

Outplacement – CP 121

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs	M.B.	15-09-2001
A.R. rendant obligatoire la CCT du 30 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et en exécution de la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés	M.B.	04-07-2007
CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 modifiant la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés	M.B.	21-11-2007
CCT du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs	M.B.	25-11-2019
Loi du 16 octobre 2023 portant des dispositions diverses en matière sociale	M.B.	31-10-2023
A.R. du 28 mars 2024 relatif au Fonds Retour au Travail	M.B.	02-04-2024

1. Introduction : Qu' est-ce que le reclassement professionnel ?

Un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Un ou plusieurs des services et conseils suivants sont fournis :

- un encadrement psychologique,
- l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre,
- une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail,
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail
- une aide logistique et administrative

La mission de reclassement professionnel est confiée à l'asbl « Centre de formation du nettoyage », en abrégé CFN.

2. Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans

Tout employeur qui met fin au contrat de travail d'un travailleur âgé de 45 ans ou plus au moment où le congé est donné et dont la durée hebdomadaire de travail atteignait au moins 18,5 heures, doit informer individuellement et par écrit le travailleur de son droit à une procédure de reclassement professionnel. Voir les modèles sous les points 13.1 et 13.2.

2.1. Les conditions

Travailleurs licenciés par l'employeur

- 45 ans et plus
- au moins 1 an d'ancienneté de service ininterrompue dans l'entreprise
- le congé n'a pas été donné pour motif grave
- le congé n'a pas été donné pour prépension, sauf s'ils doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi (voir 2.1.2.)
- le travailleur n'atteint pas l'âge de la pension de retraite

Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être remplies au moment de la notification du préavis ou au moment de la rupture effective du contrat de travail.

2.1.1. N'ont donc pas droit au reclassement professionnel

- les travailleurs qui donnent leur préavis
- les travailleurs dont le contrat de travail prend fin de commun accord
- les travailleurs licenciés pour cause de diminution d'horaire (en fonction du contrat commercial modifié avec le client) et qui ont conclu un nouveau contrat à prestations réduites avec l'employeur – voir également Mmc 5.20 relatif à l'information à mentionner sur le C4 certificat de chômage
- les travailleurs dont le contrat à durée déterminée prend fin

- les travailleurs dont le contrat de remplacement prend fin

2.1.2. Les prépensionnés qui doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi

- Employeur en restructuration
- Licenciement collectif
- Age de prépension inférieur

2.2. Durée du reclassement professionnel

Période maximale = 8 mois

- Mois 1 + 2 → 8 heures / 2 mois
- Prolongation 6 mois → 20 heures / 6 mois

Après la première phase, la procédure se poursuit automatiquement, sauf si l'ouvrier a averti l'asbl CFN qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

- Lorsque le travailleur qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre, à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de huit mois après que la procédure de reclassement professionnel a débuté.

L'ouvrier qui souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par lettre recommandée au CFN asbl dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi.

L'ouvrier joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi, à cet instant.

2.3. Procédure de demande

Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au reclassement professionnel en informe le CFN par écrit au plus tard deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Le travailleur joint à sa demande une attestation indiquant qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi.

Le CFN doit, dans un délai de deux mois à compter du moment de la demande, transmettre par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel.

L'ouvrier dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit au CFN asbl son accord quant à l'aide proposée.

Si l'ouvrier n'accepte pas l'offre du CFN asbl, il perd le droit d'aide au reclassement et ce après rappel à l'intéressé.

3. Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Tout employeur qui met fin au contrat de travail d'un travailleur, qui sur base de son ancienneté du secteur, a droit à un délai de préavis de 30 semaines, doit informer individuellement et par écrit le travailleur de son droit à une procédure de reclassement professionnel. Voir le modèle sous le point 13.3.

3.1. Les conditions

Travailleurs licenciés par l'employeur

- Un délais de préavis d'au moins 30 semaines
- le congé n'a pas été donné pour prépension, sauf s'ils doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi (*voir 2. 1.2.*)
- le travailleur n'atteint pas l'âge de la pension de retraite

Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être remplies au moment de la notification du préavis.

3.1.1. N'ont donc pas droit au reclassement professionnel

- les travailleurs qui donnent leur préavis
- les travailleurs dont le contrat de travail prend fin de commun accord
- les travailleurs licenciés pour cause de diminution d'horaire (en fonction du contrat commercial modifié avec le client) et qui ont conclu un nouveau contrat à prestations réduites avec l'employeur – voir également Mmc 5.20 relatif à l'information à mentionner sur le C4 certificat de chômage
- le travailleur qui atteste, par le biais de certificats médicaux endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales.

