

GUIDE SYNDICAL DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (OUTPLACEMENT)

1. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, C'EST QUOI ?	2
2. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, C'EST POUR QUI ?	2
2.1. Régime général : 30 semaines de préavis	3
2.2. Régime particulier : moins de 30 semaines de préavis, au moins 45 ans et 1 an de service	3
2.3. Régime volontaire : moins de 45 ans et moins de 30 semaines de préavis et/ou moins d'1 an de service	3
3. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, COMMENT ÇA SE PASSE ?	4
3.1. Régime général	4
3.2. Régime particulier	5
4. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, QUI LE PAIE ?	7
4.1. Régime général	7
4.2. Régime particulier ou volontaire	8
5. QUE FAIRE SYNDICALEMENT EN ENTREPRISE ?	9
Un reclassement professionnel de qualité pour tous-tes	9
Le maintien de l'entièreté de l'indemnité compensatoire de préavis	9
Le remboursement des frais de déplacement	9
Un bureau de reclassement adapté à l'entreprise	9
Un bureau de reclassement qui offre un service professionnel	9
Un bureau de reclassement qui s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise	10
Une offre de reclassement proche de l'entreprise	10
Une offre de reclassement qui vaut (au moins) ce qu'elle coûte	10
6. TABLEAU COMPARATIF	11

1. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, C'EST QUOI ?

La procédure de reclassement professionnel (aussi appelée « outplacement ») vise à permettre à une personne licenciée de retrouver plus facilement un emploi.

Plus précisément, le reclassement professionnel se définit comme un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services et ce afin de permettre à un·e travailleur·euse de retrouver le plus rapidement possible un emploi ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant·e.

Le reclassement professionnel peut par exemple consister en :

- un encadrement psychologique
- l'établissement d'un bilan personnel et professionnel
- l'élaboration d'un plan d'action
- une aide logistique et administrative

Attention : cette brochure concerne la procédure de reclassement dans le cas d'un licenciement individuel. En cas de licenciement collectif, l'entreprise doit mettre en place une cellule pour l'emploi, qui organisera le reclassement professionnel. De même, une cellule de reconversion peut être mise en place. Ces questions ne sont pas abordées ici. Pour plus d'infos : <https://www.lacsc.be/csc-militant/themes/faillites-et-restructurations>.

Cette mesure s'inscrit dans la stratégie européenne pour l'emploi et dans la logique de l'État social actif. Ce modèle privilégie des sociétés de conseil privées et vise à rendre le/la travailleur·euse « acteur » (responsable ?) de son parcours professionnel.

2. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, C'EST POUR QUI ?

Depuis 2014, deux régimes distincts de reclassement professionnel coexistent.

Le premier est appelé le **régime général** et s'applique à tout·e travailleur·euse licencié·e et bénéficiant d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis d'au moins 30 semaines (ou à la partie restante à courir de ce délai d'au moins 30 semaines).

Seul·es les travailleurs·euses licencié·es pour un motif grave ou dans le cadre d'une restructuration sont exclu·es du régime général.

Le second est appelé le **régime particulier** et s'applique aux travailleurs·euses licencié·es (sauf pour motif grave ou restructuration) qui sont âgé·es d'au moins 45 ans au moment du licenciement, qui comptent au moins un an d'ancienneté ininterrompue qui n'ont pas droit à un délai de préavis (ou à une indemnité correspondante) d'au moins 30 semaines.

2.1. Régime général : 30 semaines de préavis

Âge	Peu importe
Préavis	30 semaines ou plus

L'employeur doit offrir un reclassement professionnel à tout·e travailleur·euse qu'il licencie moyennant un délai de préavis d'**au moins 30 semaines** ou moyennant une indemnité correspondant à au moins 30 semaines¹. Cela correspond à une ancienneté de 9 ans².

Le régime général s'applique quel que soit l'âge du/de la travailleur·euse. Il est donc aussi d'application aux travailleurs·euses âgé·es de 45 ans et plus, dès l'instant où le préavis est d'au moins 30 semaines. Le régime général est prioritaire par rapport au régime particulier.

