

	DATE	NUMERO
DEPOT	20/07/2007	2007-3210
ENREGISTREMENT	24/07/2007	83955/CO/300

ARRETE ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82 BIS

Séance du mardi 17 juillet 2007

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTION 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 LICENCIÉS

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 82 BIS DU 17 JUILLET 2007 MODIFIANT
LA 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 LICENCIÉS**

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

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V, modifié par les lois des 24 décembre 2002, 23 décembre 2005, 20 juin 2006 et 17 mai 2007 ;

Vu la 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 licenciés ;

Considérant que, dans le cadre de l'exécution du Contrat de solidarité entre générations d'octobre 2005 et de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, un certain nombre de mesures légales et réglementaires ont été prises, qui concernent la procédure de reclassement professionnel des travailleurs licenciés qui ont quarante-cinq ans et plus ;

Considérant que ces mesures visent, d'une part, en exécution du Contrat de solidarité entre générations, à prévoir l'obligation pour l'employeur d'offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel et pour le travailleur de demander cette procédure et qu'elles tendent, d'autre part, en exécution de l'accord interprofessionnel, à dispenser dans certains cas l'employeur et le travailleur de ces obligations ;

Considérant que ledit accord interprofessionnel prévoit également un régime pour l'exercice du droit au reclassement professionnel en cas de contre-préavis ;

Considérant qu'il convient d'adapter ladite convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 sur la base de ces mesures ;

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 17 juillet 2007, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Article 1er

Dans l'intitulé de la 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 licenciés, les mots "droit au" sont supprimés.

Commentaire

À l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, un droit au reclassement professionnel est accordé aux travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés. Ce droit a toutefois été transformé de fait en une obligation, étant donné que le refus de collaborer à ou d'accepter une offre de reclassement professionnel ainsi que le fait de ne pas demander une procédure de reclassement professionnel peuvent être sanctionnés dans le cadre de la réglementation du chômage.

Article 2

L'article 3 de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"Article 3

§ 1er. Conformément à l'article 13 de ladite loi du 5 septembre 2001, le travailleur visé à l'article 2 dont l'employeur a mis fin au contrat de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est toutefois accordé que si le travailleur remplit simultanément les conditions suivantes :

1 ° il n'a pas été licencié pour motif grave ;

- 2° au moment du licenciement, il est âgé d'au moins quarante-cinq ans ;
- 3° au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur.

Le droit ne lui est plus accordé à partir du moment où il peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

§ 2. Conformément à ce même article 13 de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur doit, après que le congé a été donné, offrir au travailleur visé au § 1er, premier et deuxième alinéas, une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par la présente convention collective de travail.

L'employeur n'est toutefois pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux catégories de travailleurs énumérées ci-après, sauf lorsque ceux-ci lui en font explicitement la demande :

- 1° les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable au sens de l'article 2 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel ;
- 2° les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi et qui sont déterminés en tant que tels par un arrêté royal pris en vertu du § 3, 2° dudit article 13.

Commentaire

Le présent article reprend le contenu de l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tel que remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Le premier paragraphe de l'article 13 prévoit un droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus et en détermine les conditions d'octroi.

Le deuxième paragraphe dudit article impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Il y a deux exceptions à cette obligation, qui figurent dans le troisième paragraphe :

- la première exception concerne les travailleurs à temps partiel qui sont liés par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable. Cette exception s'applique directement en vertu de la loi ;
- la deuxième exception concerne les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi. Un arrêté d'exécution est nécessaire dans ce cas. En effet, en vertu de l'article 13, § 3, 2° de la loi, un arrêté royal doit déterminer les catégories qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi pour l'application de cette exception.

Enfin, le quatrième paragraphe de l'article 13 impose à l'employeur l'obligation d'offrir également une procédure de reclassement professionnel à ces deux catégories d'exceptions lorsque les travailleurs concernés lui en font explicitement la demande."

