

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
- PC 310**

**CAO van 27 juni 2016 inzake
outplacement**

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken vallen.

Het doel van deze overeenkomst is een aanpassing van de sectorregeling voor outplacement aan de nieuwe ontslagregeling die is ingevoerd bij 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.

Art. 2 – Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder **'outplacementprocedure'**: *'het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna 'dienstverlener' genoemd, 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'*.

**Hoofdstuk 2 : De sectorregeling voor
outplacement**

Art. 3 - De **sectorregeling voor outplacement** stelt een specifieke omkadering en begeleiding voor die bestaan uit twee delen:

- deelname aan een **outplacementprocedure**, zoals bepaald in artikel 2, bij een outplacementbureau ;
- deelname aan een **opleidingsprogramma**.

Art. 4 – Om te voldoen aan hun verplichtingen in het kader van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals gewijzigd bij de bepalingen van voornoemde wet van 26 december 2013, kunnen de werkgevers:

- kiezen voor de **sectorregeling voor outplacement** die bij deze collectieve arbeidsovereenkomst is ingevoerd ;

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES
BANQUES - CP 310**

**CCT du 27 juin 2016
en matière de reclassement
professionnel**

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1^{er} - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Elle vise à adapter le régime sectoriel de reclassement professionnel au nouveau régime de licenciement introduit 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 des mesures d'accompagnement.

Art. 2 - 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"*.

**Chapitre 2 : Le régime sectoriel de
reclassement professionnel**

Art. 3 - Le **régime sectoriel de reclassement professionnel** propose un régime spécifique d'encadrement et d'accompagnement qui consiste en deux volets :

- la participation à une **procédure de reclassement professionnel**, telle que définie à l'art. 2, auprès d'un bureau d'outplacement ;
- la participation à un **programme de formation**.

Art. 4 - Pour satisfaire aux obligations qui leur incombent dans le cadre de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs telle que modifiée par les dispositions de la loi du 26 décembre 2013 précitée, les employeurs peuvent :

- soit opter pour le **régime sectoriel de reclassement professionnel** mis en place par la présente convention collective de travail ;

- of aan de werknemer een **outplacementaanbod** doen volgens de voorwaarden en op de wijze vermeld in voornoemde wet van 5 september 2001.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan de bestaande praktijken op het gebied van outplacement in de banksector : de banken zijn niet verplicht om gebruik te maken van de sectorregeling voor outplacement en kunnen, als ze dat wensen, aan hun werknemer een outplacementaanbod doen dat verschilt van de sectorregeling.

Rol van het Paritair Fonds

Art. 5 – Wanneer een werkgever kiest voor de sectorregeling voor outplacement, wordt de organisatie ervan toevertrouwd aan het '**Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector**' (hierna de '**vzw Paritair Fonds**'), het sectorfonds voor opleiding waarvan de statuten in het Belgisch Staatsblad van 26 juni 1969 zijn gepubliceerd.

De sociale partners wijzen een (of meer) 'dienstenverstrekker(s)' aan met het oog op een samenwerking met de vzw Paritair Fonds voor de organisatie van het eerste deel van de sectorprocedure voor outplacement, dat is toevertrouwd aan een outplacementbureau dat voldoet aan de reglementsvoorwaarden voor de uitoefening van die activiteit.

Tussen de dienstenverstrekker(s) en de vzw Paritair Fonds wordt dan een samenwerkingsakkoord gesloten.

Art. 6 – Bij de uitvoering van haar opdracht ziet de vzw Paritair Fonds toe op de naleving van de **kwaliteitsnormen** waarvan sprake is in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd bij de bepalingen van de wet van 26 december 2013.

Dat houdt *onder meer* in dat:

- **de derden-dienstverleners** die met de outplacementopdracht worden belast, **zich**, bij de ondertekening van een samenwerkingsakkoord met de vzw Paritair Fonds, **ertoe moeten verbinden die kwaliteitsnormen in acht te nemen**;
- de derden-dienstverleners die voor die opdracht verantwoordelijk zijn, zich ertoe verbinden om een **ongevalverzekering** aan te gaan die voorziet in een bescherming identiek aan die welke door de wetgeving inzake arbeidsongevallen wordt geboden, voor alle ongevallen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg naar de plaats waar die opdracht wordt uitgevoerd, en die niet zijn gedekt door de arbeidsongevallenverzekering die de werkgever heeft aangegaan;

- soit formuler au travailleur **une offre de reclassement professionnel** selon les conditions et modalités spécifiées dans la loi du 5 septembre 2001 précitée.

Il n'est pas porté préjudice aux pratiques existantes en matière de reclassement professionnel dans le secteur bancaire : les banques ne sont pas tenues de recourir au régime sectoriel de reclassement professionnel et peuvent, si elles le souhaitent, formuler à leur travailleur une offre de reclassement professionnel distincte du régime sectoriel.

Rôle du Fonds paritaire

Art. 5 - Lorsqu'un employeur opte pour le régime sectoriel de reclassement professionnel, l'organisation de celui-ci est confiée au « **Fonds paritaire de formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire** » (ci-après l' '**asbl Fonds paritaire**'), le fonds de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 juin 1969.

Les partenaires sociaux sectoriels désignent par ailleurs un (ou plusieurs) 'opérateur(s) sectoriel(s)' en vue de collaborer avec l'asbl Fonds paritaire à l'organisation du premier volet de la procédure de reclassement professionnel sectoriel confié un bureau d'outplacement qui satisfait aux conditions réglementaires requises pour l'exercice de cette activité.

Un accord de collaboration est alors conclue entre le(s) opérateur(s) sectoriel(s) et l'asbl Fonds paritaire.

Art. 6 - Dans l'exercice de sa mission, l' asbl Fonds paritaire veille à ce que soient respectées les **normes de qualité** fixées à l'art. 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 telle que modifiée par les dispositions de la loi du 26 décembre 2013.