2.2. Régime particulier : moins de 30 semaines de préavis, au moins 45 ans et 1 an de service

Âge	45 ans et plus
Préavis	Moins de 30 semaines
Ancienneté	Au moins 1 an

L'employeur doit offrir un reclassement professionnel à tout·e travailleur·euse qu'il licencie moyennant un délai/une indemnité de préavis de **moins de 30 semaines** qui est âgé·e d'**au moins 45 ans** et a **1 an d'ancienneté**³.

2.3. Régime volontaire : moins de 45 ans et moins de 30 semaines de préavis et/ou moins d'1 an de service

Âge	Moins de 45 ans
Préavis	Moins de 30 semaines

OU

Âge	45 ans et plus
Ancienneté	Moins d'1 an

L'employeur ne doit pas offrir un reclassement professionnel. Mais rien ne l'empêche d'en offrir un⁴. Il est possible de convenir individuellement de l'organisation d'un reclassement professionnel.

¹ Le texte de référence est la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

² Pour les travailleurs·euses engagé·es avant le 1^{er} janvier 2014, le préavis se calcule différemment. Voir <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis> pour connaître le délai de préavis.

³ Le texte de référence est la CCT n° 82. Si le/la travailleur·euse est occupé·e à moins de 50%, l'employeur n'est pas tenu d'offrir spontanément la procédure de reclassement professionnel, sauf en cas de demande expresse.

3. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, COMMENT ÇA SE PASSE ?

Lorsque l'employeur doit offrir une procédure de reclassement professionnel ([régime général](#) ou [régime particulier](#)) ou qu'il choisit d'en offrir une ([régime volontaire](#)), il doit faire appel à un prestataire de services agréé, qui élaborera une offre de reclassement professionnel.

Cette offre doit contenir au moins les éléments suivants :

- les services (au moins assistance psychologique, bilan personnel et professionnel, élaboration d'un plan d'action et aide logistique et administrative)
- les objectifs poursuivis adaptés à l'âge et au niveau de qualification
- les méthodes d'accompagnement envisagées
- le type de reclassement professionnel : individuel et/ou de groupe
- le programme, par un document qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi
- la date de début et le(s) lieu(x) probable(s)

La procédure et les modalités diffèrent selon le régime et le mode de licenciement.

3.1. Régime général

Une distinction doit être établie selon que le mode de licenciement : prestation d'un préavis ou octroi d'une indemnité.

3.1.1. Licenciement moyennant prestation d'un préavis

Offre de reclassement professionnel

C'est à l'employeur qu'il incombe de prendre l'initiative de faire une offre de reclassement. Celle-ci doit être remise par écrit dans un **délai de 4 semaines** après le début du délai de préavis.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel dans le délai de 4 semaines, le/la travailleur·euse peut mettre son employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines après l'expiration de ce terme. La CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

L'employeur doit alors faire une offre de reclassement professionnel valable par écrit dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le/la travailleur·euse dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur (et au plus tôt au moment où le congé est notifié), pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. À défaut de réaction dans les délais, l'offre est considérée comme acceptée.

En cas de refus de l'offre par le/la travailleur·euse, **l'ONEm n'applique pas de sanction.**

Déroulement du reclassement professionnel

Le reclassement professionnel dure **60 heures**. En cas de travail à temps partiel, aucune proratisation du nombre d'heures de reclassement professionnel n'est prévue.

⁴ Le texte de référence est la CCT n° 51.

Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel **est imputé sur la durée du congé de sollicitation**. Dans ce cas, le/la travailleur·euse a droit pendant toute la durée du préavis à deux demi-jours par semaine pour suivre la procédure de reclassement.

Il est possible de refuser le reclassement professionnel, afin de conserver son droit aux congés de sollicitation. En effet, l'ONEm n'applique pas de sanction.

3.1.2. *Licenciement moyennant indemnité*

Offre de reclassement professionnel

C'est à l'employeur qu'il incombe de prendre l'initiative de faire une offre de reclassement. Celle-ci doit être remise par écrit dans un **déla**i de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel dans le délai de 15 jours, le/la travailleur·euse doit mettre son employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après l'expiration de ce terme. La CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

L'employeur doit alors faire une offre de reclassement professionnel valable par écrit dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le/la travailleur·euse dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur (et au plus tôt au moment où le congé est notifié), pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. À défaut de réaction dans les délais, l'offre est considérée comme acceptée.

