

Outplacement

Cao van 30 juni 2009, Kb van, Belgisch Staatsblad van, tót vervaging van de Cao van 16 mei 2007, Kb van 27 april 2008, Belgisch Staatsblad van 28 mei 2008

Artikel 1. Toepassingsgebied en doel

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tót verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V en van de collectieve arbeidsovereenkomst 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale arbeidsraad. Zij heeft tót doel aan bepaalde categorieën van arbeiders die werden ontslagen, het recht op outplacementbegeleiding te verlenen.

Art. 2. Voorwaarden voor outplacement

Om recht te hebben op outplacementbegeleiding moet de arbeider/ster voldoen aan een aantal voorwaarden :

a) outplacement voor arbeiders/sters ouder dan 45 jaar. Zij moeten :

- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven
- ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden of brugpensioen
- ten minste één jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat.

b) outplacement voor arbeiders/sters die ten minste 40 en ten hoogste 44 jaar oud zijn. Zij moeten :

- de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag werd gegeven, doch nog geen 45 jaar oud zijn en
- ten minste vijfjaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat
- ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan worden uitgebreid tót de arbeiders/sters, ongeacht de leeftijd op het ogenblik van het ontslag, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam van een herstructurering of bij sluiting of faling van een onderneming.

Art. 3. Procédure van aanvraag

De onder artikel 2 vermelde arbeiders/sters zullen uiterlijk binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke vraag om outplacementbegeleiding richten tót het Fonds voor bestaanszekerheid.

Het Fonds voor bestaanszekerheid valideert de aanvragen. Indien de arbeider/ster voldoet aan de voorwaarden, stuurt het Fonds de aanvraag aan het Opleidingscentrum hout (Och). Het Och zal dan een overeenkomst sluiten met de betrokken arbeider/ster over de wederzijdse engagementen.

Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding

Het Och biedt aan de ontslagen arbeider/ster ontslagbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een termijn van 2 maanden ten belope van 20 uur begeleiding) houdt in :

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider/ster
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking
- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de arbeider/ster. Het is éditer een essentiële stap voor de arbeider/ster in het verwerkingsproces van zijn/haar ontslag.

Indien de arbeider/ster binnen de eerste fase geen betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een tweede fase (de daaropvolgende termijn van vier maanden) ten belope van in het totaal 20 uur.

Indien de arbeider/ster op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van 6 maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.

Art. 5. Engagements van de arbeider/ster die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider/ster zich ertoe, zich bij de

Vdab/Bgda/Forem in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.

Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider/ster zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider/ster zonder voldoende rechtvaardiging afwezig is, vervalt zijn/haar recht op iedere verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider/ster een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.

Wanneer de arbeider/ster een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn/haar verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waar ze was onderbroken.

Art. 6. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeider/ster te informeren over diens recht op het sectoraal outplacement en zal hem de nodige gegevens daartoe mededelen..

Art. 7. Herstructurering

Voor arbeiders/sters betrokken bij een herstructurering, sluiting of faillissement van de onderneming kunnen de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject worden gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

In zulk geval kan het Paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid, op gemotiveerd voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden van deze Cao inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia van de begeleiding. Tegenover de inspanning die door de sector wordt geleverd kan, in dit geval, een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd.

Voor de herplaatsing van de arbeiders/sters die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement zal het Paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid een beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Herplaatsingsfonds Serv).

De eerste opvang en opvolging van de begeleiding van de arbeiders/sters betrokken bij een herstructurering, sluiting of faillissement gebeuren in de permanente overkoepelende tewerkstellingscellen die door de VDAB/BGDA/Forem worden opgericht op gewestelijk niveau. Hiertoe wordt een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen het Paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid en de gewestelijke overheden.

Art. 8. Kosten van de begeleiding

De kosten aangerekend door de dienstverlener voor de outplacementbegeleiding zoals omschreven in deze overeenkomst worden ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid en aangerekend op de middelen voor en de opdrachten van het Och.

Art. 9. Begeleiding tijdens de opzeggingstermijn

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsheeft tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de arbeider/ster op grond van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

Art. 10. De verplichting in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 82

De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat door het invoeren van deze sectorale outplacementbegeleiding aan de wettelijke en conventionele verplichtingen van de werkgevers van de sector stoffering en houtbewerking wordt voldaan tav de doelgroep zoals omschreven in artt. 1 en 2. Toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.

Art. 11. Verbintenissen van de dienstverlener

De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voor zover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst 82 gesloten in de Nationale arbeidsraad worden opgelegd.

Art. 12. Evaluatie

Eenmaal per jaar zal de evaluatie van het sectoraal outplacement op de agenda van het paritair comité worden gebracht.

Art. 13. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van twee jaar die ingaat op 1 januari 2009. Deze overeenkomst vervangt de CAO van 16 mei 2007 waarvan de uitwerking met ingang van 1 januari 2009 vervalt.

Reclassement professionnel

Cet du 30 juin 2009, Ar du, Moniteur belge du, remplaçant la Cet du 16 mai 2007 > Ar du 27 avril 2008, Moniteur belge du 28 mai 2008.

Article 1^{er}. Champ d'application et objet

Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux ouvriers/ouvrières occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Cette convention a été conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V et de la convention collective de travail 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du travail. Elle a pour objet d'accorder le droit à une procédure de reclassement professionnel à certaines catégories d'ouvriers licenciés.

