

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 82

Zitting van woensdag 10 juli 2002

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE HET RECHT OP
OUTPLACEMENT VOOR WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN
OUDER DIE WORDEN ONTSLAGEN

**COLLECTIEVE ARBEIDS OVEREENKOMST NR. 82 VAN
10 JULI 2002 BETREFFENDE HET RECHT OP
OUTPLACEMENT VOOR WERKNEMERS
VAN VIJFENVEERTIG JAAR EN
OUDER DIE WORDEN
ONTSLAGEN**

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

Gelet op hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

Overwegende dat genoemd hoofdstuk erin voorziet dat de werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht heeft op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat volgens dat hoofdstuk V eveneens de duur van de outplacementbegeleiding, het statuut van de werknemer tijdens de duur van deze begeleiding alsook de hoogte van de bijdrage, die de werkgever aan het bij dat hoofdstuk opgerichte fonds moet betalen indien hij zijn wettelijke verplichtingen niet naleeft, vastgesteld moeten worden door een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat het erop aankomt aan die bepalingen uitvoering te geven;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

I. DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe uitvoering te geven aan de bepalingen van hoofdstuk V, Outplacement, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Commentaar

In uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een algemeen arbeidsrechtelijk kader vastgesteld betreffende sommige aspecten van de outplacementbegeleiding.

II. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités alsook op hun werkgevers.

Artikel 3

Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemer, wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Overeenkomstig ditzelfde artikel wordt dit recht evenwel niet toegekend :

- wanneer de werknemer niet minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft;
- als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Artikel 4

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacementbegeleiding worden verstaan : een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, 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 ontplooiën.

Commentaar

De outplacementopdracht houdt in dat een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt : psychologische begeleiding, het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu en tenslotte ook logistieke en administratieve steun.

III. DE DIENSTVERLENER

Artikel 5

De werkgever mag aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst, slechts een outplacementbegeleiding aanbieden wanneer hij daartoe een beroep doet op een dienstverlener, die optreedt :

- hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
- hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;

- hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;

- hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair wordt mede beheerd.

Commentaar

Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, mede beheerd door de sociale partners. In dat verband kan inzonderheid worden gewezen op het belang van de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.

Wat betreft het beroep op een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement, moet rekening gehouden worden met de lopende procedures met het oog op de omzetting van de IAO-Conventie nr. 181 van 19 juni 1997 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

IV. DUUR VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Artikel 6

- § 1. De bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst bedoelde werknemer heeft op zijn aanvraag recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de hiernavolgende voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. Gedurende een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, heeft de werknemer, in totaal, recht op twintig uren begeleiding.

Wanneer de werknemer op het einde van die termijn van twee maanden geen betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of geen beroepsbezigheid als zelfstandige, wordt de begeleiding op zijn verzoek voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren.

Indien de werknemer geen betrekking bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft op het einde van die termijn van vier maanden, wordt de begeleiding op zijn verzoek nogmaals voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren.

§ 3. Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

§ 4. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 3 afwijken.

Commentaar

De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van twee maanden recht heeft, zijn erop gericht ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De eventueel bijkomende twintig uren tijdens de vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren.

V. AANVRAAGPROCEDURE

Artikel 7

§ 1. De bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op outplacement, brengt de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte uiterlijk twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

De werknemer voegt bij zijn aanvraag een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij als werkzoekende is ingeschreven.

De werkgever dient binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het tijdstip van de aanvraag, aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod over te leggen.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van twee maanden geen outplacementbegeleiding aan de werknemer heeft aangeboden, moet deze laatste de werkgever binnen een maand na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke stellen.

De werkgever is gehouden binnen een termijn van een maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod over te leggen.

De werknemer beschikt over een termijn van een maand om al dan niet zijn schriftelijke instemming met de aangeboden begeleiding te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en moet de navolgende vermeldingen bevatten :

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

§ 3. Ingeval de werknemer een valabel outplacementaanbod van de werkgever weigert, vervalt het recht op outplacement.

§ 4. De werknemer die de outplacementbegeleiding na de eerste of de tweede begeleidingsperiode, bedoeld bij artikel 6 van deze overeenkomst, wenst voort te zetten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk indienen binnen een termijn van een maand na het verstrijken van de betrokken periode. Bij dit verzoek voegt de werknemer een verklaring waaruit blijkt dat hij op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 6 van deze overeenkomst de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

§ 5. De aanvraag om outplacement te bekomen, voort te zetten of te hervatten, de ingebrekestelling alsook de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan dienen te gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

§ 6. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 5 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.

Commentaar

Wanneer de werkgever een aanbod formuleert, moet dit valabel zijn. Zo mag bijvoorbeeld de outplacementbegeleiding niet op een te grote afstand van de woon- of werkplaats van de werknemer plaatsvinden.

Door de paritaire comités de mogelijkheid te bieden eigen procedureregels te bepalen, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.

VI. UITOEFENING VAN HET RECHT OP OUTPLACEMENT

Artikel 8

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

VII. KOSTPRIJS VAN DE BEGELEIDING

Artikel 9

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

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden.

De paritaire comités kunnen van het bepaalde in het eerste lid afwijken en de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste nemen.

VIII. VERBINTENISSEN VAN DE DIENSTVERLENER

Artikel 10

De werkgever mag aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst, slechts een outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener, die voor die begeleiding instaat, zich tegenover de werkgever ertoe verbindt :

- zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
- te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;
- de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;

- zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
- een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht 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;
- bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, 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.

De verbintenis om een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht 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.

IX. AFWEZIGHEID TIJDENS DE OPZEGGINGSTERMIJN

Artikel 11

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken ten belope van :

- een arbeidsdag per week in de gevallen waarin door de artikelen 64, 85 en 115 van die wet een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week wordt toegestaan;
- een halve arbeidsdag per week in de gevallen waarin door genoemde artikelen een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week wordt toegestaan.

X. BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER

Artikel 12

Het bedrag van de bijdrage, dat krachtens artikel 16 van de voornoemde wet van 5 september 2001 verschuldigd is door de werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet naleeft, wordt vastgesteld op 1.500 euro per werknemer, die recht heeft op een outplacementbegeleiding maar deze niet genoot.

Dit bedrag wordt om de twee jaar, telkens op 1 januari, door de Nationale Arbeidsraad herzien en dit voor de eerste maal op 1 januari 2005.

Commentaar

Artikel 16 van de wet van 5 september 2001 voorziet dat de werkgever, die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, moet betalen :

- een bijdrage, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
- een bijkomend bedrag, dat wordt vastgesteld bij koninklijk besluit op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

In onderhavig artikel wordt het bedrag van de voornoemde bijdrage vastgesteld. Het bedrag, bepaald in dit artikel, stemt overeen met de geschatte kostprijs van een begeleiding, waarvan de globale duur overeenkomt met de regeling, die in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaald wordt.

In een begeleidend advies heeft de Raad een voorstel geformuleerd met betrekking tot het bijkomend bedrag van de bijdrage, dat bij koninklijk besluit moet worden vastgesteld.

XI. SLOTBEPALING

Artikel 13

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 september 2002. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemers betekend worden.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op tien juli tweeduizend en twee.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

C. ISTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

A. DEBRULLE

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

J.-P. DELCROIX

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.