En cas de refus, le/la travailleur·euse voit tout de même son [indemnité réduite](#).

Déroulement du reclassement professionnel

Le reclassement professionnel dure **60 heures** et se déroule en 3 phases successives comprenant chacune 20 heures d'accompagnement, étalées sur une période de 12 mois maximum.

- La 1^{ère} phase de 20 heures a lieu pendant les 2 premiers mois de la procédure de reclassement. L'objectif au cours de cette phase est un appui à l'établissement d'un bilan personnel et d'une stratégie de recherche d'emploi
- La 2^e phase de 20 heures a lieu pendant les 4 mois qui suivent
- La 3^e phase de 20 heures a lieu pendant les 6 derniers mois

Le passage d'une phase à l'autre se fait automatiquement, sauf si le/la travailleur·euse a averti l'employeur qu'il/elle a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant·e et ne souhaite pas poursuivre la procédure (l'avertissement interrompant celle-ci).

3.2. *Régime particulier*

Les commissions paritaires ont la possibilité de fixer leurs propres règles en ce qui concerne la procédure à suivre. Les règles présentées ci-dessous sont applicables à défaut de règles spécifiques conclues dans les secteurs.

Offre de reclassement professionnel

S'il est mis fin au contrat moyennant un préavis, l'employeur peut faire spontanément une offre écrite de reclassement professionnel, dès la notification du congé et pendant toute la durée du préavis. Le/la travailleur·euse a jusqu'à un mois à partir de la date de la

fin effective de son contrat pour accepter ou refuser l'offre. Il n'est donc pas obligatoire d'accepter (ou de refuser) l'offre pendant son préavis. En cas d'acceptation l'offre pendant le préavis, le début de la procédure peut, sur demande, être reporté à l'expiration du préavis. Si l'employeur accepte la demande de report, il le fait savoir par écrit. S'il refuse le report, il devra faire une nouvelle offre écrite dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat (voir ci-dessous).

Si l'employeur ne fait pas spontanément d'offre de reclassement, le/la travailleur·euse peut demander après la notification du congé à bénéficier de la procédure de reclassement pendant le délai de préavis. L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande, mais il devra alors faire une offre écrite à la fin du contrat (voir ci-dessous).

Si l'employeur accepte et fait une offre valable de reclassement, la date de début de la procédure de reclassement sera fixée par écrit et d'un commun accord entre les parties.

Dans tous les cas (en cas de licenciement avec indemnité ou en cas de licenciement avec préavis n'ayant pas entraîné l'application des possibilités ci-dessus), l'employeur a l'obligation de faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les 15 jours qui suivent la rupture (effective) du contrat.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel dans le délai de 15 jours semaines, **le/la travailleur·euse doit mettre son employeur en demeure** par écrit dans les 9 mois qui suivent l'expiration de ce terme (dans le mois qui suit en cas de licenciement sans préavis). La CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#). L'employeur doit alors faire une offre de reclassement professionnel valable par écrit dans un délai d'un mois après la date de la mise en demeure.

Le/la travailleur·euse dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur (et au plus tôt au moment où le congé est notifié), pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

En cas de refus, ou s'il/elle n'a pas mis par écrit en demeure son employeur lorsque celui-ci n'a pas fait d'offre d'outplacement, le/la travailleur·euse⁵ pourrait se voir **sanctionner par l'ONEm**. La sanction consiste en une suspension du droit aux allocations de chômage pour une durée de 4 à 52 semaines.

Déroulement du reclassement professionnel

Le reclassement professionnel dure **60 heures** et se déroule en 3 phases successives comprenant chacune 20 heures d'accompagnement, étalées sur une période de 12 mois maximum.

- La 1^{ère} phase de 20 heures a lieu pendant les 2 premiers mois de la procédure de reclassement. L'objectif au cours de cette phase est un appui à l'établissement d'un bilan personnel et d'une stratégie de recherche d'emploi
- La 2^e phase de 20 heures a lieu pendant les 4 mois qui suivent

⁵ Cette obligation d'accepter ou de réclamer l'offre de reclassement professionnel ne vaut pas pour les bénéficiaires du RCC (prépension) qui sont âgé·es d'au moins 62 ans ou justifient 42 années de carrière.

