

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2007 betreffende outplacement voor de werknemers in de diamantnijverheid en -handel

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers, met uitzondering van de technische bedienden, die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel.

Artikel 2. De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag wordt **betekend**, heeft recht op **outplacementbegeleiding zoals** bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten **minste** één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft of **als** het ontslag is gegeven **om** een dringende reden. Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Artikel 3. Overeenkomstig artikel 13 van de wet van 5 september 2001 **moet** de werkgever, nadat het ontslag werd gegeven, de in §1, eerste en tweede **lid** bedoelde werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en termijnen bepaald worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

Hoofdstuk II. De dienstverlener

Artikel 4. De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen deze opdracht toe aan het Intern **Compensatiefonds** voor de diamantsector (**ICD**).

Door de toewijzing voldoen deze werkgevers, **mits** zij voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele **instrumenten** die in de aanhef van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden vermeld.

Het **ICD** kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de **reglementaire** vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

A

Artikel 5. Het ICD neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 3 oktober 2007 van de Nationale Arbeidsraad, als volgt:

1° het ICD doet een beroep op een dienstverlener die optreedt:

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

2° indien het ICD een beroep doet op een openbare of private diensverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus.

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

- a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor de begeleiding, zich ertoe verbindt een **ongevallenverzekering** te sluiten, waarbij voor **alle** ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de **outplacementopdracht** en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde **bescherming** wordt geboden als deze **welke** door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om, bij **niet-naleving** van deze laatste verbintenis, aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;
- c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om, in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer, de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen ; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden **bekomen**, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;
- d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
- e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van het ICD tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten ;
- f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

- g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandelingen daaromtrent te beïnvloeden;
- h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;
- i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans.
- 4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten ; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:
- a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
- b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijftienveertig jaar en ouder;
- c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
- d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
- e) het soort van outplacement dat wordt beoogd : individueel en/of groepsoutplacement;
- f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
- g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht.
- 5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn ; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

Artikel 6 . §1. De bij artikel 2 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten.

§2. Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal twintig uren begeleiding behalve wanneer hij het ICD verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

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

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

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

§ 3. Wanneer de werknemer, die het ICD verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

§ 4. De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

Hoofdstuk III. Procedure

Artikel 7. § 1. De werkgever verwittigt het ICD van elk ontslag van een arbeider waarvoor een outplacementbegeleiding dient verstrekt te worden en dit binnen de 7 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van betekening van het ontslag of van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§2. De mededeling dient op het het aanvraagformulier in bijlage, per aangetekend schrijven of bij gewoon geschrift, waarvan hij het dubbel laat tekenen voor ontvangst, overgemaakt te worden aan het ICD.

§3. De mededeling dient volgende elementen te bevatten:

- Identificatie van de werkgever;
- Identificatie van de werknemer;
- Datum indiensttreding;
- Datum opzegging of verbreking;
- Datum uit dienst;
- Arbeidsregime .

§4. Indien de werkgever het ICD niet verwittigt binnen de termijnen overeenkomstig § 1, dient het ICD te worden beschouwd als zijnde ontslagen van zijn verplichtingen.

Artikel 8. § 1. Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet het ICD schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer aan wie het op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

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

Het ICD doet binnen een termijn van één maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

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

§2. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn kan het ICD, in afwijking van §1 en onder voorbehoud van de toepassing van artikel 9, lid 2 van C.A.O. nr. 82, vanaf de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer aan wie het op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

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

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

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

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

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

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

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

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

§5. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

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

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

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

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

§7. Het verzoek om een outplacementbegeleiding te bekomen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum, alsook de verwittiging

betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit, gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door het ICD voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van het ICD, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum, gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

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

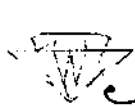
§9. Dit artikel is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht krachtens de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.

Hoofdstuk 111, Slotbepalingen

Artikel 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan opgezegd worden door elke ondertekenende partij, met inachtnaam van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De opzegging wordt betekend bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel en aan elke ondertekenende partij .