Article 3

Le chapitre III de la même convention collective de travail, comprenant l'article 5, est remplacé par la disposition suivante :

"Chapitre III. Critères de qualité

Article 5

Pour l'application de la présente convention collective de travail, une offre de reclassement professionnel n'est valable que si elle répond aux critères de qualité suivants :

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit :

- a) 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 ;
- b) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ;
- c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel ;
- d) 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 ;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques ;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 3 que :

- a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage 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 couverts 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 ;
- b) le prestataire de services s'engage 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 ;

- c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel ; 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 ;
 - d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;
 - e) le prestataire de services s'engage 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 ;
 - f) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;
 - g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives ;
 - h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission ;
 - i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences ;
- 4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci ; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants :
- a) les services qui font au minimum partie de la mission : un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative ;
 - b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de quarante-cinq ans et plus ;

- c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées ;
 - d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel ;
 - e) le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe ;
 - f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi ;
 - g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée ;
- 5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable ; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

Commentaire

Pour l'exécution de la mission de reclassement professionnel, l'employeur peut notamment faire appel à une initiative régionale, sous-régionale ou locale, telle que les cellules de reconversion, qui sont instaurées et développées dans le cadre de licenciements collectifs qui ont lieu lors de restructurations d'entreprises.

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.

L'offre de reclassement professionnel doit notamment concerner les services minimums à offrir, les méthodes d'accompagnement envisagées, la date de début de la procédure, le ou les lieux probables où la procédure sera organisée ainsi que le programme du travailleur pendant la procédure.

En ce qui concerne les services à offrir, l'établissement d'un bilan personnel et professionnel sera nécessairement précédé d'un entretien individuel du prestataire de services avec le travailleur. En fonction de cela notamment, les services suivants peuvent, entre autres, être assurés dans le cadre des différentes phases de la procédure :

- assistance dans la conception, la rédaction et la dactylographie des **curriculum vitae** et, sur demande, des lettres d'accompagnement en fonction du bilan personnel et professionnel ;
- formation à l'interview par toutes les techniques appropriées ;
- familiarisation du travailleur aux tests psychotechniques ;
- assistance par un psychologue rattaché au prestataire de services pour le travailleur qui en fait la demande ;
- accompagnement en vue d'une bonne intégration dans le nouvel emploi, tant avant l'entrée en fonction dans la nouvelle entreprise que pendant la phase initiale.

En ce qui concerne les méthodes d'accompagnement, les prestataires de services sont invités à porter une attention spécifique à des questions telles que la gestion du changement, les aspects émotionnels qui prennent une place importante pour les travailleurs les plus âgés, les difficultés spécifiques vécues par eux en matière de sollicitations... Le programme tiendra compte le cas échéant du fait que le travailleur travaille ou suit une formation.

La distance entre le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée et le domicile ou le lieu de travail du travailleur doit être raisonnable. Il convient de tenir compte à cette fin de la disponibilité géographique du prestataire de services tant en ce qui concerne le lieu où la procédure est organisée qu'en ce qui concerne la localisation des lieux où les travailleurs doivent suivre la formation, des possibilités de déplacement du travailleur ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

Pour juger des possibilités de déplacement du travailleur, il faut tenir compte des éléments suivants : les aptitudes physiques du travailleur, son lieu normal de travail, la disponibilité des transports en commun et/ou d'un moyen de transport propre et enfin la durée, le coût ainsi que la fréquence du déplacement."

Article 4

L'article 6 de la même convention collective de travail est remplacé par la disposition suivante :

"Article 6

§ 1er. Le travailleur visé à l'article 3 a 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 au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

La procédure se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

L'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

- § 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il 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 débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.
- § 4. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.
- § 5. Les commissions paritaires peuvent déroger par convention collective de travail aux dispositions des §§ 1er à 4.

