

A V I S N° 1.747

Séance du mercredi 13 octobre 2010

Reclassement professionnel – travailleurs des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux
et travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle

x x x

2.467-1

A V I S N° 1.747

Objet : Reclassement professionnel – travailleurs des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux et travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle

Lors de la réunion du Bureau du 6 octobre 2010, le Conseil national du Travail a décidé d'émettre d'initiative un avis sur l'objet susvisé.

Conformément à l'article 1^{er}, 5° et 6° de l'arrêté royal du 21 octobre 2007, les employeurs des travailleurs suivants sont exclus de l'obligation de proposer une procédure de reclassement professionnel en cas de licenciement :

- les travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire, à l'exclusion du personnel d'encadrement ;
- les travailleurs de groupe-cible mis au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande ;
- les travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

Cette dispense s'applique jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.

L'arrêté royal du 9 février 2010, qui insère ces exclusions dans l'arrêté royal du 21 octobre 2007, requiert qu'elles soient évaluées par le Conseil national du Travail au plus tard pour le 30 septembre 2010, avant qu'une éventuelle reconduction de la mesure puisse être envisagée.

Le Conseil a émis, le 13 octobre 2010, l'avis unanime suivant à ce sujet.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

- En exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, l'article 13, § 3, 2° de la loi du 5 septembre 2001 prévoit que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel (notamment) au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Il habilite en outre le Roi à déterminer, après avis du Conseil national du Travail, les catégories de travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour ce qui concerne le reclassement professionnel.

L'arrêté royal du 21 octobre 2007 le met en exécution.

- Conformément aux avis unanimes n°s 1.605 et 1.617 du Conseil, l'arrêté royal du 12 août 2008 ajoute une catégorie de travailleurs à l'arrêté royal du 21 octobre 2007 : les travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant à la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou à une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi.

Cet ajout cesse de produire ses effets le 1^{er} janvier 2010. En outre, il doit être évalué pour le 30 septembre 2009.

Dans son avis n° 1.717 du 15 décembre 2009, le Conseil demande d'adapter la catégorie de travailleurs concernée afin de la mettre en complète conformité avec ce qu'il avait demandé dans ses deux avis précédents. Il estime que, dans le cadre de l'obligation légale en matière de reclassement professionnel, il ne faut pas offrir de reclassement professionnel aux travailleurs de groupe-cible d'une entreprise de travail adapté ou d'un atelier social, ni aux travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

En outre, il donne les raisons pour lesquelles ces exclusions doivent être prolongées, mais seulement pour une année (2010), afin de pouvoir les évaluer à nouveau avant d'autoriser une éventuelle reconduction.

- L'arrêté royal du 9 février 2010 met l'avis n° 1.717 à exécution et prolonge les exclusions adaptées jusqu'au 31 décembre 2010 inclus. Il requiert à nouveau une évaluation des exclusions par le Conseil (pour le 30 septembre 2010 au plus tard).

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil national du Travail a examiné de manière approfondie les exclusions figurant dans l'arrêté royal du 9 février 2010.

1. Il passe en revue ci-après les arguments qui lui ont été communiqués par les employeurs du secteur et qui justifient, selon eux, la dispense de l'obligation d'offrir un reclassement professionnel pour chacune des trois catégories de travailleurs auxquelles elle se rapporte.

En ce qui concerne les travailleurs de groupe-cible dans un atelier social, il faut tenir compte du fait que leur licenciement par l'atelier social aura toujours été précédé d'une période de mise à l'essai durant laquelle il aura été tenté de remédier à la situation. Le problème est alors tel qu'une occupation dans un atelier social ne sera souvent plus envisageable, sans parler d'une occupation dans une entreprise ordinaire. Il est dès lors contradictoire de considérer que ces personnes pourraient être réorientées par un bureau de reclassement professionnel vers un emploi sur le marché du travail régulier.

Il faut également tenir compte du fait que ces personnes restent accompagnées par le VDAB après leur occupation dans un atelier social. Il ressort de la tâche/mission du VDAB de trouver à nouveau un emploi/trajet adapté pour ces personnes. Cette mission est confirmée par décret.

Les employeurs du secteur mettent également leur expertise et leur connaissance quant à l'accompagnement des travailleurs de groupe-cible au service d'une transition réussie sur le marché régulier du travail. Ceci est entre autres réalisé grâce au système de Supported Employment, une méthode offrant aux personnes fortement éloignées du marché du travail le soutien nécessaire pour pouvoir envisager de retourner vers un emploi dans le circuit économique normal.

On constate en effet que les quelques travailleurs qui effectuent la transition vers les entreprises ordinaires échouent fréquemment à cause de la disparition de l'accompagnement : l'accompagnement individuel et l'encadrement dans l'atelier disparaissent lorsqu'une personne tente sa chance dans un emploi régulier.

Un projet de Supported Employment financé par le Fonds social européen (FSE) et le gouvernement flamand a pris place du 1^{er} juin 2008 au 30 juin 2010. Une vingtaine d'ateliers sociaux ont participé activement à ce projet. Actuellement, un nouveau projet du FSE est en cours. Celui-ci vise à présent les entreprises du circuit économique normal.