Intern compensatiefonds voor de diamantsector

Wet van 12 april 1960

AANVRAAGFORMULIER ⁽¹⁾ Outplacementbegeleiding

C.A.O. van 20 december 2007

A. Identificatie van de werkgever

Firmanaam : _____

Adres : _____

R.S.Z.nr. : _____

Handtekening werkgever, _____

Datum : _____

B. Identificatie van de arbeider

Naam : _____

Adres : _____

Rijksregisternummer :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Datum in dienst : _____

Datum opzegging of verbreking : _____

Datum uit dienst : _____

Arbeidsregime : _____

Uiterlijk binnen de 7 kalenderdagen volledig ingevuld, ondertekend en aangetekend of bij gewoon geschrift waarvan het dubbel voor ontvangst dient getekend te worden, terug te zenden naar:

INTERN COMPENSATIEFONDS VOOR DE DIAMANTSECTOR
Hoveniersstraat 22 - 2018 ANTWERPEN 1

(1) Indien het ontslag om dringende redenen werd gegeven dient er geen outplacement aangeboden te worden

/

Convention collective de travail du 20 décembre 2007 concernant l'outplacement pour les travailleurs de {Industrie et du commerce du diamant

CHAPITRE I. Champ d'application

Article premier. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs, à l'exception des employés techniques, ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant.

Article 2. Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le licenciement est notifié, a droit à l'accompagnement d'outplacement comme prévu par la présente convention collective de travail. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ou si le congé a été donné pour motif grave. Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où le travailleur peut demander la pension de retraite.

Article 3. Conformément à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001, l'employeur doit, après que le congé a été donné, proposer au travailleur visé aux § 1^{er}, premier et deuxième alinéas, un accompagnement d'outplacement dont les conditions et délais sont prévus par la présente convention collective de travail. L'employeur n'est cependant pas tenu de proposer un accompagnement d'outplacement aux catégories de travailleurs énumérées ci-après, sauf si ceux-ci en font explicitement la demande:

1° Les travailleurs liés par un contrat de travail avec une durée hebdomadaire normale moyenne qui s'élève à moins de la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein dans une situation comparable dans le sens de l'article 2 de la loi du 5 mai 2002 relative au principe de la non-discrimination en faveur de travailleurs à temps partiel;

2° Les travailleurs qui, s'ils devenaient chômeurs complets à la fin de leur délais de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis, ne seraient pas tenus d'être disponibles pour le marché général du travail et qui sont définis comme tels par un arrêté royal pris en vertu du § 3, 2° de l'article 13 susmentionné.

CHAPITRE II. Le prestataire de services

Article 4. Les employeurs visés à l'article premier de la présente convention collective de travail confient cette mission au Fonds de compensation interne pour le secteur du diamant (FCI). Par cette attribution et à condition qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article 7 de la présente convention collective de travail, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en vertu des instruments légaux et conventionnels mentionnés au préambule de la présente convention collective de travail.

Le FCI peut confier tout ou partie de cet accompagnement & outplacement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux exigences réglementaires pour pouvoir exercer cette activité.

Article 5 . Lors de l'exécution de cette mission, le FCI respectera les normes de qualité prévues à la convention collective de travail n° 82bis du 3 octobre 2007 du Conseil national du travail, à savoir:

1° Le FCI fait appel à un prestataire de services qui agit:

- a) soit dans le cadre d'un règlement défini au niveau de la branche d'activité à laquelle appartient l'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'un règlement défini au niveau d'une autre branche d'activité;
- b) soit dans le cadre d'un règlement défini par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
- c) soit en qualité de bureau, public ou privé, spécialisé en la fourniture d'outplacement ;
- d) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, organisée dans le cadre d'un service régional de l'emploi.

2° Si le FCI fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé dans le sens de la réglementation concernant les bureaux de placement publics ou privés.

