

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)**Convention collective de travail du 18 janvier 2016 relative à la généralisation du régime de réinsertion professionnelle sectoriel****Préambule**

Vu la convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement ;

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, en particulier le chapitre V¹ ;

Vu la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés² (dénommée ci-après CCT nr 82) ;

Vu la convention collective de travail sectorielle du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi ;

Vu la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (dénommée ci-après loi statut unique) ;

Les parties signataires ont souhaité, à titre temporaire (du 18 janvier 2016 au 31 décembre 2017), généraliser l'outplacement et le régime de réinsertion professionnelle sectoriel aux travailleurs licenciés du secteur de l'assurance. Elles souhaitent également adapter le montant de la sanction « outplacement » en cas de non-respect des procédures sectorielles relatives à la sécurité d'emploi.

Ce régime de réinsertion est géré de manière paritaire au sein du Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance, dénommé ci-après le FOPAS.

Les parties signataires s'engagent à évaluer pour septembre 2017 le régime sectoriel de réinsertion de manière globale, notamment sur la viabilité financière (financement, constitution et/ou utilisation des réserves...).

Cette évaluation pourra conduire en Commission paritaire à la pérennisation du régime, et ce dans le cadre de la mise en œuvre du volet « employabilité » prévu en vertu de la loi du 26 décembre 2013.

En cas d'évaluation négative, la généralisation du régime de réinsertion professionnelle et de l'outplacement est abandonnée et la convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la réinsertion professionnelle produira à nouveau pleinement ses effets à partir du 1^{er} janvier 2018.

¹ modifié par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

² modifiée par la convention collective de travail n°82bis du 17 juillet 2007.

Table des matières de la CCT

Article 1 : Champ d'application général

Première section : Régime de réinsertion professionnelle

Article 2 : Travailleurs visés

Article 3 : Régime de réinsertion professionnelle généralisé

Seconde section : Financement en fonction du scope

Article 4 : Travailleurs licenciés moyennant un(e) (indemnité de) préavis d'au moins 30 semaines – *scope de la loi du 26 décembre 2013*

Article 5 : Travailleurs pour lesquels une sanction est d'application en vertu de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi – *scope sectoriel (CCT sécurité d'emploi)*

Article 6 : Travailleurs âgés d'au moins 45 ans soumis au régime particulier d'outplacement de la CCT nr 82 – *scope CCT 82*

Article 7 : Obligations de l'employeur

Article 8 : Dispositions finales

Article 1 : Champ d'application général

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

Première section : Régime de réinsertion professionnelle

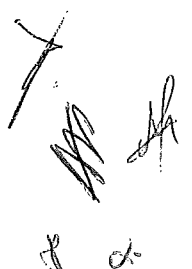
Article 2 : Travailleurs visés

§1. Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel (mentionné à l'article 3) est octroyé au travailleur qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- Disposer d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au moment du licenciement ;
- Voir son licenciement notifié par l'employeur à partir du 18 janvier 2016 ;
- Ne pas être licencié pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaires :

Ceci signifie que tous les travailleurs qui répondent aux conditions cumulatives de l'article 2 ont le droit de suivre l'outplacement organisé par le FOPAS dans le cadre du régime de réinsertion professionnel sectoriel, quels que soient la durée de leur préavis ou de leur indemnité compensatoire, leur âge et/ou le respect des procédures en matière de sécurité d'emploi.



Le régime de réinsertion sectoriel ne se cumule pas à l'outplacement prévu dans le cadre d'une cellule pour l'emploi en vertu de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations³.

§2. Ce droit n'est pas octroyé au travailleur qui remplit les conditions pour pouvoir prétendre

- à la pension légale ;
- à la pension anticipée ;
- au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 3 : Régime de réinsertion professionnelle généralisé

§1. Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel décrit au paragraphe suivant est appliqué à tous les travailleurs visés à l'article 2.

Commentaires : Ceci signifie que ce régime qui était jusqu'à présent organisé dans le seul cadre des sanctions en matière de sécurité d'emploi⁴ est généralisé par la présente convention à tous les travailleurs visés à l'article 2.