- La 3^e phase de 20 heures a lieu pendant les 6 derniers mois

Lorsque la procédure se déroule pendant l'écoulement du préavis, les heures consacrées au reclassement professionnel sont imputées sur les jours ou demi-jours de congé de sollicitation.

Dans ce cas, le/la travailleur·euse a droit pendant toute la durée du préavis à deux demi-jours par semaine pour suivre la procédure de reclassement.

Le passage d'une phase à l'autre se fait automatiquement, sauf si le/la travailleur·euse a averti l'employeur qu'il/elle a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant·e et ne souhaite pas poursuivre la procédure (l'avertissement interrompant celle-ci).

4. LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL, QUI LE PAIE ?

Le reclassement est, selon les cas, à la charge de l'employeur ou du/de la travailleur·euse.

4.1. Régime général

4.1.1. Licenciement moyennant prestation d'un préavis

Le reclassement est réalisé durant la prestation du préavis.

Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel est **imputé sur la durée du congé de sollicitation**. Le/la travailleur·euse participe donc au financement du reclassement puisqu'il/elle bénéficie de moins de temps pour chercher un autre travail.

4.1.2. Licenciement moyennant indemnité

Le reclassement est réalisé après la fin du contrat de travail.

L'employeur est autorisé à déduire de l'indemnité de préavis un montant afin de financer le reclassement professionnel. Ce montant correspond à 4 semaines de rémunération. La **diminution de l'indemnité de 4 semaines de salaire** a un caractère forfaitaire et s'opère quel que soit le niveau de la rémunération et/ou de la valeur effective du reclassement proposé.

La valeur effective du reclassement professionnel correspond au montant que l'employeur verse au prestataire de services. Ce montant correspond à un douzième de la rémunération annuelle, avec un minimum de 1.800€ et un maximum de 5.500€. Pour les temps partiels, cette fourchette minimale et maximale est proratisée.

En conséquence, l'accompagnement d'une personne licenciée varie non pas en fonction de ses compétences et de ses besoins, mais en fonction de son salaire.

Exceptionnellement, il est possible de récupérer le droit aux 4 semaines de rémunération qui ont été déduites de l'indemnité de préavis. Il s'agit des cas où l'employeur ne respecte pas ses obligations, c'est-à-dire lorsqu'il :

- ne fait aucune offre de reclassement au/à la travailleur·euse qui l'a mis en demeure en suivant la procédure

- soumet une offre de reclassement qui n'est pas conforme aux conditions et modalités prévues par la réglementation
- ne met pas effectivement en œuvre la procédure de reclassement professionnel alors même qu'il a soumis une offre conforme

Pour obtenir la récupération, le/la travailleur·euse doit impérativement mettre son employeur en demeure et cela, par écrit. Cette mise en demeure doit s'effectuer dans les 39 semaines à compter de la période de 15 jours suivant le licenciement (= délai dans lequel l'employeur aurait dû faire une proposition de reclassement). La CNE a développé un courrier-type, disponible pour ses [affilié·es](#).

Par ailleurs, si le/la travailleur·euse est médicalement inapte à suivre une procédure de reclassement, il/elle aura droit à l'intégralité de son indemnité de préavis c'est-à-dire que celle-ci ne pourra pas être réduite de 4 semaines. Cette inaptitude médicale doit être attestée par un certificat médical produit dans un délai de 7 jours à compter du jour de la prise de connaissance du licenciement.