3° De la proposition que le FCI a fait à l'employeur visé à l'article 3, il doit apparaître que:

- a) le prestataire de services, responsable de l'accompagnement, s'engage à conclure une assurance contre les accidents offrant, pour tous les accidents survenus au cours de l'exécution de la mission d'outplacement et sur le chemin de et vers le lieu où celle-ci est exécutée et qui n'est pas couverte par l'assurance contre les accidents de travail de l'employeur, la même protection que celle garantie par la législation sur les accidents de travail;
- b) le prestataire de services s'engage, en cas de non-respect de ce dernier engagement, à garantir au travailleur victime d'un accident, sans préjudice des actions judiciaires que le travailleur peut intenter à l'encontre du prestataire de services sur la base de ses dommages, une indemnité forfaitaire complémentaire égale à trois mois de salaire;
- c) le prestataire de services s'engage, dans le cadre du traitement des données personnelles concernant le travailleur, à respecter la vie privée ; les renseignements obtenus au sujet du travailleur dans le cadre de la mission d'outplacement seront traités de manière confidentielle et ne seront pas transmis à des tiers;
- d) le prestataire de services s'engage à rendre au travailleur, à la demande de celui-ci, son dossier après la fin de la mission;
- e) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements du FCI vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre ou arrêter l'accompagnement d'outplacement;
- f) le prestataire de services s'engage à ne pas intervenir dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;
- g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations à ce sujet;
- h) le prestataire de services s'engage à offrir le maximum de compétences professionnelles et de savoir-faire technique en n'employant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;
- i) le travailleur sera appelé dans les meilleurs délais à commencer l'accompagnement d'outplacement afin que celui-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'établissement d'un bilan de compétences.

4° La proposition d'**outplacement** doit donner une idée claire et objective des services du prestataire de services et de ses modalités de fonctionnement ; à cet effet, la proposition doit contenir les éléments suivants:

- a) les services minimaux faisant partie de la mission : un bilan personnel et professionnel, l'assistance psychologique à la demande du travailleur, l'établissement d'un plan d'action ainsi que le soutien logistique et administratif;
- b) les objectifs visés, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés, adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de quarante-cinq ans et plus;
- c) les méthodes d'accompagnement visées concrètement;
- d) la date du début de l'accompagnement d'outplacement;
- e) la nature de l'**outplacement** visé : **outplacement** individuel et/ou de groupe;
- f) le programme du travailleur au cours de l'accompagnement d'outplacement, au moyen d'un document remis au travailleur, expliquant les démarches à suivre, l'entraînement et le suivi;
- g) les lieux probables où l'accompagnement d'outplacement sera organisé.

5° La distance entre le lieu de résidence ou de travail du travailleur et le lieu où l'outplacement est organisé doit être raisonnable; pour pouvoir en juger, il doit apparaître de l'offre d'outplacement que le prestataire de services montre une disponibilité géographique; il faut aussi tenir compte des moyens de déplacement du travailleur, y compris de leur prix, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification .

Article 6, § 1er. Le travailleur visé à l'article 2 a droit à l'accompagnement d'outplacement durant une période maximale de douze mois sous les conditions et modalités ci-après.

§ 2. Au cours d'une période de deux mois maximum, à compter de la date du début du programme d'outplacement, le travailleur reçoit vingt heures d'accompagnement au total, sauf lorsqu'il a informé le FCI du fait qu'il a un emploi auprès d'un nouvel employeur ou une activité professionnelle comme indépendant et qu'il ne désire pas commencer l'accompagnement.

L'accompagnement est poursuivi durant une période consécutive de quatre mois maximum, à raison de vingt heures au total, sauf lorsque le travailleur a informé le FCI du fait qu'il a un emploi auprès d'un nouvel employeur ou une activité professionnelle comme indépendant et qu'il ne désire pas continuer l'accompagnement.

L'accompagnement est de nouveau poursuivi durant une période consécutive de six mois maximum, à raison de vingt heures au total, sauf lorsque le travailleur a informé le FCI du fait qu'il a un emploi auprès d'un nouvel employeur ou une activité professionnelle comme indépendant et qu'il ne désire pas continuer l'**accompagnement** . L'information visée aux deuxième et troisième alinéas interrompt l'accompagnement d'outplacement.