§2. Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel est organisé par le FOPAS, fonds géré par le Comité de gestion paritaire dans le cadre de sa mission de reclassement⁵ (nommé ci-après FOPAS – outplacement).

Ce régime se compose

- d'un programme d'outplacement dont les modalités sont fixées par le Comité de gestion en collaboration avec la cellule de reclassement (sélection des bureaux d'outplacement, durée et modalités de reprise du programme, coaching individuel, soutien psychologique et logistique, indemnisation des frais de déplacement...);
- en outre, de formations adaptées aux besoins professionnels du travailleur, à partir du moment où le travailleur et le bureau d'outplacement l'estiment utile afin de favoriser sa réorientation sur le marché du travail.

Il peut s'agir de formations organisées par le FOPAS ou par un autre fonds de formation, voire une formation « à la carte » approuvée par la cellule de reclassement.

§3. Le programme d'outplacement offert dans le cadre du régime de réinsertion sectoriel répond aux conditions de qualité fixées par les réglementations applicables⁶.

³ Dans ce cas, la cellule pour l'emploi est compétente pour offrir un outplacement et les règles sont particulières (par exemple, l'offre d'outplacement doit être approuvée par le ministre de l'Emploi après avis du ministre régional de l'Emploi compétent...).

⁴ article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010.

⁵ Consacrée dans les statuts, convention collective de travail du 18 avril 2007, AR du 10 mars 2008, MB du 29 avril 2008.

⁶ loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, convention collective de travail n°51 du 10 février 1992.

Seconde section : Financement en fonction du scope

Article 4 : Travailleurs licenciés moyennant un(e) (indemnité de) préavis d'au moins 30 semaines – scope de la loi du 26 décembre 2013

§1. En application du régime général d'outplacement inséré par la loi du 26 décembre 2013⁷, le régime de réinsertion professionnelle sectoriel de l'article 3 est organisé par le FOPAS – outplacement.

Commentaires : Ceci signifie que le régime de réinsertion visé à l'article 3 répond au cadre du régime général de l'outplacement mis en place par la loi du 26 décembre 2013 pour les travailleurs dont le contrat de travail est résilié par l'employeur

- moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines ;
- moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§2. En cas d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, l'employeur verse au FOPAS – outplacement les quatre semaines de rémunérations (dont question à l'article 11/5 §1er 2° de la loi du 5 septembre 2001) à calculer au sens de l'article 39 §1er de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Commentaires : autrement dit, le versement des 4 semaines est conditionné par l'application de la disposition légale permettant de diminuer l'indemnité compensatoire de préavis de 4 semaines.

Article 5 : Travailleurs pour lesquels une sanction est d'application en vertu de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi – scope sectoriel (CCT sécurité d'emploi)

§1. En application de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, le régime de réinsertion professionnelle sectoriel de l'article 3 est organisé par le FOPAS – outplacement pour les travailleurs visés à l'article 2 dont le contrat de travail est résilié par l'employeur en infraction des procédures sectorielles prévues concernant la sécurité d'emploi.

§2. Au-delà des indemnités de 3 ou 6 mois prévues à l'article 15 et sans préjudice de l'application de l'article 4§2 de la présente convention, l'employeur verse au FOPAS – outplacement l'équivalent de quatre semaines de rémunérations comme sanction pour le non-respect de la procédure.

Commentaires : Ceci signifie que

- le versement des 8000 euros au FOPAS prévu précédemment dans le cadre de la convention collective du 30 novembre 2009 est neutralisé pendant la durée de validité de la présente convention ;
- pour les travailleurs disposant d'une indemnité compensatoire de préavis égale ou supérieure à 30 semaines et pour lesquels les sanctions en matière de sécurité d'emploi s'appliquent, l'employeur verse deux fois quatre semaines au FOPAS – outplacement, l'une en application du présent article

⁷ Ayant introduit la première section relative au régime général de reclassement professionnel dans la loi du 5 septembre 2001, chapitre 5.

(Handwritten marks and signatures on the right margin)

représentant une sanction, l'autre en application de l'article 4§2 de la présente convention.