3.2. Durée du reclassement professionnel

Période maximale = 12 mois

- Phase 1: mois 1 + 2 → 20 heures / 2 mois
- Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi après phase 1 auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant
↳ Phase 2: mois 3 + 4 + 5 + 6 → 20 heures / 4 mois
- Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi après phase 1 et 2 auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant
↳ Phase 3: mois 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 → 20 heures / 6 mois

La procédure se poursuit automatiquement, sauf si l'ouvrier a averti l'asbl CFN qu'il a trouvé un emploi après d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant

- Lorsque le travailleur qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de huit mois après que la procédure de reclassement professionnel a débuté.

3.3. Procédure de demande

L'employeur fait au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai de 4 semaines, le travailleur peut mettre l'employeur en demeure dans les 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Après la mise en demeure, l'employeur a de nouveau un délai de 4 semaines afin de proposer une offre de reclassement valable par écrit.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre (adressé au CFN). Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

4. Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Tout employeur qui met fin au contrat de travail d'un travailleur, moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, doit informer individuellement et par écrit le travailleur de son droit à une procédure de reclassement professionnel. Voir le modèle sous le point 13.4.

4.1. Les conditions

Travailleurs licenciés par l'employeur

- Une indemnité de rupture correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.
- le congé n'a pas été donné pour prépension, sauf s'ils doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi (voir 2.1.2.)
- le travailleur n'atteint pas l'âge de la pension de retraite

Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être remplies au moment de la notification de la rupture.

4.1.1. N'ont donc pas droit au reclassement professionnel

- les travailleurs qui donnent leur préavis
- les travailleurs dont le contrat de travail prend fin de commun accord
- le travailleur qui atteste, par le biais de certificats médicaux endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imputer la valeur du reclassement professionnel sur l'indemnité de préavis (voir 4.2.).

4.2. Durée du reclassement professionnel

Période maximale = 12 mois

- Phase 1: mois 1 + 2 → 20 heures / 2 mois
- Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi après phase 1 auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant
 - ↳ Phase 2: mois 3 + 4 + 5 + 6 → 20 heures / 4 mois
- Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi après phase 1 et 2 auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant
 - ↳ Phase 3: mois 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 → 20 heures / 6 mois

La procédure se poursuit automatiquement, sauf si l'ouvrier a averti l'asbl CFN qu'il a trouvé un emploi après d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant

- Lorsque le travailleur qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et

prend fin en tout cas à l'expiration de la période de huit mois après que la procédure de reclassement professionnel a débuté.

- La valeur du reclassement professionnel est fixée à 1901 €, ce qui est considéré comme 4 semaines de travail à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, cette valeur est proratisée en fonction de la fraction de prestation Q/S. Les 60 heures de reclassement professionnel ne sont pas proratisées. L'indemnité de préavis à laquelle le travailleur a droit correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, est réduite avec la valeur ci-dessous de 1901 €.

4.3. Procédure de demande

L'employeur fait dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin, par écrit au travailleur ayant droit, une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai de 15 jours, le travailleur peut mettre l'employeur en demeure dans les 39 semaines après le délai ci-dessous.

Après la mise en demeure, l'employeur a de nouveau un délai de 4 semaines afin de proposer une offre de reclassement valable par écrit.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre (adressé au CFN).

Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

5. Règlement pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

A partir du 1^{er} avril 2024, l'employeur ne doit plus faire d'offre d'outplacement lorsqu'il met unilatéralement fin au contrat du travailleur pour cause de force majeure médicale.

5.1. Le Fonds Retour au Travail

Le Fonds Retour au Travail qui a été créé au sein de l'INAMI¹ a comme but d'aider les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin pour force majeure médicale à chercher un nouvel emploi au moyen de mesures d'accompagnement et de coaching. Ce fonds a pour but la réintégration des personnes qui sont chercheurs d'emploi et/ou en incapacité de travail.

Qui peut faire appel au Fonds Retour au Travail :

- Les travailleurs dont le contrat de travail a pris fin unilatéralement par l'employeur pour cause de force majeure médicale
- Les travailleurs en incapacité de travail de plus d'un an à condition que leur incapacité de travail soit reconnue comme telle par l'INAMI

¹ INAMI: Institut national d'assurance maladie-invalidité

5.2. Obligations pour l'employeur

L'employeur qui met unilatéralement fin au contrat de travail pour cause de force majeure doit remplir ses obligations dans les 45 jours suivant la date de résiliation du contrat de travail :

- Notifier à l'INAMI les données suivantes :
 - Par voie électronique (<https://www.inami.fgov.be/fr/themes/reinsertion-socio-professionnelle/fonds-retour-au-travail-employeurs>) ou par formulaire de demande PDF en annexe (voir 13.5).