§ 3. Lorsqu'un travailleur qui a informé le FCI du fait qu'il a un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, l'accompagnement d'outplacement commence ou reprend à sa demande . En cas de reprise, celle-ci commence par la phase pendant laquelle le programme d'outplacement a été interrompu et pour les heures restantes . L'accompagnement prend en tout cas fin à l'échéance de la période de douze mois après qu'il a été entamé.

§ 4. Le travailleur qui met fin au contrat de travail au cours de la période de préavis avec un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, garde le droit à l'accompagnement d'outplacement jusqu'à trois mois après que le contrat de travail auprès de son précédent employeur a pris fin . Si l'accompagnement avait déjà commencé, la reprise commence par la phase pendant laquelle le programme d'outplacement a été interrompu et pour les heures restantes . L'accompagnement prend en tout cas fin à l'échéance de la période de douze mois après qu'il a été entamé.

CHAPITRE III . Procédure

Article 7 . § 1er. L'employeur informe le FCI de tout licenciement d'un ouvrier pour lequel l'accompagnement d'outplacement doit être fourni, dans les 7 jours civils à compter de la date de notification du licenciement ou de la rupture du contrat de travail.

§ 2. Cette notification, sur le formulaire de demande en annexe, devra être transmise au FCI par lettre recommandée ou par écrit ordinaire, dont l'employeur fera signer le double.

§ 3. La notification doit contenir les éléments suivants:

- l'identification de l'employeur;
- l'identification du travailleur;
- la date d'entrée en service;
- la date du licenciement ou de la rupture;
- la date du départ du service;
- le régime de travail.

§ 4. Si l'employeur n'informe pas le FCI dans les délais prévus au § 1^{er}, le FCI est censé délier de ses obligations.

Article 8 . § 1^{er} . Dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, le FCI fera par écrit une offre valable d'outplacement au travailleur à qui il doit proposer un accompagnement de sa propre initiative . Si le FCI ne propose pas d'accompagnement d'outplacement au travailleur dans le délai susmentionné de quinze jours, ce dernier met en demeure le FCI par écrit dans le mois après expiration de ce délai . Ce délai d'un mois sera cependant porté à neuf mois s'il a été mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis. Dans un délai d'un mois après la date de la mise en demeure, le FCI fera par écrit une proposition valable d'outplacement au travailleur . Le travailleur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de la proposition par le FCI pour donner ou non son accord par écrit à cette proposition.

§ 2. S'il a été mis fin au contrat de travail avec respect d'un délai de préavis, le FCI peut faire, en dérogation du § 1^{er} et sous réserve de l'application de l'article 9, 2e alinéa de la CCT n° 82, par écrit une offre valable d'outplacement au travailleur à qui il doit proposer un accompagnement de sa propre initiative, à partir de la notification et au cours de la période de préavis . Le travailleur n'est pas obligé d'accepter cette offre pendant la période visée à l'alinéa précédent . Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son accord

écrit à cette offre . Le travailleur qui veut accepter l'offre au cours de la période visée à l'alinéa 1^{er} peut y attacher la condition que la date du début de l'accompagnement soit remise jusqu'à après l'expiration du délai de préavis . Si le FCI est d'accord avec ce report, il en informe le travailleur par écrit; l'offre est alors considérée comme acceptée . Si le FCI n'est pas d'accord avec le report, il fait, dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin, une nouvelle offre valable d'outplacement . Dans ce cas, la procédure prévue au § 1^{er} s'applique.


§ 3. S'il a été mis fin au contrat de travail par l'employeur, avec respect d'un délai de préavis, le travailleur à qui le FCI doit offrir un accompagnement d'outplacement de sa propre initiative peut demander, en dérogation du § 1^{er}, à partir de la notification de licenciement et au cours de la période de préavis, de bénéficier de cet accompagnement.

