

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 51 VAN 10 FEBRUARI 1992

### BETREFFENDE OUTPLACEMENT

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Gelet op het advies nr. 1.021 van de Nationale Arbeidsraad d.d. 10 februari 1992 betreffende outplacement ;

Overwegende dat outplacement een fenomeen is dat een snelle ontwikkeling kent ;

Overwegende dat het geboden is outplacement bij collectieve arbeidsovereenkomst op nationaal niveau arbeidsrechtelijk te omkaderen ;

Overwegende dat het beroep op outplacement de tussenkost van een derde in de arbeidsrelatie impliceert zodat het noodzakelijk is een aantal beginselen vast te leggen, waaronder de neutraliteit ten aanzien van de ontslagregels;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 10 februari 1992 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### I. TOEPASSINGSGEBIED

##### Artikel 1

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacement worden verstaan : een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacement-bureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

##### Commentaar

- a. Het outplacement-bureau is hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de private of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van publiek recht die of dat tijdens de outplacement-opdracht een of meer van de volgende diensten en adviezen verstrekt :
  - psychologische begeleiding ;
  - het opmaken van een persoonlijke balans ;
  - hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan ;
  - begeleiding met het oog op de onderhandeling van nieuwe arbeidsovereenkomsten ;
  - begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu ;
  - logistieke en administratieve steun.
- b. Outplacement is geen inplacement of herplaatsing, dat wil zeggen het geheel van begeleidende diensten en adviezen met het doel een werknemer een andere betrekking bij dezelfde werkgever te bezorgen.

- c. Outplacement is geen arbeidsbemiddeling. Arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk is trouwens uitdrukkelijk verboden door het I.A.O.-Verdrag nr. 96 van 1 juli 1949 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen (Geratificeerd bij wet van 3 maart 1958, B.S. van 17 juli 1958).

## II. REGELING

### 1. Instemming van de werknemer

#### Artikel 2

- § 1. De outplacement-begeleiding mag slechts aangevat worden mits de betrokken werknemer voorafgaandelijk zijn schriftelijke instemming daartoe heeft gegeven.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen :

- de aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt : individueel of groepsoutplacement ;
- de naam van het outplacement-bureau ;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacement-begeleiding.

- § 2. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de werknemer pas na betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacement-begeleiding aan te vatten.

- § 3. De werknemer, die met de outplacement-begeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

#### Commentaar

- a. De bij artikel 2 bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om voorafgaande contacten te leggen met outplacement-bureaus met het doel in zijn onderneming outplacement te organiseren.

Die bepalingen doen evenmin afbreuk aan de mogelijkheid om in de arbeidsovereenkomst te bedingen dat outplacement in hoofde van de werknemer een recht wordt.

Werkgever en werknemer kunnen nochtans niet vooraf in de arbeidsovereenkomst bedingen dat bij een eventueel ontslag de werknemer de verplichting heeft een outplacement-begeleiding te volgen. Artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle met de bepalingen van die wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

- b. Het bij § 1 bedoelde programma van de werknemer bevat de concrete uitwerking van de begeleidende diensten en adviezen, die door het outplacement-bureau verstrekt worden. Met het oog op die concrete uitwerking kan men zich inspireren aan de opsomming van de diensten en de adviezen in punt a. van de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

## 2. Kostprijs van outplacement

### Artikel 3

De kostprijs van outplacement is voor rekening van de individuele werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

## 3. Verbintenissen van het outplacement-bureau

### Artikel 4

De werkgever mag de werknemer slechts een outplacement-begeleiding aanbieden indien het outplacement-bureau zich ertoe verbindt :

- 1° de outplacement-opdracht voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden; de duur van de opdracht is evenwel beperkt tot twee jaar nadat de begeleiding een aanvang heeft genomen; nochtans kan die termijn verlengd of verkort worden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten met alle werknemersorganisaties, die in de bevoegde vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigd zijn ;
- 2° zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau om de outplacement-begeleiding te schorsen of stop te zetten ;
- 3° die opdracht éénmaal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar na indiensttreding ontslagen wordt, behalve wanneer de werknemer ontslagen wordt om dringende redenen of wanneer de hervatting van de begeleiding door de werknemer wordt geweigerd ;
- 4° te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacement-opdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven ;
- 5° de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven.
- 6° zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers noch op te treden als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie ;
- 7° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden ;
- 8° bij niet-naleving van de in dit artikel bepaalde verbintenissen aan de werknemer een forfaitaire schadeloosstelling, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

### Commentaar.

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

### Artikel 5

De outplacement-begeleiding mag door de werkgever aan de werknemer enkel worden aangeboden indien het outplacement-bureau er zich tegenover de werkgever uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Het bureau moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het bureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

#### Commentaar

De verbintenis een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

#### 4. Inlichting en raadpleging

##### Artikel 6

§ 1. De werkgever die het voornemen heeft outplacement in de onderneming aan te wenden, is ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en daarover te raadplegen. Die informatie en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een raad, met de leden van de vakbondsafvaardiging.

Die raadpleging heeft betrekking op de aanwending van outplacement in de onderneming, zonder dat er individuele informatie gegeven wordt over de werknemers die concreet beoogd worden.

§ 2. De ondernemingsraad beslist aan welk outplacement-bureau de outplacement-opdracht zal worden toevertrouwd, wanneer deze opdracht betrekking heeft op een aantal werknemers dat :

- ten minste 10 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar, dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 10 % van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De bij het vorig lid bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

§ 3. Op verzoek van de werknemer, aan wie een outplacement-begeleiding wordt aangeboden, heeft er een onderhoud plaats met de werkgever. Bij dat onderhoud kan de werknemer zich door zijn vakbondsafvaardigde laten bijstaan.

#### Commentaar

De ondernemingsraad beslist over het bureau, waaraan de outplacement-opdracht wordt toevertrouwd. Die beslissing heeft geen betrekking op het principe van het aanbieden en het organiseren van outplacement, waartoe de werkgever het initiatief en het beslissingsrecht behoudt.

De bij § 2 bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen volgens een specifieke procedure, met name de stemming met een dubbele meerderheid. Deze dubbele meerderheid bestaat uit enerzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en anderzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

III. SLOTBEPALINGEN

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

x      x      x

Gedaan te Brussel, op tien februari negentienhonderd tweeënnegentig.

-----