**Reclassement professionnel en cas de licenciement – commission paritaire 200**

Pour les entreprises qui ressortent de la Commission paritaire 200, le reclassement professionnel obligatoire en cas de licenciement est confié au CEFORA. Pour plus d'informations consultez le site <https://www.cefora.be>.

|  |  |
| --- | --- |
| **Situation:** | **Modèle :** |
| Préavis d'au moins 30 semaines |  |
| Indemnité de rupture d'au moins 30 semaines |  |
| délai de préavis de moins de 30 semaines + 45 ans ou plus au moment de l’annonce du licenciement + au moins un an d’ancienneté de service ininterrompue (1) |  |
| indemnité de rupture de moins de 30 semaines + 45 ans ou plus au moment de l’annonce du licenciement + au moins un an d’ancienneté de service ininterrompue (1) |  |

(1) Exceptions à cette obligation de reclassement si l’employé:

* se trouve dans un régime de travail inférieur à un mi-temps (\*) ;

ET/OU

* n’est pas disponible pour le marché de l’emploi (un terme légal qui signifie qu’il a une carrière professionnelle de 40 ans ou est âgé de 62 ans au terme du délai de préavis non reconduit ou au terme du délai couvert par l’indemnité de rupture) ;

ET/OU

* a droit à la pension.

*\* Le cas échéant, votre employé peut vous demander de lui-même une procédure de reclassement. Il doit alors introduire sa demande par écrit, au plus tard deux mois après l’annonce de son licenciement. En tant qu’employeur, vous êtes tenu d’y donner suite.*