Ceci implique *notamment* que :

- **les tiers prestataires de service** qui se voient confier la mission de reclassement professionnel **doivent s'engager**, lors de la signature d'un accord de collaboration avec l'asbl Fonds paritaire, à **se conformer à ces normes de qualité** ;
- les tiers prestataires de service responsables de ladite mission s'engagent 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;

- de werknemer zo snel mogelijk zal worden gecontacteerd met het oog op de start van de outplacementprocedure, opdat die zo goed mogelijk kan verlopen, zowel in emotioneel opzicht als voor de vaststelling van een **bekwaamheidsbalans**.

Art. 7 – De sociale partners die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, verbinden zich ertoe om in de organen van de vzw Paritair Fonds een aanpassing van de statuten voor te stellen, opdat zij de rol kan vervullen die haar is toevertrouwd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van de toepassing van de sectorregeling voor outplacement.

Er is overeengekomen dat in de organen van de vzw Paritair Fonds een verruiming van het maatschappelijk doel van de vzw zal worden voorgesteld via de invoeging in artikel 2 van haar statuten van een nieuw lid luidend als volgt : « *De vereniging heeft evenzeer als doel te helpen bij het outplacement van de ontslagen werknemers in de bancaire sector.* ».

Hoofdstuk 3 : Outplacementregeling voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd met betaling van een vergoeding gelijk aan de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of aan het resterende deel van die termijn.

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Art. 8 – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de toepassing vallen van afdeling 1 '**Algemene regeling van outplacement**' van Hoofdstuk V 'Outplacement' van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd met **betaling van een opzeggingsvergoeding** gelijk aan het lopende loon dat **overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of met het resterende deel van die termijn**.

Art. 9 – Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met betaling van een vergoeding gelijk aan een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of aan het resterende deel van die termijn, **doet de werkgever schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer binnen een termijn van twee weken na het verstrijken van de arbeidsovereenkomst**.

Dat recht wordt niet toegekend wanneer de werknemer wordt ontslagen om dringende reden (tenzij de rechtbank achteraf oordeelt dat het niet om een dringende reden ging).

- le travailleur sera contacté 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**.

Art. 7 - Les partenaires sociaux sectoriels signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à proposer au sein des organes de l'asbl Fonds paritaire. une adaptation des statuts de manière à lui permettre de tenir le rôle qui lui est confié par la présente convention collective de travail dans la mise en œuvre du régime sectoriel de reclassement professionnel.

Il est convenu de proposer au sein des organes de l'asbl Fonds paritaire une extension de l'objet social de l'asbl en introduisant à l'art. 2 de ses statuts un nouvel alinéa libellé comme suit : « *L'association a également pour objet d'aider au reclassement professionnel des travailleurs licenciés dans le secteur bancaire.* ».

Chapitre 3 : Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité 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.

Section 1^{re}. Champ d'application

Art. 8 - Ce chapitre est d'application aux employeurs et aux travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la section 1^{re} «**Régime général de reclassement professionnel**» du Chapitre V «Reclassement professionnel» de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant **le paiement d'une indemnité de préavis** égale à 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**.

Art. 9 - Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, **l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin**.

Ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

Afdeling 2. Procedure

Art. 10 – Wanneer de werkgever kiest voor toepassing van de sectorregeling voor outplacement, maakt hij voor zijn outplacementaanbod gebruik van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde **standaardbrief**, waarin wordt verwezen naar de **sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen en naar de op sectorniveau bepaalde waarde van de voorgestelde begeleiding**.

Art. 11 – De werknemer heeft **vier weken tijd, vanaf het ogenblik waarop de werkgever het aanbod heeft gedaan**, om schriftelijk al dan niet in te stemmen met dat outplacementaanbod in het kader van de sectorregeling.

De schriftelijke instemming van de werknemer in het kader van de sectorregeling voor outplacement wordt gegeven door middel van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde **standaardbrief**, waarin wordt verwezen naar de sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen en naar de op sectorniveau bepaalde waarde van de voorgestelde begeleiding.

Die brief, waarin de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel op het eigenlijke outplacement betrekking hebben, en moet door de werknemer binnen voornoemde termijn aan zijn werkgever worden teruggestuurd.

Art. 12 – Zodra de werkgever in het bezit is van die brief waarin de werknemer zijn instemming geeft in het kader van de sectorregeling voor outplacement :

- bezorgt hij de vzw Paritair Fonds **het ingevulde formulier voor inschrijving in de sectorregeling voor outplacement alsook een kopie van de brief waarin de werknemer heeft laten weten dat hij daarmee instemt** ;
- **stort hij aan de vzw Paritair Fonds een bedrag dat overeenstemt met 1/12e van het jaarloon van het kalenderjaar dat voorafgaat aan** het ontslag, met een minimum van 1.800 EUR en een maximum van 5.500 EUR, te berekenen door de werkgever overeenkomstig artikel 39, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De werkgever krijgt van de vzw Paritair Fonds een **bevestiging dat aan die twee vormvoorwaarden is voldaan**. Door die inschrijving van de ontslagen werknemer in de sectorregeling voor outplacement, vervult de werkgever zijn wettelijke en conventionele verplichtingen inzake outplacement.

Section 2. Procédure

Art. 10 - Lorsque l'employeur opte pour l'application du régime sectoriel de reclassement professionnel, il utilise pour formuler son offre de reclassement la **lettre-type** proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie **aux modalités sectorielles convenues ainsi qu'à la valeur, définie au niveau sectoriel, de l'accompagnement proposé**.

Art. 11 - Le travailleur dispose **d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur**, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre de reclassement professionnel dans le cadre du régime sectoriel.

Le consentement écrit du travailleur dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel est donné en utilisant **la lettre-type** proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie aux modalités sectorielles convenues ainsi qu'à la valeur, définie au niveau sectoriel, de l'accompagnement proposé.

Cet écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit. Il doit, dans le délai précité, être renvoyé par le travailleur à son employeur.