Commentaire

La procédure de reclassement professionnel est divisée en trois phases. Sans préjudice de l'application de l'article 8, le passage de la première à la deuxième phase et de la deuxième à la troisième phase se fait automatiquement, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement professionnel avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Les vingt heures au total de la procédure de reclassement professionnel auxquelles le travailleur a droit pendant un délai de deux mois au maximum, 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 le délai suivant de quatre mois au maximum ainsi que les vingt heures pendant le délai suivant de six mois au maximum ont pour objectif de poursuivre la mise en œuvre des efforts d'accompagnement."

Article 5

Le chapitre V de la même convention collective de travail, comprenant l'article 7, est remplacé par la disposition suivante :

"Chapitre V. Procédure

Article 7

§ 1er. Dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Si, dans le délai susvisé de quinze jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut, par dérogation au § 1er et sans préjudice de l'application de l'article 9, alinéa 2, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période visée à l'alinéa précédent. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa premier peut pour cela poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis.

Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

- § 3. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel peut, par dérogation au § 1er, demander après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier de cette procédure.

L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande pendant la période visée à l'alinéa précédent. S'il refuse ou s'il ne réagit pas à la demande, il fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

Si l'employeur donne suite à la demande du travailleur et fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée à l'alinéa premier, la date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit.

- § 4. Le travailleur visé à l'article 3, § 2, deuxième alinéa, 1° ou 2°, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé.

Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

- § 5. 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 de travail.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

- § 6. Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 4, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai de trois mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

- § 7. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font 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, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée.

- § 8. Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

- § 9. Les commissions paritaires peuvent, par convention collective de travail, déroger aux dispositions des § 1er à 7 et fixer leurs propres règles de procédure.
- § 10. Le présent article ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations.

Commentaire

Conformément aux articles 3 et 5, l'article 7, § 1er impose à l'employeur l'obligation d'offrir une procédure valable de reclassement professionnel. L'employeur est tenu de le faire dans les quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit faire une offre dans les quinze jours après que le délai de préavis a expiré ou, s'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis, dans les quinze jours suivant le moment de la rupture du contrat de travail. Si l'employeur n'offre pas de reclassement professionnel à l'expiration du délai de quinze jours, le travailleur doit lui adresser une mise en demeure. Il dispose d'un mois pour ce faire lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis. Par contre, s'il s'agit d'un licenciement sans respecter un délai de préavis, le travailleur dispose de neuf mois pour adresser une mise en demeure à l'employeur.

En cas de fin moyennant un préavis, il est possible pour l'employeur d'offrir déjà une procédure de reclassement à partir de la notification du congé et pour le travailleur de demander une telle procédure après la notification de ce congé (article 7, § 2 et 3).

La procédure de l'article 7 doit être considérée conjointement avec les dispositions légales et réglementaires relatives au reclassement professionnel.

Sur la base de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, de payer une contribution en faveur de l'ONEm, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEm ont été fixés par arrêté royal (arrêté royal du 23 janvier 2003).

Pour sa part, le travailleur peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation du chômage s'il refuse de collaborer à ou d'accepter une offre de reclassement professionnel organisé par l'employeur ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe. C'est également le cas s'il ne demande pas la procédure de reclassement professionnel à laquelle il a droit en application dudit article 13 de la loi du 5 septembre 2001, dans les délais et conformément à la procédure prévus dans la présente convention (arrêté royal du 25 novembre 1991, articles 51 et 52 bis).

En vertu de l'article 7, § 9, les commissions paritaires peuvent fixer leurs propres règles de procédure par convention collective de travail. Cette possibilité qui est offerte aux commissions paritaires leur permet d'élaborer des dispositifs par lesquels les travailleurs peuvent s'adresser directement au secteur pour obtenir une procédure de reclassement professionnel.

L'article 7 ne s'applique pas lorsque la procédure de reclassement professionnel est organisée par des cellules pour l'emploi mises en place en vertu de la réglementation relative à la gestion active des restructurations (article 7, § 10). Cette réglementation est contenue dans le Titre IV, chapitre V de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (articles 31 à 41) et dans l'arrêté d'exécution du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations."

