



Commission permanente de Contrôle linguistique
rue Montagne du Parc 4 – 1000 BRUXELLES

Bruxelles, le 16 juin 2010

[...]

[...]

Monsieur le Ministre,

En sa séance du 21 mai 2010, la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL), siégeant sections réunies, a consacré un examen à votre demande d'avis quant à la langue à utiliser par les agences d'outplacement face à des ouvriers germanophones licenciés.

Votre question est la suivante:

"Vu la crise financière, de nombreuses sociétés belges se sont vues contraintes de procéder à des licenciements collectifs, dont dernièrement le Groupe Carrefour, où actuellement un plan de restructuration est en cours de négociation.

Dans le cadre de ces restructurations les employeurs sont obligés de mettre en place des cellules pour l'emploi et de proposer aux travailleurs licenciés des mesures d'outplacement.

Cette obligation d'outplacement prévue par la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 2002, a été renforcée en avril 2009 et semble se généraliser, puisque l'entreprise qui procède à un licenciement collectif est obligée de proposer un outplacement à tous les travailleurs licenciés peu importe leur âge. Dans le passé l'obligation était limitée aux travailleurs de plus de 45 ans.

Se pose depuis la question si cette mission d'outplacement n'est pas de facto une mission qui s'exerce dans l'intérêt général et que l'agence d'outplacement tombe de ce fait dans le champ d'application des lois susmentionnées (article 1, §1, 2°).

Pourrait-on y voir le fondement pour contraindre les agences de proposer l'outplacement en langue allemande pour les travailleurs licenciés parlant la langue allemande?"

*
* *

La convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 2002. Vous dites que l'obligation d'outplacement a été renforcée en avril 2009 et semble se généraliser à tous les travailleurs, peu importe leur âge.

La CCT n° 82 du 10 juillet 2002 dispose e.a.:

Art. 3. Conformément à l'article 13 de la loi susmentionnée du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 de la présente convention collective de travail, dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Art. 4. Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par procédure de reclassement professionnel: un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, 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.

Art. 5. L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention, que s'il fait appel à cet effet à un prestataire de services, qui agit :

- soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;
- soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
- soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;
- soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Art. 7. Le travailleur visé à l'article 3, alinéa premier, qui souhaite faire usage du droit au reclassement professionnel en informe son employeur 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.

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

*
* *

La CPCL est d'avis que la convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, tombe sous l'application de l'article 52 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal du 18 juillet 1966 – LLC (voir avis 31.319 du 6 juillet 2000 et 37.024 du 24 mars 2005).

L'agence d'outplacement en tant que prestataire de services est en outre chargée d'une mission qui dépasse les limites d'une entreprise privée et que la loi ou les pouvoirs publics lui ont confiée dans l'intérêt général (article 1, §1^{er}, 2^o, des LLC).

La CPCL est dès lors d'avis que les propositions aux travailleurs germanophones licenciés, émanant des agences d'outplacement, doivent être faites en allemand.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

[...]