

COMMISSION PAWTAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL

Convention collective de travail du 7 octobre 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1ER.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations du secteur socio-culturel qui ressortissent au champ de compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui :

1. soit ont leur siège social dans la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française et/ou par la Commission communautaire française ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, en ce compris l'exercice des compétences transféré à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, en raison de leur activité ou de leur organisation;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région wallonne.

ART. 2.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

CHAPITRE II. CADRE JURIDIQUE

ART. 3.

Cette convention est conclue en exécution de

- la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs en son chapitre V,
- de la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, relative au droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés ainsi que de toutes ses modifications ultérieures, conclue au sein du Conseil national du travail dénommée ci-après "la convention collective de travail n°82".

Cette convention a pour objet d'organiser le droit à une procédure de reclassement professionnel pour certaines catégories de travailleurs licenciés.

CHAPITRE III. CONDITIONS DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

ART. 4.

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante cinq ans au moment où le congé est donné, qui a au moins un an d'ancienneté ininterrompue et qui n'a pas été licencié pour faute grave, a droit à une procédure de

reclassement professionnel dans les conditions prévues par la convention collective de travail n°82.

ART. 5.

L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et des conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après le prestataire de services, pour le compte d'un employeur ou du Fonds social, institué par la convention collective de travail du 20 mars 1997 (arrêté royal du 14 septembre 1997, Moniteur belge du 22 octobre 1997), instituant un Fonds de sécurité d'existence du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone et en fixant les statuts, et de toutes ses modifications ultérieures conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel, et dont le siège est situé à 1000 - Bruxelles, quai du Commerce 48, qu'il a délégué à cette fin, 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 IV. PROCEDURE DE DEMANDE

ART. 6.

Au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social pour le travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif organisé par la présente convention au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du contrat.

Le travailleur visé à l'article 3, §2, deuxième alinéa, 1° et 2° de la convention collective de travail n° 82, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé. Dans ce cas, la procédure visée à l'article 7 §1 de la présente convention s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur envoie la demande écrite de reclassement visée à l'alinéa 1 du présent article est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

ART. 7.

§1. Le Fonds social vérifie si les conditions de licenciement, d'âge et d'ancienneté, telles que prévues dans la convention collective de travail n°82 sont remplies. Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la convention collective de travail n°82, au travailleur concerné dans un délai de 1 mois après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai d'un mois après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son employeur une mise en demeure écrite dans un délai d'un mois. Le délai de mise en demeure de 1 mois est toutefois porté à neuf mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Dans un délai de 15 jours à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose d'un mois pour faire une offre

de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions de licenciement, d'âge ou d'ancienneté, telles que prévues dans la convention collective de travail n°82, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

§2. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le Fonds social peut, par dérogation au §1er et sur demande de l'employeur formulée au plus tôt à partir de la notification du congé, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

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

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa premier peut, pour cela, poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis; le travailleur en informe le Fonds qui prévient l'employeur. Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et au Fonds social et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il le signale par écrit au travailleur et au Fonds social qui fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans le mois qui suit la fin du contrat de travail. L'employeur avertit le Fonds de la date de fin de ce contrat. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

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

L'employeur donne son accord sur la procédure par écrit dans un délai de 15 jours ; il charge le Fonds social de procéder à l'offre de reclassement professionnel. La procédure de reclassement professionnel se déroule alors conformément à l'article 11 de la convention collective de travail n°82 précitée.

Le Fonds social adresse alors par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée au paragraphe premier. La date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le travailleur; l'employeur en avertit le Fonds social.

§4. Le travailleur peut donner son consentement au Fonds social au début de la procédure de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat de travail. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

§5. Le travailleur qui, en application de l'article 6 §3 de la convention collective n°82, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande, à son employeur pour entamer la procédure ou au Fonds social pour la reprendre, dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui

souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au §1er s'applique, étant entendu que le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'opérer la demande au Fonds suivi du délai d'un mois dans lequel le Fonds social est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, en application de l'article 6 §4 de la convention collective n°82 précitée, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel introduit par écrit sa demande, à son employeur pour entamer la procédure ou au Fonds social pour la reprendre, dans un délai de trois mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au §1er s'applique, étant entendu que le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'opérer la demande au Fonds suivi du délai d'un mois dans lequel le Fonds social est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§6. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur ou le Fonds social, selon le cas, pour réception.

