

# Deal pour l'emploi : Promotion de l'employabilité en cas de licenciement

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager, le 10 novembre 2022

**Un travailleur licencié peut suivre des formations complémentaires, en plus de son outplacement. Ces formations sont financées par les cotisations sociales patronales payées sur une partie de l'indemnité de licenciement.**

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail est parue au Moniteur Belge du 10 novembre 2022. Cette loi met en application les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi.

Le deal pour l'emploi prévoit d'activer le licenciement via des mesures renforçant l'employabilité du travailleur licencié. Ces mesures figurent dans la loi sur les contrats de travail depuis le statut unique (article 39), mais n'ont jamais été mises concrètement en œuvre. Le deal pour l'emploi veut donc leur redonner un nouveau souffle.

## 1. Travailleurs concernés

Comme par le passé, ces mesures ne s'adressent qu'aux travailleurs dont le délai de préavis ou l'indemnité de licenciement est d'au moins 30 semaines et fonctionne comme suit :

## 2. Le travailleur est licencié moyennant la prestation d'un délai de préavis.

Le délai de préavis se divise en deux parties :

- **Partie 1** : 2/3 du délai complet sont exécutés normalement. Cette période doit être d'au moins 26 semaines.
- **Partie 2** : Les cotisations patronales de sécurité sociale payées pour la rémunération versée pour le tiers restant sont versées à l'ONEM et seront utilisées pour financer des mesures favorisant l'employabilité. Il peut s'agir d'une formation complémentaire, d'un accompagnement de fin de carrière ou d'un coaching pour orienter le travailleur vers un autre emploi.

Le travailleur en préavis pourra donc s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération pour suivre cette formation ou cet accompagnement, tant que le budget est disponible. Il est clair que le budget différera pour chaque travailleur.

Cette obligation disparaît si le travailleur retrouve un emploi ou s'établit comme indépendant.

Attention! Ces mesures d'employabilité s'ajoutent à l'obligation d'outplacement.

Un travailleur en trajet de transition ne pourra pas bénéficier de ces mesures d'employabilité.

## 3. Le travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité de préavis

L'indemnité de préavis se divise en deux parties :

- **Partie 1** : 2/3 de l'indemnité complète est versée. Cette période doit être d'au moins 26 semaines.
- **Partie 2** : Les cotisations patronales de sécurité sociale payées sur le tiers restant de l'indemnité de préavis sont versées à l'ONEM et seront utilisées pour financer des mesures favorisant l'employabilité. Il peut s'agir d'une formation complémentaire, d'un accompagnement de fin de carrière ou d'un coaching pour orienter le travailleur vers un autre emploi.

Concrètement, lorsque son contrat de travail prend fin moyennement le paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit être disponible pour suivre ces formations ou accompagnements, tant que le budget est disponible. Il est clair que le budget différera pour chaque travailleur.

Cette obligation disparaît si le travailleur retrouve un emploi ou s'établit comme indépendant.

Attention! Ces mesures d'employabilité s'ajoutent à l'obligation d'outplacement. La déduction obligatoire de 4 semaines d'indemnité reste d'application.

Notons qu'un arrêté royal peut fixer d'autres règles sur la manière dont l'indemnité et le délai de préavis doivent être calculés pour la première partie et la seconde partie.

## 4. Entrée en vigueur

Cette mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et concernera les licenciements notifiés à partir de cette date.