailleur introduit sa demande d'entamer (ou de reprendre) la procédure au Fonds 4S
et chez son précédent employeur **dans le mois** de la perte de son nouvel emploi.

L'employeur introduit la demande au Fonds 4S
dans **un délai de 15 jours** calendrier suivant la
demande du travailleur.

Le Fonds fait une offre écrite maximum **1 mois**
après la réception de la demande.

La procédure reprend à la phase qui avait été
interrompue, pour le nombre d'heures restant.

La procédure prend fin maximum 12 mois après avoir débuté.

d) Procédure d'outplacement pendant la durée de préavis (si presté)

L'employeur peut, après la notification du préavis, demander au Fonds 4S de faire une offre écrite pendant la durée du préavis.



Le travailleur donne son consentement par écrit à l'offre, jusqu'à un mois après la fin des relations contractuelles.



Le travailleur peut, après la notification du préavis, demander à bénéficier de la procédure de reclassement professionnel pendant la durée de son préavis.



Si l'employeur accepte dans un délai de 15 jours calendrier, il charge le Fonds 4S de faire une offre écrite pendant la durée du préavis.



La date de début de la procédure est fixée de commun accord, par écrit, entre l'employeur et le travailleur.

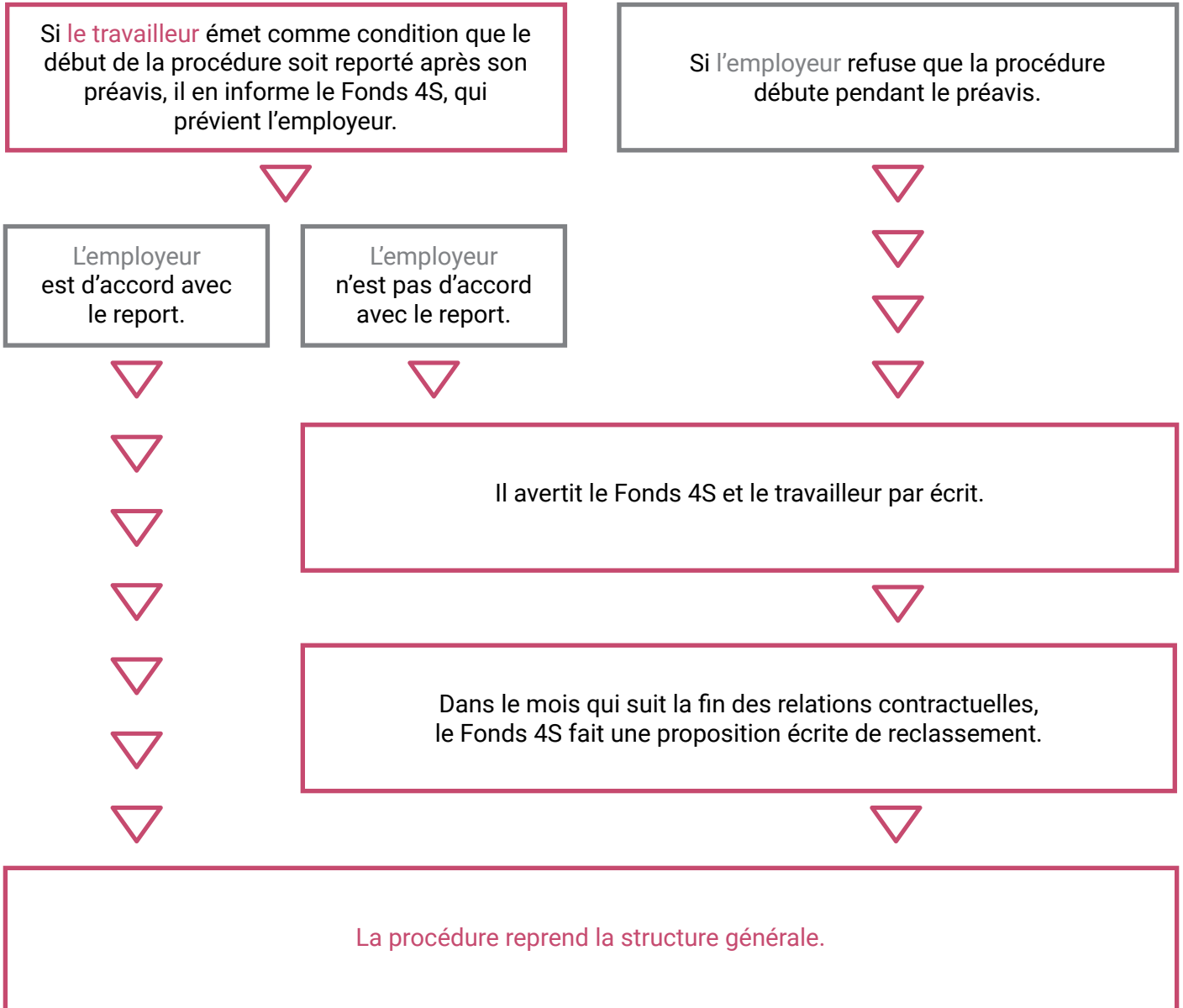


L'employeur avertit le Fonds 4S et prévient le travailleur par écrit.



L'outplacement réalisé pendant la durée du préavis est imputé sur le congé de sollicitation. Le travailleur peut alors s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi.

e) Procédure en cas de désaccord



7. REMARQUES GÉNÉRALES

- **Si le travailleur est absent sans justification à l'accompagnement**

Il perd son droit au reclassement. L'opérateur en avertit le Fonds qui le communique au travailleur et à l'employeur.

- **Aucun frais n'est à la charge du travailleur**

Excepté les frais de déplacement jusqu'au lieu prévu pour l'accompagnement.

- **Si, en cours de reclassement, le travailleur trouve un emploi**

Il doit prévenir son ancien employeur qui avertira le Fonds 4S. En cas de perte de ce nouvel emploi dans les 3 mois, le travailleur conserve son droit à la procédure de reclassement. Voir : « Procédure en cas de perte du nouvel emploi »

- **En cas de maladie du travailleur avant le début de la procédure de reclassement**

Le travailleur fournit au Fonds 4S une copie de son certificat médical, et le prévient dès son rétablissement afin de débiter la procédure d'outplacement.

- **En cas de maladie du travailleur au cours de l'accompagnement**

Le travailleur conserve son droit au reclassement pendant 12 mois après la date du début de la procédure. Le travailleur doit fournir un certificat médical au Fonds 4S et l'avertit de la reprise de l'accompagnement.

- **Les opérateurs sélectionnés répondent aux critères de qualité tels que définis dans la CCT82**

(assurance-accidents, respect du droit à la vie privée du travailleur, emploi de personnel qualifié, mise en place et présentation d'une méthode d'accompagnement adéquate, distance raisonnable entre le domicile du travailleur et le lieu de rencontre...).