Le FCI n'est pas obligé d'accéder à cette demande pendant la période visée à l'alinéa précédent. S'il refuse ou ne réagit pas à la demande, le FCI fera par écrit une offre valable d'outplacement dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin . Dans ce cas, la procédure prévue au § 1^{er} s'applique . Si le FCI accède à la demande du travailleur et fait par écrit une offre valable d'outplacement pendant la période visée à l'alinéa premier, la date du début de l'accompagnement est fixée par écrit et de commun accord.

§ 4. Le travailleur visé à l'article 3, 2^e alinéa, 1^o ou 2^o, à qui le FCI ne doit pas offrir un accompagnement d'outplacement de sa propre initiative et qui souhaite avoir recours à ce droit, introduit auprès du FCI une demande écrite, au plus tard deux mois après la notification du licenciement . Dans ce cas, la procédure prévue au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours pendant lequel le FCI doit offrir un accompagnement d'outplacement, sera compté à partir de la date de la demande par le travailleur.

§ 5. Le travailleur peut donner son accord pour commencer l'accompagnement d'outplacement au plus tôt après la notification du délai de préavis ou de la cessation immédiate du contrat de travail . L'écrit par lequel le travailleur donne son accord ne peut concerner que l'outplacement en tant que tel.

§ 6. Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 3, désire commencer ou reprendre l'accompagnement d'outplacement, introduit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte du nouvel emploi . Lorsque le travailleur qui désire commencer l'accompagnement, n'a pas encore reçu d'offre, la procédure prévue au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours pendant lequel le FCI doit offrir un accompagnement d'outplacement, sera compté à partir de la date de la demande par le travailleur . Le travailleur qui, conformément à l'article 6, § 4, désire commencer ou reprendre l'accompagnement d'outplacement, doit introduire sa demande écrite dans un délai de trois mois après que le contrat de travail auprès du précédent employeur a pris fin. Lorsque le travailleur qui désire commencer l'accompagnement n'a pas encore reçu d'offre, la procédure prévue au § 1^{er} s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours pendant lequel le FCI doit offrir un accompagnement d'outplacement, sera compté à partir de la date de la demande par le travailleur.



§7. La demande d'obtenir, de commencer ou de reprendre un accompagnement d'outplacement, la mise en demeure, l'accord avec l'accompagnement ou l'éventuel refus de celui-ci, la demande de report de la date du début ainsi que l'information concernant un nouvel emploi ou une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont un double est signé pour réception par le FCI. La proposition d'outplacement du FCI, l'éventuel refus d'une demande d'accompagnement, l'accord ou le refus du report de la date de début se font par lettre recommandée.

§8. Si le travailleur refuse sans motivation une proposition valable d'accompagnement d'outplacement ou ne réagit pas à une proposition valable, le FCI est libéré de son obligation d'offrir un accompagnement d'outplacement.

§9. Le présent article n'est pas applicable lorsque l'accompagnement d'outplacement est organisé par les cellules pour l'emploi créées en vertu de la réglementation concernant la gestion active des restructurations.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 9. la présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncé par chacune des parties signataires, avec respect d'un délai de préavis de six mois. La dénonciation est notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du diamant et à chacune des parties signataires.

Fonds de compensation interne pour le secteur du diamant
Loi du 12 avril 1960

FORMULAIRE DE DEMANDE ⁽¹⁾

Reclassement professionnel
CCT du 20 décembre 2007

A. Identification de l'employeur

Nom de société :
.....

Adresse :
.....
.....
.....
.....

n° O.N.S.S. :

Signature employeur,

Date :

A. Identification de l'ouvrier

Nom :

Adresse :

n° du registre national :

Date en service :

Date préavis ou rupture :

Date hors service :

Régime de travail :

A renvoyer au plus tard dans les 7 jours calendrier complètement rempli, signé et
recommandé ou par écrit ordinaire dont le double doit être signé pour réception à :

FONDS DE COMPENSATION INTERNE POUR LE SECTEUR DU DIAMANT
Hoveniersstraat 22 – 2018 ANTWERPEN 1

(1) en cas de licenciement pour motif grave, il ne faut pas offrir un reclassement
professionnel