Art. 2. Conditions de reclassement professionnel

Pour avoir droit à la procédure de reclassement professionnel, l'ouvrier/ouvrière doit satisfaire à un certain nombre de conditions :

a) reclassement professionnel pour les ouvriers/ouvrières âgé(e)s de plus de 45 ans. Ils doivent

- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment où ils sont licenciés
- avoir été licenciés pour un autre motif qu'un motif grave ou la prépension
- avoir été au moins un an sans interruption au service de l'employeur qui les licencie.

b) reclassement professionnel pour les ouvriers/ouvrières âgé(e)s de 40 ans au moins et de 44 ans au plus. Ils doivent

- avoir atteint l'âge de 40 ans au moment où ils sont licenciés, mais ne pas avoir atteint l'âge de 45 ans
- avoir été au moins cinq ans sans interruption au service de l'employeur qui les licencie
- avoir été licenciés pour un autre motif qu'un motif grave.

Le droit à la procédure de reclassement professionnel peut être étendu aux ouvriers/ouvrières, quel que soit leur âge au moment du licenciement, à condition que cette procédure fasse l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une restructuration ou en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.

Art. 3. Procédure de la demande

Les ouvriers/ouvrières cités à l'article 2 enverront dans les deux mois suivant la fin de leur contrat de travail une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds de sécurité d'existence.

Le Fonds de sécurité d'existence validera les demandes. Si l'ouvrier/ouvrière remplit les conditions, le Fonds transmet la demande au Centre de formation bois (Cfb). Le Cfb conclura un accord avec l'ouvrier/ouvrière concerné(e) au sujet des engagements respectifs.

Art. 4. Contenu de la procédure de reclassement professionnel

Le Cfb propose à l'ouvrier/ouvrière licencié(e) une procédure de reclassement professionnel en trois phases.

La première phase (d'un délai de 2 mois, à concurrence de 20 heures de guidance) comporte

- séance d'information et d'encadrement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan personnel pour l'ouvrier/ouvrière
- entraînement et assistance en vue de la recherche d'un emploi
- suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail.

La première séance d'information est facultative pour l'ouvrier/ouvrière. Il s'agit cependant d'une étape essentielle pour l'ouvrier/ouvrière dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette première phase, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant de quatre mois), à concurrence de vingt heures au total.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant à la fin de cette deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant de six mois), à concurrence de vingt heures au total.

Art. 5. Engagements de l'ouvrier/ouvrière qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier/ouvrière licencié(e) s'engage à s'inscrire comme demandeur

d'emploi auprès du Forem/de l'Orbem/du Vdab et d'en fournir la preuve.

Pour avoir droit à un suivi et une assistance ultérieures dans la phase 2 et 3, l'ouvrier/ouvrière licencié(e) s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Dès que l'ouvrier/ouvrière est absent(e) dans un de ces stades, sans justification suffisante, son droit au reclassement professionnel du secteur échoit.

La procédure est également arrêtée dès que l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il/elle le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande à la phase où elle a été interrompue.

Art. 6. Engagement de l'employeur

L'employeur informera l'ouvrier/ouvrière licencié(e) de son droit à l'accompagnement professionnel sectoriel et lui fournira les renseignements nécessaires à ce sujet.

Art. 7. Restructuration

Pour les ouvriers/ouvrières concernées par une restructuration, la fermeture ou la faillite de l'entreprise, la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisées en exécution d'un plan de restructuration.

Dans ce cas, le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence peut, sur proposition motivée des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions de cette Convention en matière d'âge, d'ancienneté, de durée et de phases de l'accompagnement. En regard de l'effort fourni par le secteur, un effort proportionnel peut, dans ce cas, être demandé à l'employeur.

En ce qui concerne le reclassement des ouvriers/ouvrières licencié(e)s comme suite à une faillite, le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence fera appel aux moyens financiers publics prévus dans ces cas (exemple : Fonds de reclassement du Serv).

L'assistance et le suivi du reclassement des ouvriers/ouvrières victimes d'une restructuration, d'une fermeture ou de la faillite de l'entreprise sont prises en charge par les cellules pour l'emploi faitières permanentes, créées au niveau régional par le Forem, l'Orbem ou le Vdab. A cette enseigne, un accord de coopération est conclu entre le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence et les autorités régionales compétentes.

Art. 8. Coût de l'assistance

Le coût porté en compte par le prestataire de services pour la procédure de reclassement professionnel telle que décrite dans cette convention est pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence et imputé aux moyens et missions du Cfb.

Art. 9. Procédure pendant le délai de préavis

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées au temps pendant lequel l'ouvrier/ouvrière peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi.

Art. 10. L'obligation en application de la convention collective de travail 82

Les signataires de cette convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle du reclassement professionnel il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur de l'ameublement et de la transformation du bois vis-à-vis du groupe-cible tel que décrit aux articles 1 et 2. L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement ni aux avantages complémentaires accordés par les conventions collectives de travail sectorielles.

Art. II. Engagements du prestataire de services

La procédure sectorielle de reclassement professionnel n'est proposée que pour autant que le prestataire de services auquel le secteur fera appel observera les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail 82 conclue au Conseil national du travail.

Art. 12. Evaluation

Une fois par an, l'évaluation du régime d'accompagnement sectoriel sera porté à l'agenda de la commission paritaire en vue de son évaluation.

Art. 13. Durée de validité

Cette convention est conclue pour une durée déterminée de deux ans, qui commence à courir le 1^{er} janvier 2009. La présente convention remplace la Cet du 16 mai 2007 qui n'est plus d'application à partir du 1^{er} janvier 2009.