Article 6

Le chapitre VI de la même convention collective de travail, comprenant l'article 8, est remplacé par la disposition suivante :

"Chapitre VI - Exécution de la procédure de 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.

L'employeur doit veiller à ce que la mission du prestataire de services soit exécutée de bonne foi.

Commentaire

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi. Cela signifie notamment que le travailleur est supposé avertir le prestataire de services en cas d'absence."

Article 7

L'article 10 de la même convention collective de travail est abrogé.

Commentaire

Les dispositions relatives aux engagements des prestataires de services sont transférées dans leur intégralité à l'article 5, qui concerne les critères de qualité.

Article 8

L'article 12 de la même convention collective de travail est rapporté.

Commentaire

En exécution de l'article 16 originel de ladite loi du 5 septembre 2001, l'article 12 de la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 a fixé le montant de la contribution que l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations légales en matière de reclassement professionnel est tenu de payer au Fonds pour le reclassement professionnel, qui devait être instauré au ministère de l'Emploi et du Travail.

La loi-programme du 24 décembre 2002 a rapporté ledit article 16 et l'a remplacé par une disposition qui prévoit que l'employeur qui n'a pas respecté lesdites obligations est tenu de payer en faveur de l'ONEm une contribution dont le montant doit être fixé par arrêté royal. L'article 12 de la convention collective de travail n° 82 peut par conséquent également être rapporté.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur des chapitres IV et V du titre II de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008. Elle s'applique à tous les licenciements qui sont signifiés à partir de cette date aux travailleurs visés à l'article 3.

La présente convention a la même durée de validité et peut être dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie.

Fait à Bruxelles, le dix-sept juillet deux mille sept.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les organisations des Classes moyennes

CH. ISTASSE

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

A. DEBRULLE

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

R. DE LEEUW

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING REGISTRATIE	20/07/2007	2007-3210
	24/07/2007	83955/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS

Zitting van dinsdag 17 juli 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 VAN 10 JULI 2002 BETREFFENDE
HET RECHT OP OUTPLACEMENT VOOR WERKNEMERS VAN
VIJFENVEERTIG JAAR EN OUDER DIE
WORDEN ONTSLAGEN

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS VAN 17 JULI 2007 TOT
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82
VAN 10 JULI 2002 BETREFFENDE HET RECHT OP OUTPLACE-
MENT 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 de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid hoofdstuk V, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002, 23 december 2005, 20 juni 2006 en 17 mei 2007.

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.

Overwegende dat in het kader van de tenuitvoerlegging van het generatiepact van oktober 2005 en van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 een aantal wettelijke en reglementaire maatregelen genomen zijn, die op de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers van vijfenveertig jaar en ouder betrekking hebben;

Overwegende dat die maatregelen eensdeels bedoeld zijn om in uitvoering van het generatiepact te voorzien in de verplichting voor de werkgever om aan de werknemer een outplacementbegeleiding aan te bieden en voor de werknemer om die begeleiding aan te vragen en dat zij anderdeels ertoe strekken om in uitvoering van het interprofessioneel akkoord werkgever en werknemer in bepaalde gevallen van die verplichtingen vrij te stellen.

Overwegende dat voornoemd interprofessioneel akkoord ook voorziet in een regeling voor de uitoefening van het recht op outplacement bij tegenopzegging;

Overwegende dat het geboden is de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 op grond van die maatregelen aan te passen.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandorganisaties 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

op 17 juli 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1

In het opschrift van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontsiagen, vervallen de woorden "het recht op".

Commentaar

In artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervangen door de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, wordt een recht op outplacement toegekend aan werknemers van 45 jaar en ouder die ontsiagen worden. Dit recht is evenwel feitelijk omgevormd tot een verplichting aangezien het weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot begeleiding alsook het niet vragen van een begeleiding gesanctioneerd kunnen worden in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Artikel 2

Artikel 3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 3

§1. Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 bedoelde werknemer, wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is, recht op een outplacementbegeleiding, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit recht wordt evenwel slechts toegekend wanneer de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

1 ° hij is niet ontsiagen om dringende redenen;

c.a.o. nr. 82 bis

- 2° op het ogenblik van het ontslag is hij minstens vijfenveertig jaar;
- 3° op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever.