Employeur	Travailleur
<ul style="list-style-type: none">- Nom- Le numéro d'identification à la banque-carrefour des entreprises (BCE)- Le numéro d'inscription à ONSS- Le numéro de compte bancaire- Les coordonnées de l'employeur	<ul style="list-style-type: none">- Nom- Prénom- Numéro de registre national- La date de résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale

- Verser une cotisation de 1800 € au Fonds retour au Travail

5.3. Les droits des personnes en incapacité

Ils peuvent bénéficier d'un service spécialisé et personnalisé, notamment accompagnement de carrière ou coaching personnalisé, via une intervention (voucher) du Fonds Retour au Travail. Cette demande d'intervention doit être introduite auprès du service des indemnités de l'INAMI dans les 6 mois suivant la fin du contrat de travail.

(Pour les travailleurs en incapacité de plus d'un an, l'intervention sera possible qu'à partir du 1^{er} avril 2025).

5.4. Sanctions

Si l'employeur méconnaît ses obligations, il encourra par travailleur (dont le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure médicale) une sanction de niveau 2 comme prévue dans le code pénal social :

- Une amende administrative de 200 € à 2000 €
- Ou une amende pénale de 400 € à 4000 €

6. Disponibilité pour le marché du travail

Le travailleur doit être disponible pour le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi.

7. La bonne foi

Le CFN peut refuser l'accès à toute nouvelle phase du programme du reclassement professionnel si le travailleur n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

8. Absence pendant le préavis

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi.

9. Assurance contre les accidents

Le bureau de reclassement professionnel qui collabore avec le CFN doit conclure une assurance contre les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'ouvrier, et qui offre la même couverture que l'assurance contre les accidents de travail de l'employeur.

10. Le coût du reclassement professionnel

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission. De la cotisation patronale au CFN asbl, 0,05 % est réservé pour la cellule « Outplacement ».

L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux dispositions de la législation sur les contrats de travail, qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des conventions collectives de travail sectorielles en cas de licenciement. (= intervention du FSEND en cas de licenciement pour raisons économiques reste acquise)

11. Le coût pour la cotisation au Fonds Retour au Travail

Après la notification à l'INAMI, une facture sera envoyée **en direct à l'employeur** pour payer la contribution de 1800 € au Fonds Retour au Travail.

12. Sanctions

Le travailleur qui

- refuse de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement
- ne demande pas l'outplacement auquel il a droit

☞ *risque de perdre le droit aux indemnités de chômage*

L'employeur qui ne propose pas la procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans (chapitre 2) peut aussi recevoir une amende. Le pouvoir de sanction a été régionalisé :

- La région Flamande: contribution financière au profit du VDAB.
- La région Wallonne: contribution financière au profit de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.
- La région BXL: Contribution de 1800 € pour l'ONEM.

Il n'y a pas de sanction pour les autres formes de reclassement professionnel (chapitre 3,4 et 5)., mais l'employeur qui licencie son travailleur moyennant une indemnité de rupture devra toutefois toujours payer l'intégralité de l'indemnité de congé à son travailleur :

- S'il ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel, pour autant que le travailleur l'ait mis en demeure
- S'il lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas valable
- S'il fait une offre valable de reclassement professionnel mais qu'il ne la met pas effectivement en œuvre

Dans ce cas, l'employeur ne peut déduire de l'indemnité de rupture les 4 semaines de rémunération, puisque cette réduction sert à compenser la procédure de reclassement professionnel offerte.

13. Modèle de lettre de licenciement

13.1. Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans

Lettre recommandée

Date

Chère madame/cher monsieur

Par la présente, nous vous informons de « ou nous vous confirmons » notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de « nombre » semaines commençant à courir le « date ».

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel comme prévue dans la CCT du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, conclu au sein de la Commission Paritaire pour le nettoyage, chapitre 3, régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans.

Nous vous prions d'informer par écrit le CFN, le Centre de Formation du Nettoyage, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre de reclassement professionnel sectoriel, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le CFN vous contactera dans les meilleurs délais.

Salutations distinguées,

Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier
Fonction

13.2. Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans avec une indemnité compensatoire de préavis.

Lettre recommandée

Date

Chère madame/cher monsieur

Par la présente, nous vous informons de « ou nous vous confirmons » notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant une indemnité de rupture qui correspond au délai de préavis de « nombre » semaines.

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel comme prévue dans la CCT du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, conclu au sein de la Commission Paritaire pour le nettoyage, chapitre 3, régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans.

Nous vous prions d'informer par écrit le CFN, le Centre de Formation du Nettoyage, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre de reclassement professionnel sectoriel, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le CFN vous contactera dans les meilleurs délais.

