

**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 vijfenvieftig 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;

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

16 -07- 2002 | 18 -07- 2002

NR.
N°

63.401

140/300

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 verkiaard 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 Libérale 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 ontplooien.

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-Conventienr. 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 période 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. VFRINTENISSEN 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 10 juli tweeduizend en twee.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82 DU 10 JUILLET 2002
RELATIVE AU DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL
POUR LES TRAVAILLEURS DE QUARANTE-CINQ ANS
ET PLUS QUI SONT LICENCIES

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;

Considérant que ledit chapitre prévoit que le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel, telle qu'elle est fixée dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal ;

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
19-07-2002	18-07-2002	N°

63.401 / 00/300

Considérant que selon ce chapitre V, la durée de la procédure de reclassement professionnel ainsi que le statut du travailleur pendant le déroulement de cette procédure, tout comme le montant de la contribution que l'employeur doit payer au fonds instauré par ce chapitre lorsqu'il ne respecte pas ses obligations légales, doivent également être fixés par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ;

Considérant qu'il convient de mettre ces dispositions à exécution ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

I. PORTEE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail vise à mettre à exécution les dispositions du chapitre V, Reclassement professionnel, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Commentaire

En exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail fixe un cadre général sur le plan du droit du travail en ce qui concerne certains aspects de la procédure de reclassement professionnel.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Conformément à l'article 12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ainsi qu'à leurs employeurs.

Article 3

Conformément à l'article 13 de la loi susmentionnée du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 de la présente convention collective de travail, dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Conformément au même article, ce droit n'est toutefois pas accordé :

- si le travailleur ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ;
- si le congé a été donné pour motif grave ou en cas de prépension.

Le droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Article 4

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par "procédure de reclassement professionnel" : "un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant".

Commentaire

La mission de reclassement professionnel implique qu'un ou plusieurs des services et conseils suivants sont fournis : un encadrement psychologique, l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre, une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail, une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail et finalement également une aide logistique et administrative.

III. LE PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 5

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention, que s'il fait appel à cet effet à un prestataire de services, qui agit :

- soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité ;
- soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ;

- soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel ;
- soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Commentaire

Pour l'exécution de la mission de reclassement professionnel, l'employeur peut notamment faire appel à une initiative régionale, sous-régionale ou locale, cogérée par les partenaires sociaux. A cet égard, l'on peut particulièrement souligner l'importance des cellules de reconversion, qui sont instaurées et développées dans le cadre de licenciements collectifs qui ont lieu lors de restructurations d'entreprises.

En ce qui concerne le recours à un bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel, il faut tenir compte des procédures en cours en vue de la transposition de la convention OIT n° 181 du 19 juin 1997 sur les agences d'emploi privées.

IV. DUREE DE LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Article 6

- § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention a, à sa demande, droit à une procédure de reclassement professionnel pendant une période maximale de douze mois selon les conditions et modalités suivantes.
- § 2. Pendant un délai de deux mois, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur a droit, au total, à vingt heures d'accompagnement.

Lorsque le travailleur n'a ni trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant à la fin de ce délai de deux mois, la procédure se poursuit à sa demande pendant le délai suivant de quatre mois, à concurrence, au total, de vingt heures.

Si le travailleur n'a ni trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant à la fin de ce délai de quatre mois, la procédure se poursuit à sa demande au cours du délai suivant de six mois, à concurrence, au total, de vingt heures.

- § 3. Lorsque le travailleur, qui a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel a été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de douze mois après que la procédure de reclassement professionnel a débuté.
- § 4. Les commissions paritaires peuvent déroger par convention collective de travail aux dispositions des §§ 1^{er} à 3.

Commentaire

Les vingt heures au total de la procédure de reclassement professionnel auxquelles le travailleur a droit pendant un délai de deux mois, visent à offrir un soutien dans le cadre de l'établissement d'un bilan personnel ainsi qu'une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois. Les vingt heures supplémentaires éventuelles pendant les quatre mois suivants ainsi que les vingt heures pendant les six mois qui suivent ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre des efforts d'accompagnement.

V. PROCEDURE DE DEMANDE

Article 7

- § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 3, alinéa premier qui souhaite faire usage du droit au reclassement professionnel en informe son employeur par écrit au plus tard deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Le travailleur joint à sa demande une attestation indiquant qu'il est inscrit comme demandeur d'emploi.

L'employeur doit, dans un délai de deux mois à compter du moment de la demande, transmettre par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel.

Si l'employeur n'a pas, dans le délai susvisé de deux mois, proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier doit adresser une mise en demeure écrite à l'employeur dans le mois qui suit l'expiration de ce délai.