Art. 12 - Dès réception de cet écrit par lequel le travailleur marque son consentement dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur :

- transmet à l'asbl Fonds paritaire **le formulaire d'inscription au régime sectoriel de reclassement professionnel** dûment complété **ainsi qu'une copie de l'écrit par lequel le travailleur a donné son consentement** à celui-ci ;
- **verse à l'asbl Fonds paritaire un montant correspondant à 1/12^{ème} de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède** le licenciement avec un minimum de 1.800 EUR et un maximum de 5.500 EUR, à calculer par l'employeur au sens de l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

L'employeur reçoit de l'asbl Fonds paritaire une **confirmation de la bonne exécution de ces deux formalités**. Par cette inscription du travailleur licencié au régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur satisfait aux obligations légales et conventionnelles qui lui incombent en matière de reclassement professionnel.

Afdeling 3. Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 13 – De duur van de door de vzw Paritair Fonds georganiseerde outplacementprocedure waarvan sprake is in dit hoofdstuk, bedraagt maximum 12 maanden.

Die procedure verloopt in 3 fasen van respectievelijk maximum twee maanden voor de eerste fase, maximum vier maanden voor de tweede fase en maximum zes maanden voor de derde fase, en bestaat uit de volgende elementen :

Categorie 1

Voor de werknemers van wie het 1/12^e van het jaarloon (bedrag waarvan sprake is in art. 12) niet meer dan 3.000 EUR bedraagt, verloopt de outplacementprocedure met een waarde van 3.000 EUR als volgt :

Eerste fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 1 individueel oriëntatiegesprek (1 uur) ;
- 3 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 16 uur groepsbegeleiding.

Ten laatste na verloop van de eerste fase in het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook van de beroepsgebonden en persoonlijke streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief waarvan sprake is in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst.

Tweede fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 3 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 17 uur groepsbegeleiding.

Section 3. Durée et contenu de l'aide au reclassement professionnel

Art. 13 - La durée de la procédure de reclassement professionnel organisé par l'asbl Fonds paritaire visé dans ce chapitre est de 12 mois maximum.

Elle se déroule en 3 phases de respectivement deux mois maximum pour la première phase, quatre mois maximum pour la seconde phase et six mois maximum pour la troisième phase, et comporte les éléments suivants :

Catégorie 1

Pour les travailleurs dont le 1/12^{ème} de la rémunération annuelle (montant visé à l'art. 12) ne dépasse pas 3.000 EUR, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 3.000 EUR organisée comme suit :

Première phase

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 cet accompagnement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 1 entretien individuel d'orientation (1 heure) ;
- 3 entretiens individuels d'une heure ;
- 16 heures d'accompagnement en groupe.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' visée au chapitre 6 de la présente convention.

Deuxième phase

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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 3 entretiens individuels d'une heure ;
- 17 heures d'accompagnement en groupe.

Derde fase

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

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 3 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 17 uur groepsbegeleiding.

Categorie 2

Voor de werknemers van wie het 1/12^e van het jaarloon (bedrag waarvan sprake is in art. 12) begrepen is tussen 3.001 EUR en 4.200 EUR, verloopt de outplacementprocedure met een waarde van 4.200 EUR als volgt :

Eerste fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 1 individueel oriëntatiegesprek (1 uur) ;
- 6 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 13 uur groepsbegeleiding.

Ten laatste na verloop van de eerste fase in het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook van de beroepsgebonden en persoonlijke streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief waarvan sprake is in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst.

Tweede fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 6 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 14 uur groepsbegeleiding.

Troisième phase

Le reclassement 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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 3 entretiens individuels d'une heure ;
- 17 heures d'accompagnement en groupe.

Catégorie 2

Pour les travailleurs dont le 1/12^{ème} de la rémunération annuelle (montant visé à l'art. 12) se situe entre 3.001 EUR et 4.200 EUR, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 4.200 EUR organisée comme suit :

Première phase

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 cet accompagnement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 1 entretien individuel d'orientation (1 heure) ;
- 6 entretiens individuels d'une heure ;
- 13 heures d'accompagnement en groupe.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' visée au chapitre 6 de la présente convention.

Deuxième phase

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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 6 entretiens individuels d'une heure ;
- 14 heures d'accompagnement en groupe.

Derde fase

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

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 6 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 14 uur groepsbegeleiding.

Categorie 3

Voor de werknemers van wie het 1/12^e van het jaarloon (bedrag waarvan sprake is in art. 12) 4.201 EUR of meer bedraagt, verloopt de outplacementprocedure met een waarde van 5.500 EUR als volgt :

Eerste fase

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.

Die 20 uur zijn gespreid als volgt :

- 1 individueel oriëntatiegesprek (1 uur) ;
- 7 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 12 uur groepsbegeleiding.

Ten laatste na verloop van de eerste fase in het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook van de beroepsgebonden en persoonlijke streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief waarvan sprake is in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst.

Tweede fase

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.

Die 20 uur zijn gespreid als volgt :

- 10 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 10 uur groepsbegeleiding.

Troisième phase

le reclassement 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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 6 entretiens individuels d'une heure ;
- 14 heures d'accompagnement en groupe.

Catégorie 3

Pour les travailleurs dont le 1/12^{ème} de la rémunération annuelle (montant visé à l'art. 12) s'élève à 4.201 EUR et plus, une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 5.500 EUR organisée comme suit :

Première phase

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 cet accompagnement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 1 entretien individuel d'orientation (1 heure) ;
- 7 entretiens individuels d'une heure ;
- 12 heures d'accompagnement en groupe.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' visée au chapitre 6 de la présente convention.

Deuxième phase

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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 10 entretiens individuels d'une heure ;
- 10 heures d'accompagnement en groupe.

Derde fase

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

Die 20 uur zijn gespreid als volgt :

- 10 individuele gesprekken van 1 uur ;
- 10 uur groepsbegeleiding.

Art. 14 – De werknemer moet te goeder trouw meewerken aan de sectorprocedure voor outplacement.

Wanneer de werknemer in de loop van de procedure een nieuwe betrekking heeft gevonden of als zelfstandige is beginnen te werken, dan moet hij de vzw Paritair Fonds zo snel mogelijk daarvan op de hoogte brengen. In dat geval wordt de begeleidingsprocedure onderbroken.

Wanneer de werknemer die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, die betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan hij aan de vzw Paritair Fonds vragen dat de outplacementprocedure wordt hervat.