Salutations distinguées,

Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier
Fonction

13.3. Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Lettre recommandée

Date

Chère madame/cher monsieur,

Par la présente, nous vous informons de « ou nous vous confirmons » notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de « nombre » semaines commençant à courir le « date ».

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel comme prévue dans la CCT du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, conclu au sein de la Commission Paritaire pour le nettoyage, chapitre 4, régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Nous vous prions d'informer par écrit le CFN, le Centre de Formation du Nettoyage, dans un délai de 4 semaines, si vous acceptez cette offre de reclassement professionnel sectoriel, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le CFN vous contactera dans les meilleurs délais.

Salutations distinguées,

Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier
Fonction

13.4. Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Lettre recommandée

Date

Chère madame/cher monsieur,

Par la présente, nous vous informons de « ou nous vous confirmons » notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant à la durée d'un délai de préavis de « nombre » semaines.

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel comme prévue dans la CCT du 25 octobre 2019 relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, conclu au sein de la Commission Paritaire pour le nettoyage, chapitre 5, régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Nous vous prions d'informer par écrit le CFN, le Centre de Formation du Nettoyage, dans un délai de 4 semaines, si vous acceptez cette offre de reclassement professionnel sectoriel, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le CFN vous contactera dans les meilleurs délais.

Salutations distinguées,

Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier
Fonction

13.5. Formulaire de demande Employeur - notification Fonds Retour au Travail



Employeur Formulaire de notification Fonds Retour au Travail			
Informations concernant l'employeur			
Nom*			
Numéro d'identification BCE* (10 chiffres)		Numéro d'enregistrement ONSS* (8 ou 9 chiffres)	
Rue*		Numéro*	Boîte
Ville*	Code postal*	Pays*	
Adresse e-mail*		Numéro de téléphone	
Numéro du compte bancaire* (IBAN)			
Informations concernant le mandataire éventuel			
Nom		Prénom	
Adresse e-mail*		Numéro de téléphone	
Informations concernant le travailleur dont le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure médicale			
Nom*	Prénom*	Numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS)*	

Date de fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale par l'employeur *			
___ / ___ / 20 ___			

Avenue Galilée 5/01 1210 Bruxelles	+32(0)2 524 97 97 du lundi au vendredi de 8h à 13h
fonds-we@riziv-inami.fgov.be	https://forms.inami.fgov.be/

Préférence pour le moyen de communication utilisé* :

- Par voie électronique
- Sur papier

Je certifie que les informations indiquées ci-dessus sont complètes, authentiques et exactes¹ *.

(*) Champs obligatoires

Date :

Signature :

¹ Le traitement et l'échange de ces données ont uniquement lieu dans la mesure où ils sont nécessaires conformément aux législations applicables (à savoir la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 et l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi coordonnée précitée du 14 juillet 1994). Ce traitement de données à caractère personnel s'effectue donc conformément à l'article 9(2), b) du Règlement général (UE) 2016/679 sur la protection des données (« RGPD ») lu conjointement avec l'article 6(1), c) du RGPD (disponible à : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>), ainsi que la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Vous avez la possibilité d'obtenir davantage d'informations concernant le traitement de ces données à caractère personnel :

- par l'INAMI via le lien suivant : <https://www.inami.fgov.be/fr/Pages/privacy-statement.aspx>.
- auprès de l'Autorité de Protection des Données via le lien suivant : <https://www.autoriteprotectiondonnees.be> (pour obtenir des informations générales sur la protection des données à caractère personnel).

 Avenue Galilée 5/01 1210 Bruxelles	 +32(0)2 524 97 97 du lundi au vendredi de 8h à 13h
 fonds-we@riziv-inami.fgov.be	 https://forms.inami.fgov.be/

Formulaire de demande de procédure de guidance de outplacement

A remplir par l'employeur

Demande outplacement pour (indiquer ce qui convient):

- les travailleurs d'au moins 45 ans
- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines
- les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Nom employeur:

Rue: Nr.:

Code postal: Commune:

Dernière fonction du travailleur:

Nombre d'années de travail comme salarié:

Date du licenciement:/...../.....

Indiquer ce qui convient

- Le délai de préavis s'est terminé:/...../.....
- La période couverte par l'indemnité de rupture s'est terminée :/...../.....

A remplir par le travailleur

Nom:

Prénom:

Rue:

N°: Boîte:

Code postal: Commune:

 / GSM:

E-mail:

Date de naissance:/...../..... Sexe: M / F

Mon plus haut diplôme d'enseignement:

Date:/...../..... Signature:

A envoyer par lettre recommandée avec l'attestation de demandeur d'emploi + copie du C4 à :

Asbl CFN

Avenue des Nerviens 117, boîte 48bis

1040 Bruxelles