Article 6 : Travailleurs âgés d'au moins 45 ans soumis au régime particulier d'outplacement de la CCT nr 82 – scope CCT 82

§1. Le régime de réinsertion professionnelle sectoriel prévu à l'article 3 de la présente convention est également d'application aux travailleurs soumis au régime particulier d'outplacement introduit par la CCT nr 82 et visé à la seconde section du chapitre 5 de loi du 5 septembre 2001.

§2. L'employeur qui licencie un travailleur âgé d'au moins 45 ans et visé par le champ d'application de la seconde section du chapitre 5 de loi du 5 septembre 2001 verse 1800 euros au FOPAS – outplacement (ce montant fait référence à la sanction perçue en vertu de l'arrêté royal du 23 janvier 2003).

§3. Toutefois, l'employeur est dispensé du versement des 1800 euros (prévu au paragraphe précédent) s'il doit verser 4 semaines en application de l'article 4 ou 4 à 8 semaines en application de l'article 5.

Article 7 : Obligations de l'employeur

§1. L'employeur qui licencie un travailleur visé à l'article 2

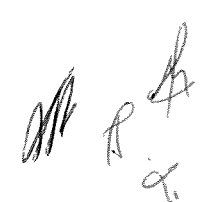
- avertit par écrit le travailleur de l'offre de réinsertion professionnelle sectorielle (dont question à l'article 3) dans les délais légaux ;
- verse au FOPAS – outplacement les sommes prévues (4 semaines, 8 semaines ou 1800 euros) aux articles 4, 5 ou 6 de la présente convention.

§2. A partir du moment où l'employeur respecte le précédent paragraphe, ses obligations en matière d'outplacement (prévues par la loi du 5 septembre 2001, la loi du 26 décembre 2013, la CCT nr 82 et 51) sont transférées au FOPAS – outplacement.

Article 8 : Dispositions finales

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur le 18 janvier 2016 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Elle suspend, pendant toute la durée de sa validité, l'exécution de la convention collective de travail du 30 novembre 2009 relative à la réinsertion professionnelle, (enregistrée sous le numéro 98624/CO/306), en particulier son article 4.



PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2016 betreffende de veralgemening van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling

Inleiding

Gezien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement;

Gezien de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, in het bijzonder hoofdstuk V¹;

Gezien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijftienveertig jaar en ouder die worden ontslagen² (hierna genoemd cao nr. 82);

Gezien de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking;

Gezien de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna genoemd wet eenheidsstatuut);

De ondertekenende partijen wensen, tijdelijk (van 18 januari 2016 tot 31 december 2017), outplacement en het sectorstelsel van beroepsherinschakeling te veralgemenen naar de ontslagen werknemers uit de verzekeringssector. Daarnaast wensen ze het bedrag van de "outplacementsanctie" aan te passen wanneer de sectorprocedures inzake vastheid van betrekking niet in acht genomen zijn.

Dit stelsel van beroepsherinschakeling wordt paritair beheerd binnen het Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector, hierna genoemd FOPAS.

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om het sectorstelsel van beroepsherinschakeling tegen september 2017 in zijn geheel te evalueren, in het bijzonder de financiële houdbaarheid ervan (financiering, vorming en/of gebruik van reserves...).

Na deze evaluatie kan het paritair comité beslissen om het stelsel blijvend te maken en dit in het kader van de tenuitvoerlegging van het luik "employability" als voorzien in de wet van 26 december 2013.

Als deze evaluatie negatief uitvalt, wordt er afgestapt van de veralgemening van het stelsel voor beroepsherinschakeling alsook van het outplacement en wordt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009 betreffende de beroepsherinschakeling opnieuw voluit van kracht vanaf 1 januari 2018.

¹ gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

² gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007.

Inhoudsopgave van de cao

Artikel 1: Algemeen toepassingsgebied

Afdeling 1: Stelsel voor beroepsherinschakeling

Artikel 2: Beoogde werknemers

Artikel 3: Veralgemeend stelsel voor beroepsherinschakeling

Afdeling 2: Financiering in functie van de draagwijdte

Artikel 4: Werknemers ontslagen met een ontslag(vergoeding) van minstens 30 weken - *draagwijdte van de wet van 26 december 2013*

Artikel 5: Werknemers voor wie een sanctie van toepassing is krachtens artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking - *sectorale draagwijdte (cao vastheid van betrekking)*

Artikel 6: Werknemers die minstens 45 jaar oud zijn onderworpen aan het bijzondere outplacementstelsel van de cao nr. 82 - *draagwijdte cao 82*

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

Artikel 8: Slotbepalingen

Artikel 1: Algemeen toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen.