L'offre de reclassement professionnel du Fonds social, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel par l'employeur ou le Fonds social, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début par l'employeur s'opèrent par lettre recommandée.

§7. Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur et le Fonds social sont libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

ART. 8.

Le prestataire de service devra répondre aux exigences réglementaires fixées pour les bureaux de reclassement professionnel; il devra, en outre, observer les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail n°82.

CHAPITRE V. DUREE ET CONTENU DE L'AIDE AU RECLASSEMENT

ART. 9.

Le prestataire de service organise à l'attention des travailleurs repris à l'article 4 une aide au reclassement conforme à la convention collective de travail n°82.

ART. 10.

Le travailleur licencié s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Si le travailleur est absent sans justification, son droit au reclassement professionnel échoit. Le Fonds social lui notifie par recommandé la perte de son droit au reclassement professionnel et en avertit l'employeur.

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS DIVERSES

ART. 11.

Le comité de gestion du Fonds social est chargé d'établir la mise en œuvre et l'évaluation annuelle de la procédure décrite dans la présente convention collective de travail et d'en assurer la prise en charge des coûts sans pour autant déroger à la convention collective de travail n°82 précitée dont les dispositions auxquelles il n'est pas dérogé par la présente convention continuent à s'appliquer.

La présente convention déroge à l'article 7 §1er, §2, §3, §4, §5 et §6 ainsi qu'à l'article 9, alinéa 1er de la convention collective de travail n°82 précitée.

ART. 12.

L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement.

ART. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de douze mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

PARITAIR COMITE VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 houdende organisatie van het recht op outplacement voor sommige oudere werknemers

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

ARTIKEL I.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de organisaties van de socio-culturele sector die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector en die :

1. ofwel hun maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest hebben ;
2. ofwel hun maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap en/of de Franse Gemeenschapscommissie of die, naargelang het geval, moeten beschouwd worden als behorend tót de uitsluitende bevoegdheid van de Franse Gemeenschap, inclusief de uitoefening van de bevoegdheden overgeheveld naar het Waalse Gewest of naar de Franse Gemeenschapscommissie, omwille van hun activiteit of van hun organisatie;
3. ofwel gesticht zijn als een organisatie (vereniging zonder winstoogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht en die hun werkingscentrum in het Waalse Gewest hebben.

ART. 2.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel

HOOFDSTUK II. JURIDISCH KADER

ART. 3.

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van

- de wet van 5 september 2001 tót verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in hoofdstuk V,
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen alsook van aile latere wijzigingen ervan, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hierna "collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82" genoemd.

Deze overeenkomst heeft als doelstelling het recht op outplacement te organiseren voor sommige categorieën ontslagen werknemers.

HOOFDSTUK III. VOORWAARDEN VOOR OUTPLACEMENT

ART. 4.

De werknemer wiens werkgever een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven, die ten minste een jaar ononderbroken anciënniteit heeft en die niet werd ontslagen om dringende redenen, heeft recht op outplacement onder de voorwaarden vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

ART. 5.

De outplacementbegeleiding omvat het geheel van diensten en begeleidende adviezen die individueel of in groep worden verstrekt door een derde, hierna de dienstverlener genoemd, voor rekening van een werkgever of van het Sociaal Fonds, opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 (koninklijk besluit van 14 september 1997, Belgisch Staatsblad van 22 oktober 1997), tót oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid van de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschappen en tót vaststelling van de statuten ervan en van alle latere wijzigingen ervan, gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, en waarvan de zetel is gevestigd te 1000 Brussel, Handelskaai 48, die hij hiertoe heeft afgevaardigd, teneinde het voor een werknemer mogelijk te maken om zelf en zo vlug mogelijk een baan te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooien.