Dat verzoek moet schriftelijk aan de vzw Paritair Fonds worden bezorgd binnen een termijn van één maand na het verlies van de betrekking. Bij dat verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik inderdaad als werkzoekende is ingeschreven.

De hervatting vangt aan in de fase waarin het oorspronkelijke outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van een periode van 12 maanden begeleiding.

Hoofdstuk 4 : outplacementregeling voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Art. 15 – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de toepassing vallen van afdeling 1 '**Algemene regeling van outplacement**' van Hoofdstuk V 'Outplacement' van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd door middel **een opzeggingstermijn van minstens 30 weken**, overeenkomstig de bepalingen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Troisième phase

le reclassement 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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 10 entretiens individuels d'une heure ;
- 10 heures d'accompagnement en groupe.

Art. 14 - Le travailleur doit collaborer de bonne foi à la procédure sectorielle de reclassement professionnel.

Lorsque, en cours de procédure, le travailleur a trouvé un nouvel emploi ou a entamé une activité en tant qu'indépendant, il doit en informer l'asbl Fonds paritaire dans les meilleurs délais. Dans ce cas, la procédure d'accompagnement est interrompue.

Si ce travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en fonction, il peut demander à l'asbl Fonds paritaire la reprise de la procédure de reclassement professionnel.

Cette demande doit être adressée par écrit à l'asbl Fonds paritaire dans un délai d'un mois suivant la perte d'emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

La reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration d'une période de 12 mois d'accompagnement.

Chapitre 4 : Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Section 1^{ère}. Champ d'application

Art. 15 - Ce chapitre est d'application aux employeurs et aux travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la section 1^{re} « **Régime général de reclassement professionnel** » du Chapitre V « Reclassement professionnel » de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant **prestation d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines**, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 16 – Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, overeenkomstig de bepalingen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, **doet de werkgever schriftelijk een outplacementaanbod aan de werknemer** uiterlijk 4 weken na het begin van de opzeggingstermijn.

Afdeling 2. Procedure

Art. 17 - Wanneer de werkgever kiest voor toepassing van de sectorregeling voor outplacement, maakt hij daarvoor gebruik van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde standaardbrief, waarin wordt verwezen naar de sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen voor de voorgestelde begeleiding.

Art. 18 - De werknemer heeft vier weken tijd, vanaf het ogenblik waarop de werkgever het aanbod heeft gedaan, om schriftelijk al dan niet in te stemmen met dat outplacementaanbod in het kader van de sectorregeling.

De schriftelijke instemming van de werknemer in het kader van de sectorregeling voor outplacement wordt gegeven door middel van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde standaardbrief, waarin wordt verwezen naar de sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen voor de voorgestelde begeleiding.

Die brief, waarin de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel op het eigenlijke outplacement betrekking hebben, en moet door de werknemer binnen voornoemde termijn aan zijn werkgever worden teruggestuurd.

Art. 19 – Zodra de werkgever in het bezit is van die brief waarin de werknemer zijn instemming geeft in het kader van de sectorregeling voor outplacement :

- bezorgt hij de vzw Paritair Fonds het ingevulde formulier voor inschrijving in de sectorregeling voor outplacement alsook een kopie van de brief waarin de werknemer heeft laten weten dat hij daarmee instemt ;
- stort hij aan de vzw Paritair Fonds een bedrag van 1.800 EUR.

De werkgever krijgt van de vzw Paritair Fonds een bevestiging dat aan die twee vormvoorwaarden is voldaan. Door die inschrijving van de ontslagen werknemer in de sectorregeling voor outplacement, vervult de werkgever zijn wettelijke en conventionele verplichtingen inzake outplacement.

Art. 16 - Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant prestation d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, **l'employeur fait une offre de reclassement par écrit au travailleur** au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Section 2. Procédure

Art. 17 - Lorsque l'employeur opte pour l'application du régime sectoriel de reclassement professionnel, il utilise à cette fin la lettre-type proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie aux modalités sectorielles convenues de l'accompagnement proposé.

Art. 18 - Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre de reclassement professionnel dans le cadre du régime sectoriel.

Le consentement écrit du travailleur dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel est donné en utilisant la lettre-type proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie aux modalités sectorielles convenues de l'accompagnement proposé.

Cet écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit. Il doit, dans le délai précité, être renvoyé par le travailleur à son employeur.

Art. 19 - Dès réception de cet écrit par lequel le travailleur marque son consentement dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur :

- transmet à l'asbl Fonds paritaire le formulaire d'inscription au régime sectoriel de reclassement professionnel dûment complété ainsi qu'une copie de l'écrit par lequel le travailleur a donné son consentement à celui-ci ;
- verse un montant de 1.800 EUR à l'asbl Fonds paritaire.

L'employeur reçoit de l'asbl Fonds paritaire une confirmation de la bonne exécution de ces deux formalités. Par cette inscription du travailleur licencié au régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur satisfait aux obligations légales et conventionnelles qui lui incombent en matière de reclassement professionnel.

Afdeling 3. Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 20 – De duur van de door de vzw Paritair Fonds georganiseerde outplacementprocedure waarvan sprake is in dit hoofdstuk, bedraagt maximum 12 maanden.

Die procedure verloopt in 3 fasen van respectievelijk maximum twee maanden voor de eerste fase, maximum vier maanden voor de tweede fase en maximum zes maanden voor de derde fase, en bestaat uit de volgende elementen:

Eerste fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 1 individueel oriëntatiegesprek (1 uur) ;
- 5 basisworkshops (5 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groep (1 X 3 uur) ;
- 1 uur toegang tot de infrastructuur en administratieve ondersteuning.

Ten laatste na verloop van de eerste fase in het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook van de beroepsgebonden en persoonlijke streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief waarvan sprake is in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst.

Tweede fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 4 workshops (4 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groepen (1 X 3 uur) ;
- 5 uur toegang tot de infrastructuur, intranetsite, administratieve en arbeidsmarktondersteuning en/of toegang tot keuzeworkshop(s) (vb rond zelfstandig statuut).

Section 3. Durée et contenu de l'aide au reclassement professionnel

Art. 20 - La durée de la procédure de reclassement professionnel organisé par l'asbl Fonds paritaire visé dans ce chapitre est de 12 mois maximum.

