

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS

-----

Zitting van dinsdag 17 juli 2007

-----

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

-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS VAN 17 JULI 2007 TOT  
WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82  
VAN 10 JULI 2002 BETREFFENDE HET RECHT OP OUTPLACE-  
MENT VOOR WERKNEMERS VAN VIJFENVEERTIG  
JAAR EN OUDER DIE WORDEN  
ONTSLAGEN**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid hoofdstuk V, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002, 23 december 2005, 20 juni 2006 en 17 mei 2007.

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

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

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

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

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

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

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

### **Artikel 1**

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

### **Commentaar**

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

### **Artikel 2**

Artikel 3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 3

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

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

1° hij is niet ontslagen om dringende redenen;

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

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

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

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

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

### Commentaar

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

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

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

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

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

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

### **Artikel 3**

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

"Hoofdstuk III. Kwaliteitscriteria

#### Artikel 5

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

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

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

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

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

- a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;

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

### Commentaar

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

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen, heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

De verbintenis om een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

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

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

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

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

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

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

#### **Artikel 4**

Artikel 6 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen als volgt :

"Artikel 6

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

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

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

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

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

### Commentaar

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

De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van maximum twee maanden recht heeft, zijn erop gericht ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De eventueel bijkomende twintig uren tijdens de termijn van maximum vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende periode van maximum zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren."

## **Artikel 5**

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

"Hoofdstuk V. Procedure

Artikel 7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§9. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 7 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.

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

### Commentaar

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

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

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

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



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

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

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

## **Artikel 6**

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

"Hoofdstuk VI. Uitvoering van de outplacementbegeleiding

### Artikel 8

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

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

### Commentaar

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

### **Artikel 7**

Artikel 10 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgeheven.

### Commentaar

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

### **Artikel 8**

Artikel 12 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt ingetrokken.

### Commentaar

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

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

## **Artikel 9**

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

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

Gedaan te Brussel, op zeventien juli tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

CH. ISTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

A. DEBRULLE

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

R. DE LEEUW

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x            x            x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----