HOOFDSTUKIV. AANVRAAGPROCEDURE

ART. 6.

Uiterlijk binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het Sociaal Fonds voor de werknemers voor wie hij het initiatief moet nemen om outplacement aan te bieden.

De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer, voor wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken, uiterlijk binnen 15 dagen na het einde van de overeenkomst te informeren over de maatregel die ingevoerd wordt door deze overeenkomst.

De werknemer bedoeld in artikel 3, §2, tweede lid, 1° en 2° van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, voor wie de werkgever niet verplicht is om op eigen initiatief outplacement aan te bieden en die gebruik wenst te maken van het recht op deze procedure, dient hiertoe een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever, uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag. In dit geval is de procedure bedoeld in artikel 7 §1 van deze overeenkomst van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarin de werkgever de schriftelijke aanvraag voor outplacement bedoeld in het eerste lid van dit artikel verzendt, wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag door de werknemer wordt gedaan.

ART. 7.

§1. Het Sociaal Fonds gaat na of de voorwaarden inzake ontslag, leeftijd en anciënniteit, zoals vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 vervuld zijn. Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het Sociaal Fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 1 maand na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het Sociaal Fonds; hij brengt de werkgever hiervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van een maand na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het Sociaal Fonds geen outplacementbegeleiding heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van een maand. De termijn voor ingebrekestelling van 1 maand wordt éditert op negen maanden gebracht wanneer een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst zonder een opzeggingstermijn na te leven.

Binnen een termijn van vijftien dagen na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aangetekende brief het Sociaal Fonds op de hoogte dat over een maand beschikt om een aanbod voor outplacement te doen aan de werknemer; het Sociaal Fonds zendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van een maand, vanaf het ogenblik dat het aanbod wordt gedaan door het Sociaal Fonds, om al dan niet zijn schriftelijke toestemming voor dit aanbod te geven ; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden inzake ontslag, leeftijd of anciënniteit, zoals vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, brengt het Sociaal Fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van een maand vanaf de aanvraag voor outplacement ; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van vijftien dagen.

§2. Als de werkgever een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een opzegging, kan het Sociaal Fonds in afwijking van §1 en op aanvraag van de werkgever die ten vroegste wordt geformuleerd vanaf de kennisgeving van het ontslag, schriftelijk een geldig aanbod doen voor outplacement vanaf de kennisgeving van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn aan de werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief aan aanbod moet doen voor outplacement.

De werknemer is niet verplicht om dit aanbod te aanvaarden tijdens de période bedoeld in het vorige lid. Hij beschikt in ieder geval over een termijn van een maand nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd om al dan niet zijn schriftelijke instemming te geven met het aanbod.

De werknemer die het aanbod wenst te aanvaarden tijdens de période vermeld in het eerste lid kan hiertoe als voorwaarde stellen dat de begindatum van de procédure wordt uitgesteld tót na het verstrijken van de opzeggingstermijn ; de werknemer brengt het Fonds hiervan op de hoogte en het Fonds verwittigt de werkgever. Als de werkgever akkoord gaat met dit uitstel, laat hij dit schriftelijk weten aan de werknemer en aan het Sociaal Fonds en dit aanbod wordt beschouwd als aanvaard. Als de werkgever er niet mee instemt, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en aan het Sociaal Fonds, dat opnieuw schriftelijk een aanbod doet voor outplacement in de maand die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever brengt het Fonds op de hoogte van de datum van het einde van deze overeenkomst. In dit geval is de procédure vermeld in §1 van toepassing.

§3. Als de werkgever een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een opzegging, kan de werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief outplacement moet aanbieden, in afwijking van §1, aan de werkgever na de kennisgeving van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn vragen om van deze procédure gebruik te kunnen maken.

