

L'outplacement peut être refusé en cas d'incapacité de travail

Le 23 fév 2018

Réglementation

Le fait que la réglementation en matière d'*outplacement* ne soit pas adaptée à la situation des travailleurs en incapacité de travail a longtemps été critiqué.

La loi du 15 janvier 2018 répond à cette critique en prévoyant que le travailleur qui ne peut pas suivre un *outplacement* pour des raisons médicales peut renoncer à son droit à l'*outplacement* et, ainsi, conserver son droit à l'intégralité de son indemnité compensatoire de préavis.

Selon le « régime général », un travailleur licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines a automatiquement droit à un *outplacement*, aux frais de l'employeur. En compensation des coûts d'*outplacement*, l'employeur peut déduire 4 semaines de rémunération de l'indemnité compensatoire de préavis, même si le travailleur n'accepte pas ou n'entame pas la procédure d'*outplacement*.

L'*outplacement* consiste en un accompagnement d'au moins 60 heures, réparties en différentes périodes dans les 12 mois qui suivent l'acceptation de l'offre par le travailleur.

Au moment du licenciement, il se peut que, de manière incontestable, le travailleur ne pourra jamais suivre cet *outplacement*, pour des raisons médicales.

Dans une telle situation, la loi permet désormais au travailleur de renoncer à son droit à l'*outplacement*, et donc de recevoir l'intégralité de son indemnité compensatoire de préavis.

En effet, dans les 7 jours de la prise de connaissance de son licenciement, le travailleur devra attester, par le biais d'un certificat médical de son médecin traitant, qu'il est incapable de suivre l'*outplacement* pour des raisons médicales. La loi prévoit également que l'employeur peut mandater un médecin contrôleur pour confirmer le certificat médical du médecin traitant.

Suite au licenciement d'un travailleur en incapacité de travail de longue durée qui a droit à l'*outplacement*, les situations suivantes pourront donc se présenter :

(1) Le travailleur ne fait rien

Le travailleur conserve son droit à l'*outplacement* et l'employeur peut déduire 4 semaines de rémunération de son indemnité compensatoire de préavis.

(2) Le travailleur soumet un certificat médical dans les 7 jours, que l'employeur accepte

L'employeur n'est plus tenu de faire une offre d'*outplacement* et doit payer l'indemnité compensatoire de préavis complète.

(3) Le travailleur soumet un certificat médical dans les 7 jours, mais le certificat n'est pas confirmé par le médecin contrôleur mandaté par l'employeur

Le travailleur conserve son droit à l'*outplacement* et l'employeur peut déduire 4 semaines de rémunération de son indemnité compensatoire de préavis.

En résumé / Que retenir ? :

Si vous licenciez un travailleur en incapacité de travail qui relève du régime général d'*outplacement*, ce travailleur pourra renoncer à son droit à l'*outplacement* dans les 7 jours suivant la notification de son licenciement. Vous n'êtes alors plus obligé de lui faire une offre d'*outplacement*, mais vous ne pouvez pas, en conséquence, déduire 4 semaines de rémunération de son indemnité compensatoire de préavis.

Source : Loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi, *M.B.*, 5 février 2018.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre avocat chez Sotra

Nous veillons à vous fournir des informations exactes, précises et rigoureusement à jour. Toutefois, la présente lettre d'information ne constitue pas un avis juridique et ne saurait donc engager notre responsabilité. Cette lettre d'information est soumise au droit d'auteur et ne peut être reproduite ni diffusée à des fins commerciales, sans notre autorisation © Sotra, 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be