Het recht wordt hem niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop hij het rustpensioen kan vragen.

§2. Overeenkomstig ditzelfde artikel 13 van de wet van 5 september 2001 moet de werkgever, nadat het ontslag werd gegeven, de in §1, eerste en tweede lid bedoelde werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en termijnen bepaald worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever is er evenwel niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de hierna opgesomde categorieën werknemers behalve wanneer zij hem uitdrukkelijk daartoe verzoeken :

- 1° de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;
- 2° de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt en die als dusdanig worden bepaald bij een koninklijk besluit, dat krachtens § 3, 2° van het voornoemd artikel 13 wordt genomen.

Commentaar

Dit artikel herneemt de inhoud van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

De eerste paragraaf van artikel 13 voorziet in het recht op een outplacementbegeleiding voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder en bepaalt de toekenningsvoorwaarden ervan.

De tweede paragraaf van het wetsartikel legt aan de werkgever de verplichting op om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Op die laatste verplichting zijn twee uitzonderingen, die in de derde paragraaf zijn opgenomen:

- de eerste uitzondering heeft betrekking op de deeltijdse werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Die uitzondering is op grond van de wet rechtstreeks van toepassing;
- de tweede uitzondering betreft de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt. In dit geval is een uitvoeringsbesluit vereist. Op grond van artikel 13, § 3, 2° van de wet dient immers een koninklijk besluit te bepalen welke categorieën voor de toepassing van die uitzondering niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

De vierde paragraaf van artikel 13 tenslotte legt de werkgever de verplichting op om ook voor die twee uitzonderingscategorieën een outplacementbegeleiding aan te bieden wanneer de betrokken werknemers uitdrukkelijk daartoe verzoeken."

Artikel 3

Het hoofdstuk III van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande uit artikel 5, wordt vervangen als volgt:

"Hoofdstuk III. Kwaliteitscriteria

Artikel 5

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is een outplacementaanbod slechts geldig als het beantwoordt aan de navolgende kwaliteitscriteria:

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:

- a) 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;
- b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
- c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
- d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, moet blijken dat:

- a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt 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 gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om 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;

- c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;
 - d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
 - e) de dienstverlener zich 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;
 - f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
 - g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
 - h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;
 - i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;
- 4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:
- a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
 - b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder;

- c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
 - d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
 - e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/ of groepsoutplacement;
 - f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
 - g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;
- 5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener **blijk** geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

Commentaar

Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief zoals de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.

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.

Het outplacementaanbod moet o.m. betrekking hebben op de **minimaal** aan te bieden diensten, de beoogde **begeleidingsmethodes**, de **aanvangsdatum** van de begeleiding, de **vermoedelijke** plaats(en) waar de begeleiding wordt ingericht alsook het programma van de **werknemer** tijdens de begeleiding.

Wat de aan te bieden diensten betreft, zal het **opmaken** van een persoonlijke en professionele balans noodzakelijk worden voorafgegaan door een individueel onderhoud van de dienstverlener met de werknemer. **Mede** in functie hiervan kunnen in het kader van de verschillende fasen van de begeleiding onder meer navolgende diensten ter beschikking worden gesteld:

- **hulp** bij het concipiëren, opstellen en uittypen van de cv's en, op verzoek, van de begeleidende brieven in functie van de persoonlijke en professionele balans;
- interviewtechniektraining door middel van alle daartoe geschikte technieken;
- vertrouwd maken van de werknemer met psychotechnische tests;
- ondersteuning door een psycholoog verbonden aan de dienstverlener op verzoek van de werknemer;
- begeleiding met het oog op een vlotte integratie in de nieuwe werkkring zowel **vóór** de start in het nieuwe bedrijf als tijdens de inloofphase.