Artikel 1: Algemeen toepassingsgebied

Artikel 2: Beoogde werknemers

§1. Het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling (vermeld in artikel 3) wordt toegekend aan werknemers die tegelijk voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Op het ogenblik van het ontslag minstens een jaar anciënniteit in de onderneming hebben;
- Ontslag betekend door de werkgever vanaf 18 januari 2016;
- Niet ontslagen zijn wegens dringende reden in de zin van het artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar:

Dit betekent dat alle werknemers die voldoen aan de cumulatieve voorwaarden van artikel 2 het recht hebben om in het kader van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling door FOPAS georganiseerd outplacement te volgen, ongeacht de duur van de opzeggingstermijn of hun compenserende opzeggingsvergoeding, hun leeftijd en/of de inachtneming van de procedures inzake vastheid van betrekking.

R

J

J

M

J

J

Het sectorstelsel voor herinschakeling cumuleert niet met outplacement voorzien in het kader van een tewerkstellingscel krachtens het Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings³.

§2. Dit recht wordt niet toegekend aan werknemers die voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor:

- wettelijke pensionering;
- vervroegde pensionering;
- het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag.

Artikel 3: Veralgemeend stelsel voor beroepsherinschakeling

§1. Het in de volgende paragraaf beschreven sectorstelsel voor beroepsherinschakeling is van toepassing op alle in artikel 2 beoogde werknemers.

Commentaar: Dit betekent dat het stelsel, dat tot vandaag alleen georganiseerd werd in het kader van de sancties inzake vastheid van betrekking⁴ met deze overeenkomst veralgemeend wordt naar alle in artikel 2 beoogde werknemers.

§2. Het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling wordt georganiseerd door FOPAS, fonds beheerd door het paritaire beheerscomité in het kader van zijn herinschakelingsopdracht⁵ (hierna genoemd FOPAS - outplacement).

Dit stelsel bestaat uit

- een outplacementprogramma waarvan de modaliteiten vastgesteld worden door het beheerscomité in samenwerking met de herinschakelingscel (selectie van de outplacementbureaus, duur en modaliteiten voor opstart van het programma, individuele coaching, psychologische en logistieke steun, vergoeding van verplaatsingskosten...);
- bovendien, aan de beroepsnoden van de werknemer aangepaste opleidingen, wanneer de werknemer en het outplacementbureau dit nuttig achten teneinde zijn/haar heroriëntering op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het kan gaan om een door FOPAS of een ander opleidingsfonds georganiseerde opleiding en zelfs een door de herinschakelingscel goedgekeurde opleiding "à la carte".

§3. Het in het kader van het sectorstelsel voor herinschakeling aangeboden outplacementprogramma voldoet aan de kwaliteitsvoorwaarden als vastgesteld door de toepasbare regelgevingen⁶.

³ In dat geval is de tewerkstellingscel bevoegd om outplacement aan te bieden en gelden bijzondere regels (bijvoorbeeld, het outplacementaanbod moet goedgekeurd worden door de minister en minister van Werk na advies van de bevoegde regionale minister van Werk...).

⁴ artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010.

⁵ Vastgelegd in de statuten, collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2007, KB van 10 maart 2008, BS van 29 april 2008.

⁶ wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992

Afdeling 2: Financiering in functie van de draagwijdte

Artikel 4: Werknemers ontslagen met een (ontslag)vergoeding van minstens 30 weken - draagwijdte van de wet van 26 december 2013

§1. Met toepassing van het algemene outplacementstelsel ingevoegd door de wet van 26 december 2013⁷, wordt het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling van artikel 3 georganiseerd door FOPAS - outplacement.