4.1.3. Octroi d'une indemnité en cours de préavis

Si, en cours de préavis, l'employeur décide de rompre immédiatement le contrat avec paiement d'une indemnité de rupture, trois hypothèses doivent être distinguées :

- Si le reclassement professionnel a été entièrement suivi, l'employeur ne doit plus proposer de reclassement et l'indemnité de préavis sera due dans son intégralité
- Si le reclassement professionnel n'a pas encore débuté, l'indemnité de préavis pourra être diminuée de 4 semaines
- Si le reclassement professionnel a été partiellement suivi, les 4 semaines seront proportionnées en fonction du nombre de jours de reclassement déjà suivis pendant le délai de préavis (selon la formule : $28 - (X/60) \times 28$)

La CNE dénonce, qu'en cas de licenciement moyennant indemnités, ce soient les travailleur·euses qui paient la procédure de reclassement via une partie de leur indemnité. Elle dénonce aussi, qu'en cas de licenciement avec délai de préavis à prester, le temps consacré à cette procédure soit imputé sur le temps pendant lequel les travailleur·euses peuvent chercher un nouvel emploi (les congés de sollicitation).

La CNE estime aussi qu'il est absurde d'adapter les programmes de reclassement en fonction de la hauteur du salaire du/de la travailleur·euse. Nous plaidons pour l'accès à un reclassement de qualité pour tou·tes et l'offre la [plus individualisée possible](#).

4.2. Régime particulier ou volontaire

En dehors du régime général, le coût du reclassement professionnel est entièrement à charge de l'employeur.

Dans un nombre croissant de secteurs d'activité, le coût du reclassement professionnel est solidarisé, c'est-à-dire qu'il est pris en charge par des fonds sociaux ou organismes financés par des cotisations patronales des employeurs du secteur.

C'est notamment le cas pour les employeurs relevant des commissions paritaires 200, 226, et 315.2.

Les employeurs de ces secteurs inviteront donc les personnes concernées à s'adresser, le cas échéant, auprès de ces organismes (ex.: CEFORA en CP n° 200) pour obtenir une intervention dans le coût de la procédure de reclassement.

5. QUE FAIRE SYNDICALEMENT EN ENTREPRISE ?

Le reclassement professionnel est imposé par la loi. Toutefois, il existe de nombreuses possibilités d'améliorer le système.

Un reclassement professionnel de qualité pour tous·tes

La valeur effective du reclassement professionnel dépend de la rémunération annuelle brute de chaque travailleur·euse. Selon le niveau de salaire, on a donc droit à une forme « de luxe » ou, au contraire, « low cost ».

Un accord d'entreprise ou de secteur peut garantir à toutes les travailleur·euses licencié·es, même ceux/celles qui ont un salaire peu élevé, une formule d'outplacement de qualité.

Le maintien de l'entièreté de l'indemnité compensatoire de préavis

S'il licencie moyennant indemnité, l'employeur peut retirer 4 semaines de préavis afin de financer l'outplacement.

Un accord d'entreprise ou de secteur peut maintenir le droit à une indemnité de préavis complète. Il peut, autrement dit, interdire à l'employeur de ponctionner 4 semaines de préavis. La CNE a développé un modèle d'accord en entreprise, disponible pour ses [affilié·es](#).

Le remboursement des frais de déplacement

Dans la plupart des cas, le/la travailleur·euse n'est plus en service. Le régime légal de remboursement des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail n'est donc pas d'application. Un accord d'entreprise ou un accord individuel peut prévoir le remboursement de ces frais par l'employeur.

Un bureau de reclassement adapté à l'entreprise

Les travailleur·euses doivent veiller à ce que le bureau de reclassement soit adapté à l'entreprise. De cette manière, les consultant·es aideront les personnes licenciées à saisir les opportunités de reconversion professionnelle de la meilleure manière. Car chaque entreprise a un profil particulier avec des besoins spécifiques de formation du personnel.

Un bureau de reclassement qui offre un service professionnel

Les travailleur·euses doivent veiller à ce que le prestataire de services, fournissant le reclassement professionnel, respecte ses obligations :

- souscrire une assurance contre les accidents offrant une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail

- garantir, en cas de non-respect de cette obligation, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à 3 mois de rémunération au/à la travailleur·euse victime de l'accident
- respecter le droit à la vie privée du/de la travailleur·euse dans le cadre du traitement des données à caractère personnel
- remettre au terme de la mission au/à la travailleur·euse qui le demande son dossier
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le/ la travailleur·euse et les employeurs potentiels
- ne pas influencer les décisions relatives au licenciement
- s'engager à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possibles

Un bureau de reclassement qui s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise

Les travailleur·euses peuvent demander d'inclure le reclassement professionnel dans la politique de formation de l'entreprise, afin de le lier à l'évaluation des compétences. L'évaluation des compétences a pour objectif de recenser les compétences et les lacunes des travailleur·euses et constitue une base pour la formation personnalisée. On peut par exemple exiger que le bureau de reclassement transmette régulièrement des rapports sur le parcours des personnes accompagnées. Cela donnera des informations sur les besoins de formation des travailleur·euses de l'entreprise.