Wat de begeleidingsmethodes betreft, worden de dienstverleners verzocht een bijzondere aandacht te besteden aan vraagstukken zoals het **omgaan** met veranderingen, de **emotionele** aspecten die belangrijk zijn voor oudere **werknemers**, de specifieke **moeilijkheden** van oudere werknemers inzake sollicitaties... Het programma zal in voorkomend geval rekening houden met het feit dat een werknemer werkt of een opleiding volgt.

De afstand tussen de plaats waar de **outplacementbegeleiding** wordt ingericht en de woon- of werkplaats van de werknemer moet redelijk zijn. Daartoe dient rekening gehouden te worden met de geografische beschikbaarheid van de dienstverlener zowel wat de plaats betreft waar de begeleiding wordt ingericht als ten aanzien van de plaatsen waar de werknemers opleiding moeten volgen, met de **verplaatsingsmogelijkheden** van de werknemer alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

Ter beoordeling van de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer moeten in aanmerking genomen worden: de fysieke geschiktheid van de werknemer, zijn normale plaats van tewerkstelling, de beschikbaarheid van het openbaar en/of eigen vervoer en ten slotte de duur, de kosten alsook de frequentie van de verplaatsing."

Artikel 4

Artikel 6 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 6

- § 1. De bij artikel 3 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten.
- § 2. Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

- § 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 4. De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 5. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 4 afwijken.

Commentaar

De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie fasen. Onverminderd de toepassing van artikel 8 verloopt de overgang van de eerste naar de tweede en van de tweede naar de derde fase automatisch behalve wanneer de werknemer de werkgever heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van maximum 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 termijn van maximum vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende periode van maximum zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren."

Artikel 5

Het hoofdstuk V van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande uit artikel 7, wordt vervangen als volgt:

"Hoofdstuk V. Procedure

Artikel 7

§1. Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever schriftelijk een geldig **outplacementaanbod** aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen **outplacementbegeleiding** aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen één maand na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke. Die termijn van één maand wordt evenwel op 9 maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een **opzeggingstermijn** is beëindigd.

De werkgever doet binnen een termijn van één maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig **outplacementaanbod**.

De werknemer beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§2. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een **opzeggingstermijn**, kan de werkgever, in afwijking van §1 en onder voorbehoud van de toepassing van artikel 9, lid 2, vanaf de kennisgeving van de opzegging en tijdens de **opzeggingstermijn** schriftelijk een geldig **outplacementaanbod** doen aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

De werknemer is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode dit aanbod te aanvaarden. Hij beschikt in elk geval over een termijn van één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven.

De werknemer die tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode het aanbod wil aanvaarden, kan daarvoor de voorwaarde stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding verdaagd wordt tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn.

Als de werkgever met die verdaging akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en wordt dit aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever niet met de verdaging instemt, doet hij binnen de vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk opnieuw een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

- §3. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan, in afwijking van §1, de werknemer, aan wie de werkgever op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden, na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn verzoeken die begeleiding te genieten.

De werkgever is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode op dit verzoek in te gaan. Als hij weigert of niet op het verzoek reageert, doet hij binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer en schriftelijk een geldig outplacementaanbod doet tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode, wordt de aanvangsdatum van de begeleiding in onderling akkoord schriftelijk vastgesteld.

- §4. De bij artikel 3, § 2, tweede lid, 1° of 2° bedoelde werknemer, aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden en die gebruik wenst te maken van het recht daarop, dient een schriftelijk verzoek daartoe in bij de werkgever uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag.

In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- § 5. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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.