De werkgever geeft schriftelijk zijn akkoord over de procédure binnen een termijn van 15 dagen ; hij geeft aan het Sociaal Fonds de opdracht om een aanbod te doen voor outplacement. De outplacementprocedure verloopt dan overeenkomstig artikel 11 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Het Sociaal Fonds verzendt dan schriftelijk een geldig aanbod voor outplacement tijdens de période vermeld in de eerste paragraaf. De begindatum van de outplacementprocedure wordt in onderlinge overeenstemming schriftelijk vastgesteld tussen de werkgever en de werknemer; de werkgever brengt het Sociaal Fonds hiervan op de hoogte.

§4. De werknemer kan zijn toestemming geven aan het Sociaal Fonds in het begin van de outplacementprocedure ten vroegste na de kennisgeving van de opzegging of van de onmiddellijke stopzetting van de arbeidsovereenkomst. Het geschreven document waarmee de werknemer zijn toestemming geeft mag enkel outplacement als zodanig betreffen.

§5. De werknemer die, met toepassing van artikel 6 §3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk zijn aanvraag in, bij zijn werkgever om de procédure aan te vatten of bij het Sociaal Fonds om deze te hervatten, binnen een termijn van een maand na het verlies van zijn nieuwe baan. Wanneer de werknemer die de procédure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procédure bedoeld in §1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 15 dagen waarin de werkgever de aanvraag aan het Fonds moet richten gevolgd door de termijn van een maand waarin het Sociaal Fonds een outplacementprocedure moet aanbieden wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag wordt gedaan door de werknemer.

De werknemer die, met toepassing van artikel 6 §4 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk zijn aanvraag in, bij zijn werkgever om de procédure aan te vatten of bij het Sociaal Fonds om deze te hervatten, binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever ten einde is gelopen. Wanneer de werknemer die de procédure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procédure bedoeld in §1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 15 dagen waarin de werkgever de aanvraag bij het Fonds moet indienen gevolgd door de termijn van een maand waarin het Sociaal Fonds een outplacementprocedure moet aanbieden wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag wordt gedaan door de werknemer.

§6. De aanvraag om een outplacementprocedure te verkrijgen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de procédure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tót uitstel van de begindatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe baan of een zelfstandige activiteit gebeuren per aangetekende brief of door de overhandiging van een schriftelijk document waarvan het dubbel ondertekend wordt door de werkgever of het Sociaal Fonds, naargelang het geval, voor ontvangst.

Het aanbod voor outplacement van het Sociaal Fonds, de eventuele weigering van een aanvraag van een outplacementprocedure door de werkgever of het Sociaal Fonds, de aanvaarding of de weigering van een aanvraag tót uitstel van de begindatum door de werkgever gebeuren per aangetekende brief.

§7. Als de werknemer zonder reden een geldig aanbod voor outplacement weigert of als hij niet reageert op een geldig aanbod, worden de werkgever en het Sociaal Fonds vrijgesteld van hun verplichting om outplacement aan te bieden.

ART. 8.

De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de réglementaire eisen die vastgesteld zijn voor de outplacementbureaus ; hij zal bovendien de verbintenissen moeten naleven die hem worden opgelegd krachtens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

HOOFDSTUK V. DUUR EN INHOUD VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

ART. 9.

De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 4 outplacementbegeleiding overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

ART. 10.

De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procédure en om de voorgestelde opleidingen te volgen.

Als de werknemer ongewettigd afwezig is, vervalt zijn recht op outplacement. Het Sociaal Fonds brengt hem per aangetekende brief op de hoogte van het verlies van zijn recht op outplacement en verwittigt de werkgever hiervan.

HOOFDSTUK VI. - DIVERSE BEPALINGEN

ART. 11.

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds is verantwoordelijk voor de uitvoering en de jaarlijkse evaluatie van de procedure omschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst en moet instaan voor de kosten zonder af te wijken van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 waarvan de bepalingen waarvan niet wordt afgeweken door deze overeenkomst van toepassing blijven.

Deze overeenkomst wijkt af van artikel 7 §1, §2, §3, §4, §5 en §6 alsook van artikel 9, 1^{ste} lid van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

ART. 12

De toekenning van deze outplacementprocedure doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wat het ontslag betreft.

ART. 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 voor onbepaalde tijd. Zij kan door elke partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van twaalf maanden, per aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.