Elle se déroule en 3 phases de respectivement deux mois maximum pour la première phase, quatre mois maximum pour la seconde phase et six mois maximum pour la troisième phase, et comporte les éléments suivants :

Première phase

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 cet accompagnement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 1 entretien individuel d'orientation (1 heure) ;
- 5 séminaires de base (5 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 1 heure d'accès à l'infrastructure et soutien administratif.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' visée au chapitre 6 de la présente convention.

Deuxième phase

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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 4 séminaires (4 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 5 heures accès à l'infrastructure, intranet, soutien administratif et support vers le marché de l'emploi et/ou accès à workshop(s) au choix (ex sur le statut d'indépendant).

Derde fase

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

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 4 workshops (4 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groepen (1 X 3 uur) ;
- 5 uur toegang tot de infrastructuur, intranetsite, administratieve en arbeidsmarktondersteuning en/of toegang tot keuzeworkshop(s) (vb rond zelfstandig statuut).

Art. 21 – De werknemer moet te goeder trouw meewerken aan de sectorprocedure voor outplacement.

Wanneer de werknemer in de loop van de procedure een nieuwe betrekking heeft gevonden of als zelfstandige is beginnen te werken, dan moet hij de vzw Paritair Fonds zo snel mogelijk daarvan op de hoogte brengen. In dat geval wordt de begeleidingsprocedure onderbroken.

Wanneer de werknemer die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, die betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan hij aan de vzw Paritair Fonds vragen dat de outplacementprocedure wordt hervat.

Dat verzoek moet schriftelijk aan de vzw Paritair Fonds worden bezorgd binnen een termijn van één maand na het verlies van de betrekking. Bij dat verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik inderdaad als werkzoekende is ingeschreven.

De hervatting vangt aan in de fase waarin het oorspronkelijke outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van een periode van 12 maanden begeleiding.

Hoofdstuk 5 : Bijzondere outplacementregeling voor werknemers van minstens 45 jaar

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Art. 22 - Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de toepassing vallen van afdeling 2 «**Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar**» van Hoofdstuk V «Outplacement» van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Troisième phase

Le reclassement 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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 4 séminaires (4 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 5 heures accès à l'infrastructure, intranet, soutien administratif et support vers le marché de l'emploi et/ou accès à workshop(s) au choix (ex sur le statut d'indépendant).

Art. 21 - Le travailleur doit collaborer de bonne foi à la procédure sectorielle de reclassement professionnel.

Lorsque, en cours de procédure, le travailleur a trouvé un nouvel emploi ou a entamé une activité en tant qu'indépendant, il doit en informer l'asbl Fonds paritaire dans les meilleurs délais. Dans ce cas, la procédure d'accompagnement est interrompue.

Si ce travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en fonction, il peut demander à l'asbl Fonds paritaire la reprise de la procédure de reclassement professionnel.

Cette demande doit être adressée par écrit à l'asbl Fonds paritaire dans un délai d'un mois suivant la perte d'emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

La reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration d'une période de 12 mois d'accompagnement.

Chapitre 5 : Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans

Section 1^{ère}. Champ d'application

Art. 22 - Ce chapitre est d'application aux employeurs et aux travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la section 2 «**Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans**» du Chapitre V «Reclassement professionnel » de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Dit hoofdstuk is echter niet van toepassing op werknemers en werkgevers die behoren tot het toepassingsgebied van hoofdstukken 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht of ze al dan niet gekozen hebben voor de sectorregeling voor outplacement zoals beschreven in deze hoofdstukken.

Art. 23 - Overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft een werknemer die op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar is en die wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken (of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken of met het resterende gedeelte van die termijn), recht op een outplacementprocedure zoals vastgelegd in CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor 45-plussers die worden ontslagen, gewijzigd bij CAO nr. 82bis van 17 juli 2007.

Dat recht geldt echter niet voor een werknemer zonder ononderbroken anciënniteit van minstens één jaar, bij ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), alsook vanaf het ogenblik waarop de werknemer rustpensioen kan aanvragen.

Dat recht wordt evenmin toegekend aan een werknemer die zich in een situatie bevindt waarin hij, als hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze wordt na het verstrijken van de opzeggingstermijn of van de periode waarin hij een ontslagvergoeding geniet, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt volgens de geldende reglementering, noch aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarin sprake is van een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kleiner dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer. In dat geval moet de werkgever niettemin een outplacementaanbod doen, als de betrokken werknemer uitdrukkelijk daarom verzoekt.

Art. 24 – Binnen een termijn van vijftien dagen na de betekening van het ontslag, doet de werkgever schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer aan wie hij uit eigen beweging een outplacementprocedure moet voorstellen.

Afdeling 2. Procedure

Art. 25 - Wanneer de werkgever kiest voor toepassing van de sectorregeling voor outplacement, maakt hij daarvoor gebruik van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde standaardbrief, waarin wordt verwezen naar de sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen voor de voorgestelde begeleiding.

Art. 26 - De werknemer heeft **vier weken tijd, vanaf het ogenblik waarop de werkgever het aanbod heeft gedaan**, om schriftelijk al dan niet in te stemmen met dat outplacementaanbod in het kader van de sectorregeling.

Ce chapitre ne s'applique toutefois pas aux travailleurs et employeurs qui entrent dans le champ d'application des chapitres 3 et 4 de la présente convention collective de travail, qu'ils aient opté ou non pour le régime sectoriel de reclassement professionnel décrit dans ces chapitres.

Art. 23 - Le travailleur qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné et qui est licencié moyennant un délai de préavis de moins de 30 semaines (ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis de moins de 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir) a droit, en application de la présente convention collective de travail, à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée dans la CCT n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n°82bis du 17 juillet 2007.

Ce droit au reclassement professionnel n'est toutefois pas accordé au travailleur qui ne compte pas au minimum un an d'ancienneté ininterrompue, lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave), ainsi qu'à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Ce droit n'est pas davantage octroyé au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi au sens de la réglementation en vigueur, ni au travailleur qui est lié 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. Dans ces cas, l'employeur reste toutefois tenu de faire une offre de reclassement professionnel si le travailleur lui en fait expressément la demande.