L'employeur est tenu, dans un délai d'un mois après la mise en demeure, de transmettre par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour donner ou non son consentement par écrit à la procédure proposée.

- § 2. Le travailleur peut donner son consentement au début de la procédure de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel et doit contenir les mentions suivantes :

- la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;
- le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel ou de groupe ;
- le nom du prestataire de services ;
- le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel.

- § 3. Si le travailleur refuse une offre valable de reclassement professionnel de l'employeur, le droit au reclassement professionnel disparaît.

- § 4. Le travailleur qui souhaite poursuivre la procédure de reclassement professionnel après la première ou la deuxième période de la procédure, visée à l'article 6 de la présente convention, doit introduire par écrit sa demande dans ce sens dans un délai d'un mois après l'expiration de la période concernée. Le travailleur joint à cette demande une déclaration selon laquelle, à ce moment-là, il n'a pas encore trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ni développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Le travailleur qui, conformément à l'article 6 de la présente convention, souhaite reprendre la procédure de reclassement professionnel, doit introduire par écrit sa demande dans ce sens dans un délai d'un mois à compter du moment où il est devenu sans emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation indiquant qu'il est inscrit à ce moment-là comme demandeur d'emploi.

- § 5. La demande en vue d'obtenir, de poursuivre ou de reprendre le reclassement professionnel, la mise en demeure ainsi que le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci doivent se faire par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur doit se faire par lettre recommandée.

- § 6. Les commissions paritaires peuvent, par convention collective de travail, déroger aux dispositions des §§ 1^{er} à 5 et fixer leurs propres règles de procédure.

Commentaire

Lorsque l'employeur formule une offre, il doit s'agir d'une offre valable. Par exemple, la procédure de reclassement professionnel ne peut pas avoir lieu à une trop grande distance du domicile ou du lieu de travail du travailleur.

La possibilité offerte aux commissions paritaires de fixer leurs propres règles de procédure leur permet d'élaborer des dispositifs par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

VI. EXERCICE DU DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Article 8

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi.

VII. COUT DE LA PROCEDURE

Article 9

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur qui en a donné mission.

L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux dispositions de la législation sur les contrats de travail, qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des conventions collectives de travail sectorielles en cas de licenciement.

Les commissions paritaires peuvent déroger aux dispositions du premier alinéa et prendre en charge de manière collective le coût de la procédure de reclassement professionnel.

VIII. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 10

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur visé à l'article 3, alinéa premier de la présente convention que si le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage vis-à-vis de l'employeur :

- à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin ;
- à garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers ;
- à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;

- à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;
- à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives ;
- à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas indemnisés par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail ;
- à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services.

Commentaire

L'engagement de traiter les informations de manière confidentielle a pour but d'éviter que des renseignements concernant le travailleur ne soient divulgués sans l'autorisation explicite de ce dernier.

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission de reclassement professionnel et sur le chemin du lieu où celle-ci se déroule, à accorder des droits identiques à ceux prévus par ou en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

IX. ABSENCE PENDANT LE PREAVIS

Article 11

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi et ce, à concurrence de :

- une journée de travail par semaine dans les cas pour lesquels les articles 64, 85 et 115 de ladite loi octroient une absence maximale d'une journée de travail par semaine ;
- une demi-journée de travail dans les cas pour lesquels lesdits articles octroient une absence maximale d'une demi-journée de travail par semaine.

X. CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR

Article 12

Le montant de la contribution qui est due, en vertu de l'article 16 de la loi susmentionnée du 5 septembre 2001, par l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, est fixé à 1.500 euros par travailleur qui a droit à une procédure de reclassement professionnel mais qui n'en a pas bénéficié.

Ce montant est revu tous les deux ans, au 1^{er} janvier, par le Conseil national du Travail et ce pour la première fois le 1^{er} janvier 2005.

Commentaire

L'article 16 de la loi du 5 septembre 2001 prévoit que l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel, doit payer :

- une contribution dont le montant est fixé par convention collective de travail rendue obligatoire ;
- un montant supplémentaire, fixé par arrêté royal sur la proposition du Conseil national du Travail.

Dans le présent article est fixé le montant de ladite contribution. Ce montant coïncide avec le coût estimé d'une procédure dont la durée globale correspond avec le régime fixé à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

Dans un avis concomitant, le Conseil a formulé une proposition relative au montant supplémentaire, qui doit être fixé par arrêté royal.

XI. DISPOSITION FINALE

Article 13

La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 2002. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3, alinéa premier.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le 10 juillet deux mille deux..