Commentaar: Dit betekent dat het in artikel 3 beoogde stelsel voor herinschakeling voldoet aan het algemene outplacementkader als ingevoerd door de wet van 26 december 2013 voor de werknemers van wie de werkgever de overeenkomst heeft opgezegd

- met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken;
- met een vergoeding berekend op basis van het lopende loon dat overeenstemt met hetzij de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§2. In geval van compenserende opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, stort de werkgever aan FOPAS - outplacement de vier weeklonen (waarvan sprake in artikel 11/5 §1 2° van de wet van 5 september 2001) te berekenen in de zin van het artikel 39 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar: anders gesteld, de storting van de 4 weken is afhankelijk van de toepassing van de wettelijke bepaling die het mogelijk maakt om de compenserende opzeggingsvergoeding van 4 weken te verminderen.

Artikel 5: Werknemers voor wie een sanctie van toepassing is krachtens artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking - sectorale draagwijdte (cao vastheid van betrekking)

§1. Met toepassing van artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 wordt het in artikel 3 bedoelde sectorstelsel voor beroepsherinschakeling georganiseerd door FOPAS - outplacement voor de in artikel 2 beoogde werknemers van wie de werkgever de overeenkomst heeft opgezegd en daarbij de sectorprocedures inzake vastheid van betrekking overtreden heeft.

§2. Bovenop de in artikel 15 vastgestelde vergoedingen van 3 of 6 maanden en onverminderd de toepassing van artikel 4§2 van deze overeenkomst, stort de werkgever aan FOPAS - outplacement het equivalent van vier weeklonen als sanctie wegens het niet naleven van de procedure.

Commentaar: Dit betekent dat

- de storting van 8000 euro aan FOPAS, die vroeger vastgesteld was in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009, geneutraliseerd wordt zolang deze overeenkomst geldig is;
- voor de werknemers die een compenserende opzeggingsvergoeding hebben van 30 weken of meer en voor wie de sancties inzake vastheid van betrekking van toepassing zijn, de werkgever twee maal vier weken aan

⁷ Die de eerste afdeling betreffende het algemene stelsel voor beroepsherinschakeling in de wet van 5 september 2005, hoofdstuk 5 ingevoerd heeft.



FOPAS - outplacement stort. De eerste geldt als sanctie met toepassing van dit artikel, de tweede geldt met toepassing van artikel 4§2 van deze overeenkomst.

Artikel 6: Werknemers die minstens 45 jaar oud zijn onderworpen aan het bijzondere outplacementstelsel van de cao nr. 82 - draagwijdte cao 82

§1. Het in artikel 3 van deze overeenkomst vastgestelde sectorstelsel voor beroepsherinschakeling is ook van toepassing op de werknemers onderworpen aan het bijzondere outplacementstelsel ingevoerd door cao nr. 82 en beoogd in de tweede afdeling van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2010.

§2. Een werkgever die een werknemer ontslaat die minstens 45 jaar is en valt onder het toepassingsgebied van de tweede afdeling van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 stort 1800 euro aan FOPAS - outplacement (dit bedrag verwijst naar de krachtens het Koninklijk besluit van 23 januari 2003 geïnde sanctie).

§3. De werkgever is echter vrijgesteld van de (in het vorige lid vastgestelde) storting van 1800 euro als hij 4 weken moet betalen met toepassing van artikel 4 of 4 tot 8 weken met toepassing van artikel 5.

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

§1. Een werkgever die een in artikel 2 beoogde werknemer ontslaat

- brengt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het aanbod tot sectorale beroepsherinschakeling (waarvan sprake in artikel 3) binnen de wettelijke termijn;
- stort aan FOPAS - outplacement de in de artikelen 4, 5 of 6 van deze overeenkomst vastgestelde sommen (4 weken, 8 weken of 1800 euro).

§2. Als de werkgever het vorige lid naleeft, worden zijn verplichtingen inzake outplacement (als vastgesteld door de wet van 5 september 2001, de wet van 26 december 2013, de cao's nr. 82 en 51) overgedragen naar FOPAS - outplacement.

Artikel 8: Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor een bepaalde duur afgesloten. Ze treedt in werking op 18 januari 2016 en treedt buiten werking op 31 december 2017..Gedurende zijn geldigheidsduur wordt de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009 betreffende de beroepsherinschakeling, geregistreerd onder het nr. 98624/CO/306, opgeschort, met inzonderheid van artikel 4.

[Handwritten signatures and initials]