Tout comme pour les ateliers sociaux, les travailleurs de groupe-cible dans une entreprise de travail adapté sont dirigés par le VDAB, Actiris et le Forem. Ceci signifie qu'ils sont présumés ne plus pouvoir réussir dans le circuit économique normal. Ceci implique également que pour la grande majorité des travailleurs, seul un emploi dans une autre entreprise de travail adapté reste envisageable en cas de licenciement. Investir dans le reclassement professionnel pour les travailleurs de groupe-cible des entreprises de travail adapté semble dès lors également relever d'une contradictio in terminis.

De plus, le licenciement est souvent la conséquence du vieillissement du travailleur combiné à son handicap. Ceci implique que les travailleurs de groupe-cible en question ne sont dès lors plus en état de satisfaire aux exigences d'un emploi, même au sein d'une entreprise de travail adapté.

Depuis le 1^{er} octobre 2008, le VDAB a repris la compétence de transfert des personnes vers les entreprises de travail adapté qu'avait auparavant la VAPH (l'Agence flamande pour les personnes handicapées), en collaboration avec les partenaires qui étaient déjà préalablement actifs dans l'accompagnement au travail des personnes souffrant d'un handicap, à savoir le GTB¹, les GA² et les GOB³. Ces services entrent en action lorsqu'une personne qui souffre d'un handicap se présente en tant que demandeur d'emploi auprès du VDAB : la collaboration avec ces services, qui sont spécialisés dans la gestion de ces groupes-cibles, est alors la solution optimale en vue d'une insertion réussie sur le marché du travail.

Les employeurs-promoteurs offrent, grâce aux programmes de transition professionnelle, une expérience professionnelle à certains demandeurs d'emploi de groupe-cible (qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi adapté), afin d'augmenter leurs chances de transition vers le marché régulier du travail. La durée pendant laquelle ces travailleurs peuvent travailler dans le cadre d'un programme de transition professionnelle est de 12 à 18 mois en Flandre. Dans la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne, cette durée est de 24 mois.

L'objectif explicitement visé est que les travailleurs de groupe-cible dans des programmes de transition professionnelle bénéficient d'un encadrement efficace, de manière à ce que leurs compétences professionnelles liées au marché du travail s'améliorent. Vers la fin de la période subsidiée, l'employeur-promoteur aide le travailleur de groupe-cible dans sa recherche d'un emploi adapté sur le marché régulier du travail.

Les employeurs-promoteurs sont continuellement à la recherche de nouvelles méthodes visant à augmenter sensiblement la transition des travailleurs de groupe-cible vers le marché régulier du travail.

Les projets d'expérience professionnelle néerlandophones bruxellois ont, par exemple, en collaboration avec les employeurs des secteurs de l'horeca social, de la construction et des soins, mis en place un projet coordonné de transition vers un emploi. Ceci concerne plus précisément trois cellules, subsidiées par la Commission communautaire flamande, qui visent à renforcer la transition professionnelle via la mise en commun d'expertises.

¹ Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst ; autrefois ATB.

² Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek voor onderzoek naar competenties.

³ Diensten voor Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding.

Il existe également un intérêt de la part des projets d'expérience professionnelle francophones bruxellois relatif à la mise en place d'un système de réseaux semblable.

Par ailleurs, la majorité des travailleurs sous contrat conclu dans le cadre d'un programme de transition professionnelle sont employés, côté francophone bruxellois, dans des projets développés par des Missions Locales. Ces organisations sont des partenaires officiels d'Actiris pour ce qui concerne l'accompagnement, l'orientation et l'aide concrète aux demandeurs d'emploi peu qualifiés. Les Missions Locales mettent tout en œuvre, suivant une méthodologie adaptée, pour aider efficacement les personnes ex-programme de transition professionnelle à trouver un emploi stable.

Côté wallon, une convention tripartite est conclue, à côté du contrat de travail, entre l'employeur, le travailleur et le Forem, dont l'objet est de garantir la réinsertion du travailleur une fois terminé son contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme de transition professionnelle. Le rôle et la responsabilité de chacune des parties (travailleur, employeur, Forem) sont prévus.

Les MIRE (missions régionales pour l'emploi) sont notamment partie intégrante de la dynamique partenariale développée par le Forem. Pour ce qui les concerne, l'arrêté du gouvernement wallon du 27 mai 2009 prévoit que chaque MIRE a pour mission générale de mettre en œuvre des actions, collectives ou individuelles, d'insertion et d'accompagnement.

2. Sur la base de ces arguments des employeurs du secteur, le Conseil est d'avis qu'il est recommandé de prolonger à nouveau pour une année (2011) la dispense des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, ainsi que des employeurs-promoteurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle, d'offrir un reclassement professionnel aux travailleurs de groupe-cible de 45 ans et plus en cas de licenciement. Ces travailleurs conservent la possibilité de demander eux-mêmes une procédure de reclassement professionnel à l'employeur.

Il se propose néanmoins de procéder à une nouvelle évaluation des exclusions précitées avant la fin septembre 2011 et de vérifier si, à ce moment, il y a suffisamment d'arguments pour justifier une prolongation de ces exclusions pour une durée indéterminée.