Art. 24 - Dans un délai de quinze jours après la notification du licenciement, 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.

Section 2. Procédure

Art. 25 - Lorsque l'employeur opte pour l'application du régime sectoriel de reclassement professionnel, il utilise à cette fin la lettre-type proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie aux modalités sectorielles convenues de l'accompagnement proposé.

Art. 26 - Le travailleur dispose d'un **délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur**, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre de reclassement professionnel dans le cadre du régime sectoriel.

De schriftelijke instemming van de werknemer in het kader van de sectorregeling voor outplacement wordt gegeven door middel van de door de vzw Paritair Fonds voorgestelde **standaardbrief**, waarin wordt verwezen naar de sectorvoorwaarden die zijn overeengekomen voor de voorgestelde begeleiding.

Die brief, waarin de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel op het eigenlijke outplacement betrekking hebben, en moet door de werknemer binnen voornoemde termijn aan zijn werkgever worden teruggestuurd.

Art. 27 – Zodra de werkgever in het bezit is van die brief waarin de werknemer zijn instemming geeft in het kader van de sectorregeling voor outplacement :

- bezorgt hij de vzw Paritair Fonds het ingevulde formulier voor inschrijving in de sectorregeling voor outplacement alsook een kopie van de brief waarin de werknemer heeft laten weten dat hij daarmee instemt ;
- stort hij aan de vzw Paritair Fonds een bedrag van 1.800 EUR.

De werkgever krijgt van de vzw Paritair Fonds een bevestiging dat aan die twee vormvoorwaarden is voldaan. Door die inschrijving van de ontslagen werknemer in de sectorregeling voor outplacement, vervult de werkgever zijn wettelijke en conventionele verplichtingen inzake outplacement.

Afdeling 3. Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 28 – De duur van de door de vzw Paritair Fonds georganiseerde outplacementprocedure waarvan sprake is in dit hoofdstuk, bedraagt maximum 12 maanden.

Die procedure verloopt in 3 fasen van respectievelijk maximum twee maanden voor de eerste fase, maximum vier maanden voor de tweede fase en maximum zes maanden voor de derde fase, en bestaat uit de volgende elementen:

Eerste fase

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.

Die 20 uur zijn gespreid als volgt :

- 1 individueel oriëntatiegesprek (1 uur) ;
- 5 basisworkshops (5 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groep (1 X 3 uur) ;
- 1 uur toegang tot de infrastructuur en administratieve ondersteuning.

Le consentement écrit du travailleur dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel est donné en utilisant la **lettre-type** proposée par l'asbl Fonds paritaire laquelle renvoie aux modalités sectorielles convenues de l'accompagnement proposé.

Cet écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit. Il doit, dans le délai précité, être renvoyé par le travailleur à son employeur.

Art. 27 - Dès réception de cet écrit par lequel le travailleur marque son consentement dans le cadre du régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur :

- transmet à l'asbl Fonds paritaire le formulaire d'inscription au régime sectoriel de reclassement professionnel dûment complété ainsi qu'une copie de l'écrit par lequel le travailleur a donné son consentement à celui-ci ;
- verse un montant de 1.800 EUR à l'asbl Fonds paritaire.

L'employeur reçoit de l'asbl Fonds paritaire confirmation de la bonne exécution de ces deux formalités. Par cette inscription du travailleur licencié au régime sectoriel de reclassement professionnel, l'employeur satisfait aux obligations légales et conventionnelles qui lui incombent en matière de reclassement professionnel.

Section 3. Durée et contenu de l'aide au reclassement professionnel

Art. 28 - La durée de la procédure de reclassement professionnel organisé par l'asbl Fonds paritaire visé dans ce chapitre est de 12 mois maximum.

Elle se déroule en 3 phases de respectivement deux mois maximum pour la première phase, quatre mois maximum pour la seconde phase et six mois maximum pour la troisième phase, et comporte les éléments suivants :

Première phase

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 cet accompagnement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 1 entretien individuel d'orientation (1 heure) ;
- 5 séminaires de base (5 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 1 heure d'accès à l'infrastructure et soutien administratif.

Ten laatste na verloop van de eerste fase in het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook van de beroepsgebonden en persoonlijke streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die toegankelijk zijn in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief waarvan sprake is in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst.

Tweede fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 4 workshops (4 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groep (1 X 3 uur) ;
- 5 uur toegang tot de infrastructuur, intranetsite, administratieve en arbeidsmarktondersteuning en/of toegang tot keuzeworkshop(s) (vb rond zelfstandig statuut).

Derde fase

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.

Die 20 uren zijn gespreid als volgt :

- 4 workshops (4 X 3 uur) ;
- Individuele opvolging in groep (1 X 3 uur) ;
- 5 uur toegang tot de infrastructuur, intranetsite, administratieve en arbeidsmarktondersteuning en/of toegang tot keuzeworkshop(s) (vb rond zelfstandig statuut).

Art. 29 – De werknemer moet te goeder trouw meewerken aan de outplacementbeleiding.

Wanneer de werknemer in de loop van de procedure een nieuwe betrekking heeft gevonden of als zelfstandige is beginnen te werken, dan moet hij de vzw Paritair Fonds zo snel mogelijk daarvan op de hoogte brengen. In dat geval wordt de begeleidingsprocedure onderbroken.

Wanneer de werknemer die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, die betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan hij aan de vzw Paritair Fonds vragen dat de outplacementprocedure wordt hervat.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' visée au chapitre 6 de la présente convention.

Deuxième phase

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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 4 séminaires (4 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 5 heures accès à l'infrastructure, intranet, soutien administratif et support vers le marché de l'emploi et/ou accès à workshop(s) au choix (ex sur le statut d'indépendant).

Troisième phase

le reclassement 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 le reclassement.

Ces 20 heures se répartissent comme suit :

- 4 séminaires (4 X 3 heures) ;
- Suivi individuel en groupe (1 X 3 heures) ;
- 5 heures accès à l'infrastructure, intranet, soutien administratif et support vers le marché de l'emploi et/ou accès à workshop(s) au choix (ex sur le statut d'indépendant).

