

Employment & Benefits Summer Series

Juillet 2022

Partie II : Le deal belge pour l'emploi - Trajets de transition et promotion de l'employabilité

Strelia consacre *une summer series* sur le futur deal pour l'emploi pour donner aux entreprises concernées un aperçu général des mesures envisagées par le gouvernement pour réformer le marché du travail en vue d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en 2030. Le projet de texte devrait être soumis à un vote final de la chambre des représentants aux alentours du 21 juillet 2022.

Dans le cadre de cette *summer series* 2022, les sujets suivants seront abordés tout au long de l'été :

1. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
2. **Trajets de transition et promotion de l'employabilité**
3. Formation des travailleurs
4. Travailleurs à temps partiel
5. Economie de plateforme et e-commerce

Trajets de transition et promotion de l'employabilité

A. Trajets de transition

La possibilité est introduite de proposer ou de demander un trajet de transition à la suite du licenciement d'un travailleur, ce qui signifie que pendant la durée du préavis, le travailleur licencié peut être mis à la disposition d'un nouvel employeur-utilisateur potentiel (par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs), par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être constatées au préalable dans une convention signée par les 4 parties concernées : (i) le travailleur, (ii) l'employeur, (iii) l'employeur-utilisateur et (iv) l'entreprise de travail temporaire ou le service de placement.

L'employeur, qui a licencié le travailleur, continue de payer la rémunération pendant la mise à disposition. Cette rémunération correspond en principe à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe, sauf si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, auquel cas l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Pendant la période de transition, tant le travailleur que l'utilisateur ont la possibilité de mettre fin de manière anticipée à la mise à disposition moyennant un préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail et sur base d'une ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.



À la fin du trajet de transition, l'utilisateur devra engager le travailleur dans un contrat à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition.


Lorsque le salarié est engagé par l'employeur-utilisateur, l'ancienneté acquise pendant le trajet de transition doit être prise en compte lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu. En outre, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat précédent pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.


B. Promotion de l'employabilité

En cas de licenciement par l'employeur donnant droit au travailleur à un préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines, le préavis ou l'indemnité est converti en un **ensemble de mesures composé des deux parties suivantes** :

- **Partie 1 = 2/3 de la période de préavis légale ou de l'indemnité légale.** Cette partie consiste soit (i) en une période de préavis égale aux 2/3 de la période de préavis légale avec un minimum de 26 semaines, soit (ii) en une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire actuel correspondant à la période de préavis normalement applicable.
- **La partie 2** consiste en un délai de préavis ou une indemnité correspondant à la partie restante. Pendant la période couverte par cette deuxième partie :
 - **en cas d'indemnité compensatoire de préavis**, le travailleur doit rester disponible pour suivre des mesures d'employabilités (formation, coaching, outplacement,...) pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales.
 - **en cas de préavis**, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour suivre des mesures d'employabilités dont la valeur correspond au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis.

Les obligations pour le travailleur dans le cadre de la partie 2 prennent fin si le travailleur s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou s'il exerce une activité indépendante.

 Les mesures d'employabilités sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel existant en cas de licenciement avec un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines.

 Les organisations d'employeurs regroupées au sein du CNT ont formulé un certain nombre de commentaires importants sur les mesures susmentionnées dans l'avis n° 2289 du 17 mai 2022. Il reste à voir si les projets de textes seront modifiés en tenant compte des observations formulées.

Le département "Employment & Benefits" de Strelia suit de près les développements dans ce domaine. Nous vous tiendrons informés de l'entrée en vigueur de ces mesures ou de toute modification ou clarification ultérieure. Si vous avez des questions à ce sujet ou si vous souhaitez discuter des nouvelles mesures de manière proactive, n'hésitez pas à contacter notre équipe.



Stefanie Tack
Associée

stefanie.tack@strelia.com
+32 486 79 92 42



Pauline Van Parys
Collaboratrice Senior

pauline.vanparys@strelia.com
+32 473 22 47 82