Dans le cas de travailleur·euses âgées, cela peut signifier adapter les compétences aux évolutions technologiques, faciliter les mutations en interne ou offrir d'autres opportunités de carrière.

Il s'agit d'initier une réflexion en amont d'éventuels licenciements, sur les éléments de formation à mettre en œuvre dans l'entreprise pour maintenir les travailleur·euses (âgées) et stimuler la gestion des compétences.

Une offre de reclassement proche de l'entreprise

Les travailleur·euses doivent veiller à ce que la personne licenciée puisse suivre le reclassement à un endroit raisonnablement proche de son domicile.

Le prestataire de services doit faire preuve de disponibilité géographique aussi bien en ce qui concerne le lieu où le reclassement professionnel est organisé que l'endroit où les formations seront suivies. On tiendra souvent compte des déplacements que le/la travailleur·euse devait effectuer pour se rendre à son travail.

Une offre de reclassement qui vaut (au moins) ce qu'elle coûte

Les travailleur·euses doivent veiller à ce que propose l'entreprise de reclassement. Les sociétés spécialisées en reclassement professionnel sont principalement des filiales d'entreprises d'intérim. Leur objectif est commercial : elles ont tendance à demander des prix élevés pour des prestations parfois contestables. Afin d'obtenir des procédures avec un meilleur rapport prix/qualité, il est possible de négocier des commandes globales ou une mutualisation avec d'autres entreprises.

6. TABLEAU COMPARATIF

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME PARTICULIER	
Pour qui ?	Travailleurs-euses licencié-es avec au moins 30 semaines (d'indemnité de) préavis Sauf : <ul style="list-style-type: none"> ▪ motif grave ▪ restructuration 		Travailleurs-euses licencié-es (sauf motif grave/restructuration) : <ul style="list-style-type: none"> - avec moins de 30 semaines (d'indemnité de) préavis, sauf motif grave ou restructuration, et - âgés de 45 ans ou +, et - ayant au moins 1 an d'ancienneté 	
Comment ?	Préavis	Indemnité	Préavis	Indemnité
<i>Offre de l'employeur</i>	Dans les 4 semaines du début du préavis : offre obligatoire SINON dans les 4 semaines après l'expiration du délai : mise en demeure de l'employeur (facultative)	Dans les 15 jours après la rupture : offre obligatoire SINON dans les 39 semaines après l'expiration du délai : mise en demeure de l'employeur (facultative)	Pendant le préavis : offre facultative Si l'employeur ne le fait pas, application des règles « indemnité » SINON dans les 4 semaines après l'expiration du délai : mise en demeure de l'employeur (facultative) Si l'employeur n'accepte pas, application des règles « indemnité »	Dans les 15 jours après la fin du contrat : offre obligatoire SINON dans les 9 mois après l'expiration du délai : mise en demeure de l'employeur (obligatoire)
<i>Acceptation par le/la travailleur-se</i>	Dans les 4 semaines après réception de l'offre : acceptation ou refus L'ONEm n'applique pas de sanction en cas de refus		Dans le mois après réception de l'offre : acceptation ou refus En cas de refus, application des règles « indemnité »	Dans le mois après réception de l'offre : acceptation L'ONEm applique des sanctions en cas de refus/non mise en demeure
<i>Déroulement</i>	60h imputées sur la durée du congé de sollicitation	60h en 3 phases de 20h étalées sur 12 mois	60h imputées sur la durée du congé de sollicitation	60h en 3 phases de 20h étalées sur 12 mois
Qui paie ?	Imputation des heures de reclassement sur le congé de sollicitation		Imputation des heures de reclassement sur le congé de sollicitation	Pas de réduction de l'indemnité. Entièrement à charge de l'employeur.