Art. 29 - Le travailleur doit collaborer de bonne foi à la procédure sectorielle de reclassement professionnel.

Lorsque, en cours de procédure, le travailleur a trouvé un nouvel emploi ou a entamé une activité en tant qu'indépendant, il doit en informer l'asbl Fonds paritaire dans les meilleurs délais. Dans ce cas, la procédure d'accompagnement est interrompue.

Si ce travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en fonction, il peut demander à l'asbl Fonds paritaire la reprise de la procédure de reclassement professionnel.

Dat verzoek moet schriftelijk aan de vzw Paritair Fonds worden bezorgd binnen een termijn van één maand na het verlies van de betrekking. Bij dat verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik inderdaad als werkzoekende is ingeschreven.

De hervatting vangt aan in de fase waarin het oorspronkelijke outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van een periode van 12 maanden begeleiding.

Hoofdstuk 6 : opleidingstraject in het kader van het 'Elan+ Outplacement' sectoropleidingsinitiatief

Afdeling 1. Procedure

Art. 30 – Bij de invoering van deze nieuwe sectorregeling voor outplacement, wensten de sociale partners een bijzondere begeleiding voor te stellen in combinatie met een **opleidingstraject** met als doel een betere inzetbaarheid van de werknemers.

Het tweede deel van de sectorregeling voor outplacement bestaat uit een **specifiek opleidingstraject** dat de sociale partners in de sector hebben voorgesteld in het kader van een bijzonder sectorinitiatief inzake opleiding (**'Elan+ Outplacement'**), los van het Elan+ opleidingsinitiatief (eveneens gecreëerd door de sociale partners in de sector), en **voorbehouden voor de werknemers in de banksector die een sectortraject voor outplacement hebben aangevat**.

Afdeling 2. Het sectorinitiatief inzake opleiding

Art. 31 – Het Paritair Comité voor de banken neemt de beslissingen die nodig zijn voor de invoering en de vlotte werking van het **'Elan+ Outplacement'** sectorinitiatief inzake opleiding.

In het bijzonder ziet het Paritair Comité erop toe, eventueel via een begeleidingscomité, dat het opleidingsinitiatief beantwoordt aan de behoeften van de werknemers en bijdraagt tot hun terugkeer op de arbeidsmarkt. In het kader van dat opleidingsinitiatief worden onder meer de volgende opleidingsprogramma's voorgesteld: relationele bekwaamheid ('soft skills'), digitale bekwaamheid ('digital skills'), banktechnieken, talen,

Afdeling 3. Procedure

Art. 32 – Tijdens de eerste fase van het outplacementprogramma, stelt de werknemer, met de hulp van de consultant, een balans op wat zijn persoon en beroep betreft (**'bekwmaheidsbalans'**).

Cette demande doit être adressée par écrit à l'asbl Fonds paritaire dans un délai d'un mois suivant la perte d'emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

La reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration d'une période de 12 mois d'accompagnement.

Chapitre 6 : parcours de formation dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement'

Section 1^{ère}. Procédure

Art. 30 - Lors de la mise en place de ce nouveau régime sectoriel de reclassement professionnel, les partenaires sociaux ont souhaité proposer un accompagnement spécialisé complété d'un **parcours de formation** visant à favoriser l'employabilité des travailleurs.

Le second volet du régime sectoriel de reclassement professionnel consiste en un **parcours de formation spécifique** proposé par les partenaires sociaux sectoriels dans le cadre d'une Initiative sectorielle de formation spécifique (**'Elan+ Outplacement'**), distincte de l'initiative de formation Elan+ (également mise en place par les partenaires sociaux sectoriels), et **réservée aux travailleurs du secteur bancaire qui ont entamé un parcours sectoriel de reclassement professionnel**.

Section 2. L'initiative sectorielle de formation

Art. 31 – La commission paritaire pour les banques prend les décisions nécessaires à la mise en place et au bon fonctionnement de l'initiative sectorielle de formation **'Elan+ Outplacement'**.

Elle veille en particulier, éventuellement par le biais d'un groupe d'accompagnement, à ce que l'initiative de formation soit adaptée aux besoins des travailleurs et favorise leur réinsertion sur le marché du travail. Dans le cadre de cette initiative de formation sont entre autres proposées les formations suivantes : compétences relationnelles ('soft skills'), compétences numériques ('digital skills'), techniques bancaires, langues,

Section 3. Procédure

Art. 32 - Lors de la première phase du programme de reclassement professionnel, le travailleur, aidé par le consultant, réalise un bilan personnel et professionnel (**'bilan de compétences'**).

Op het einde van de eerste fase van het outplacementprogramma en op basis van de bekwaamheidsbalans alsook de persoonlijke en beroepsgebonden streefdoelen van de werknemer, wordt hem een overzicht geboden van de diverse opleidingsprogramma's die beschikbaar zijn in het kader van het sectorinitiatief inzake opleiding, met het oog op nieuwe loopbaanvooruitzichten.

Wanneer een werknemer is ingeschreven voor een opleidingsprogramma in het kader van het '**Elan+ Outplacement**' sectorinitiatief en hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of een activiteit van zelfstandige heeft opgenomen (en de vzw Paritair Fonds daarvan op de hoogte heeft gebracht), kan hij daaraan deelnemen, als hij dat wenst, ook al is de begeleidingsprocedure bij een outplacementbureau onderbroken.

Afdeling 4. Financiering

Art. 33 – De financiering van het Elan+ Outplacement sectorinitiatief voor opleiding berust voor een deel op :

1. een **bijdrage van de werkgevers die hebben gekozen voor de sectorregeling voor outplacement**. Zij zullen worden verzocht jaarlijks een bijdrage te betalen in de financiering van het opleidingstraject. **Die bijdrage is gelijk aan 20% van de bedragen die in de loop van het jaar worden betaald aan het Paritair Fonds met toepassing van artikelen 12, 19 en 27 van deze overeenkomst ;**
2. de **middelen waarover het Paritair Fonds beschikt ten voordele van de risicogroepen** nadat de sector-CAO's betreffende de inspanning ten voordele van de risicogroepen zijn gesloten.