- § 6. De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 3, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van een maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 4, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever een einde heeft genomen.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- §7. Het verzoek om een outplacementbegeleiding te bekomen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit 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, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

- §8. Indien de werknemer zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of niet op een geldig aanbod reageert, is de werkgever bevrijd van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

- §9. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 7 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.
- §10. Dit artikel is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht krachtens de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

Commentaar

Overeenkomstig de artikelen 3 en 5 wordt in artikel 7, § 1 aan de werkgever de verplichting opgelegd een geldige outplacementbegeleiding aan te bieden. De werkgever is daartoe gehouden binnen 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Concreet betekent dit dat de werkgever een aanbod moet doen binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is verstreken of, indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn wordt beëindigd, binnen 15 dagen volgend op het tijdstip van de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Indien de werkgever bij het verstrijken van de termijn van 15 dagen geen outplacement aanbiedt, moet de werknemer hem in gebreke stellen. Hij beschikt daartoe over 1 maand wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd. Gaat het daarentegen over een ontslag zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, dan heeft de werknemer 9 maanden om de werkgever in gebreke te stellen.

In geval van een beëindiging met een opzeggingstermijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de werknemer om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen (artikel 7, § 2 en 3).

De procedure van artikel 7 moet beschouwd worden in samenhang met de wettelijke en verordenende bepalingen over outplacement.

Op basis van de werkgelegenheidswet van 5 september 2001 is de werkgever, van wie is vastgesteld dat hij zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, verplicht ten gunste van de RVA een bijdrage te betalen, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn bij koninklijk besluit vastgesteld (KB van 23 januari 2003).

De werknemer van zijn kant kan gesanctioneerd worden in het kader van de werkloosheidsreglementering als hij weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Dit is eveneens het geval indien hij geen outplacementbegeleiding vraagt waarop hij recht heeft in toepassing van voornoemd artikel 13 van de wet van 5 september 2001 binnen de termijnen en conform de procedure, bepaald in deze cao (KB van 25 november 1991, artikel 51 en 52 bis).

Krachtens artikel 7, § 9 kunnen de paritaire comités bij collectieve arbeidsovereenkomst eigen procedureregels vaststellen. Door de paritaire comités die mogelijkheid te bieden, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.

Artikel 7 is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht op grond van de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (artikel 7, §10). Die regelgeving is vervat in titel IV, hoofdstuk V van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (art. 31-41) en in het uitvoeringsbesluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen."

Artikel 6

Het hoofdstuk VI van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande uit artikel 8, wordt vervangen als volgt :

"Hoofdstuk VI. Uitvoering van de outplacementbegeleiding

Artikel 8

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

De werkgever moet erop toezien dat de opdracht van de dienstverlener te goeder trouw wordt uitgevoerd.

Commentaar

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken. Dit betekent onder meer dat de werknemer verondersteld wordt de dienstverlener te verwittigen bij afwezigheid."

Artikel 7

Artikel 10 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgeheven.

Commentaar

De bepalingen betreffende de verbintenissen van de dienstverleners worden in hun geheel overgeheveld naar het artikel 5 dat betrekking heeft op de kwaliteitscriteria.

Artikel 8

Artikel 12 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt ingetrokken.

Commentaar

In uitvoering van het oorspronkelijk artikel 16 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 het bedrag vastgesteld van de bijdrage die door de werkgever, die zijn wettelijke verplichtingen inzake outplacement niet heeft nageleefd, betaald moet worden aan het fonds voor outplacement, dat bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zou worden opgericht.

De programmawet van 24 december 2002 heeft genoemd artikel 16 ingetrokken en vervangen door een regeling, waarbij de werkgever, die genoemde verplichtingen niet is nagekomen, ten gunste van de RVA een bijdrage moet betalen, waarvan het bedrag bij koninklijk besluit moet worden vastgesteld. Artikel 12 van de cao nr. 82 kan derhalve eveneens worden ingetrokken.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag waarop de hoofdstukken IV en V van titel II van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 in werking treden. Zij is van toepassing op alle ontsiagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3 bedoelde werknemers betekend worden.

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt.

Gedaan te Brussel, op zeventien juli tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

CH. 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

R. DE LEEUW

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B.

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 verkiaard.