Hoofdstuk 7 : beheer van en toezicht op de sectorregeling voor outplacement

Art. 34 – Het Paritair Comité voor de banken neemt de beslissingen die nodig zijn voor de vlotte werking van de sectorregeling voor outplacement die is ingevoerd in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De vzw Paritair Fonds voert de beslissingen van het Paritair Comité uit.

Elk jaar bezorgt de vzw Paritair Fonds aan het Paritair Comité een rapport over:

- alle outplacementprocedures waartoe zij de aanzet heeft gegeven;
- het 'Elan+ Outplacement' sectorinitiatief inzake opleiding;
- de financiële toestand.

Au plus tard au terme de la première phase du programme de reclassement professionnel et en se fondant sur le bilan de compétences ainsi que sur les objectifs professionnels et personnels du travailleur sont proposées au travailleur les différentes formations accessibles dans le cadre de l'initiative sectorielle de formation afin de dégager de nouvelles perspectives de carrière.

Une fois inscrit à une formation proposée dans le cadre de l'initiative sectorielle '**Elan+ Outplacement**', le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi ou entamé une activité en tant qu'indépendant (et qui en a informé l'asbl Fonds paritaire) pourra, s'il le souhaite, y participer, même si la procédure d'accompagnement auprès du bureau d'outplacement est interrompue.

Section 4. Financement

Art. 33 - Le financement de l'initiative sectorielle de formation Elan+ Outplacement sera assuré pour partie :

1. par une **contribution des employeurs qui ont opté pour le régime sectoriel de reclassement professionnel**. Une contribution au financement du parcours de formation leur sera demandée sur base annuelle. **Le montant de cette contribution s'élève à 20% des montants payés dans l'année au Fonds paritaire en application des art. 12, 19 et 27 de la présente convention ;**
2. les **moyens disponibles du Fonds paritaire en faveur des groupes à risque** à la suite de la conclusion des conventions collectives de travail sectorielles relatives à l'effort en faveur des groupes à risque.

Chapitre 7 : gestion et contrôle du régime sectoriel de reclassement professionnel

Art. 34 - La Commission paritaire pour les banques prend les décisions nécessaires pour le bon fonctionnement du régime sectoriel de reclassement professionnel mis en place dans le cadre de la présente convention collective de travail.

L'asbl Fonds paritaire met en oeuvre les décisions de la Commission paritaire.

L'asbl Fonds paritaire transmet chaque année à la Commission paritaire un reporting sur :

- l'ensemble des procédures de reclassement professionnel mises en œuvre par son intermédiaire ;
- l'initiative sectorielle de formation 'Elan+ Outplacement' ;
- l'état financier.

Op basis van dat rapport zal het Paritair Comité een algemene evaluatie maken van de sectorregeling voor outplacement en een beslissing nemen omtrent eventuele wijzigingen.

Hoofdstuk 8 : Raadpleging van de belastingdiensten omtrent de toepassing van het BTW-stelsel

Art. 35 – De sociale partners in de sector vertrouwen de organisatie van de **sectorregeling voor outplacement** (art. 5) toe aan de vzw Paritair Fonds.

De sociale partners in de banksector zijn van oordeel dat de werkzaamheden van de vzw Paritair Fonds op het gebied van opleiding en outplacement bestemd voor ontslagen werknemers uit de banksector die zijn begonnen met de sectorregeling voor outplacement, alsook de dienstverlening die daar nauw mee samenhangt (administratief beheer en coördinatie), in aanmerking komen voor vrijstelling van toepassing van het BTW-stelsel.

De sociale partners in de banksector hebben de belastingdiensten om een bevestiging daarvan verzocht.

Hoofdstuk 9 : Geldigheidsduur

Art. 36 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016.

Ze wordt gesloten voor de periode van 1 juli 2016 tot 31 december 2018.

De overeenkomst is van toepassing op de opzeggingen van een arbeidsovereenkomst die door de werkgever na 1 juli 2016 worden betekend.

De overeenkomst loopt automatisch ten einde indien de belastingdiensten, na de raadpleging vermeld in artikel 35 van deze CAO, van oordeel zijn dat de werkzaamheden van de vzw Paritair Fonds op het gebied van outplacement niet in aanmerking komen voor een vrijstelling van BTW.

In dat geval verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe na te gaan wat de gevolgen daarvan zijn voor de sectorverbintenissen inzake outplacement.

Sur base de ce reporting, la Commission paritaire procédera à une évaluation globale du régime sectoriel de reclassement professionnel et décidera des éventuelles modifications à y apporter.

Chapitre 8 : Consultation de l'Administration fiscale quant à l'application du régime TVA.

Art. 35 - Les partenaires sociaux du secteur confient à l'asbl Fonds paritaire l'organisation du **régime sectoriel de reclassement professionnel** (art. 5).

Les partenaires sociaux du secteur bancaire considèrent que les activités de l'asbl Fonds paritaire liées à la formation et au recyclage professionnel, destinées aux travailleurs licenciés du secteur bancaire qui ont entamé un parcours sectoriel de reclassement professionnel, ainsi que les prestations de service qui leur sont étroitement liées (gestion administrative et coordination), peuvent bénéficier d'une exemption en ce qui concerne l'application du régime TVA.

Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont demandé à l'Administration fiscale une confirmation à cet égard.

Chapitre 9 : Durée de validité

Art. 36 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2016.

Elle est conclue pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2018.

Elle est d'application pour les résiliations de contrat de travail notifiées par l'employeur après le 1^{er} juillet 2016.

Elle cessera automatiquement d'être d'application si, suite à la consultation visée à l'art.35 de la présente CCT, l'Administration fiscale devait estimer que les activités de l'asbl Fonds paritaire liées au reclassement professionnel ne bénéficient pas d'une exemption en matière de TVA.

Dans cette hypothèse, les parties signataires s'engagent à examiner les conséquences qui en découlent sur les engagements pris en matière de reclassement professionnel dans le secteur bancaire.