

ADVIES Nr. 1.617

---

Zitting van dinsdag 17 juli 2007

---

Uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 - Outplacement

x                    x                    x

2.162/10-2

## **ADVIES Nr. 1.617**

---

Onderwerp : Uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 - Outplacement

---

In het kader van de uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 zijn een aantal wettelijke en verordenende maatregelen genomen die betrekking hebben op de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers van vijfenveertig jaar en ouder.

Het Bureau van de Raad was van mening dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 moet worden aangepast op basis van die bepalingen.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de gemengde commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers op 17 juli 2007 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis gesloten 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.

Op verslag van diezelfde commissie heeft de Raad op 17 juli 2007 ook het volgende begeleidende advies uitgebracht.

x      x      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

De Raad constateert dat maatregel 59 van het generatiepact als volgt luidt: " Een werkgever die een werknemer ouder dan 45 jaar ontslaat, moet een outplacement aanbieden, zo niet dient hij een bijdrage te storten aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ter financiering van het outplacement voor zij die geen aanbod kregen van hun werkgever. Voor de werkgever bedraagt deze bijdrage 3.600 €. Voor de werknemer die noch op het outplacement-aanbod ingaat, noch zich aanmeldt bij de tewerkstellingscel, geldt dezelfde sanctie als bij het niet aanvaarden van een passende dienstbetrekking."

Anderzijds bevat het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 een aantal verbintenissen van de sociale partners inzake outplacement. Zo bepaalt het interprofessioneel akkoord onder andere het volgende met betrekking tot de genoemde bijdrage aan de RVA: "De sociale partners komen overeen om gedurende de looptijd van dit IPA de totale boete voor het niet aanbieden van een outplacementbegeleiding te behouden op 1800 euro."

Een koninklijk besluit van 5 maart 2007 geeft uitvoering aan dat punt van het interprofessioneel akkoord, in die zin dat het koninklijk besluit van 26 november 2006 tot uitvoering van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt ingetrokken.

Ter uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord 2007-2008 werden een aantal wettelijke en verordenende maatregelen genomen (onder meer de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008) en moeten er nog andere genomen worden, met betrekking tot de outplacementbegeleiding van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.

De in de Raad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben in dat kader besloten een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 aan te passen op basis van die bepalingen.

In dit advies worden in eerste instantie de essentiële elementen van die wijzigende collectieve arbeidsovereenkomst toegelicht.

Daarnaast worden er voorstellen en opmerkingen geformuleerd over punten die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld.

## **II. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis bevat in grote lijnen de volgende elementen :

- Artikel 2 wijzigd artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 (toepassingsgebied) om die laatste bepaling in overeenstemming te brengen met artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door artikel 7 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

In eerste instantie heeft die aanpassing tot doel in de collectieve arbeidsovereenkomst te voorzien in de verplichting voor de werkgever om een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die voldoen aan de gestelde voorwaarden.

Die wijziging heeft verder tot doel te bepalen aan welke categorieën van werknemers de werkgever geen outplacementbegeleiding moet aanbieden, namelijk enerzijds de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van een deeltijdse arbeidsovereenkomst die niet de helft bedraagt van de normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming en anderzijds de werknemers die, indien ze volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

- Artikel 3 vervangt artikel 5 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Dat nieuwe artikel verduidelijkt dat een outplacementaanbod slechts geldig is als het voldoet aan de kwaliteitscriteria die in dat artikel worden vastgesteld.
  
- Artikel 4 vervangt artikel 6 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Die bepaling regelt de duur en de fasering van de outplacementbegeleiding . Ze bepaalt onder andere de situatie van de werknemer die zijn werkgever heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden en deze verliest binnen drie maanden na de indiensttreding. In dat geval kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding worden aangevat of hervat. De begeleiding wordt hervat voor de nog overblijvende uren. De outplacementbegeleiding neemt in ieder geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat ze werd aangevat.

Verder wordt bepaald dat de werknemer die aan zijn arbeidsovereenkomst een einde maakt met inachtneming van een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden, het recht op outplacement ten laste van zijn vorige werkgever behoudt tot drie maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de outplacementbegeleiding 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 ieder geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat ze werd aangevat.

- Artikel 5 vervangt artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82. Dat artikel bepaalt de procedure die moet worden gevolgd om recht te hebben op een outplacementbegeleiding. Overeenkomstig artikel 13 van de genoemde wet van 5 september 2001, vervangen door de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, is de werkgever er namelijk toe verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemer.

In afwijking van dat beginsel en overeenkomstig het genoemde artikel 13 van de wet van 5 september 2001 is de werkgever niet verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de voornoemde categorieën van werknemers, bedoeld in artikel 2, § 2, tweede alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, tenzij die werknemers er uitdrukkelijk om verzoeken.

Voor de werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden, moet die werkgever binnen vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen. Indien de werkgever binnen die termijn geen outplacementbegeleiding aanbiedt, stelt de werknemer hem schriftelijk in gebreke binnen een maand na het verstrijken van die termijn. Die laatste termijn wordt op negen maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan hij vanaf de kennisgeving van de opzegging schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen. Evenzo kan de werknemer na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn vragen een outplacementbegeleiding te genieten.

De werknemer aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding moet aanbieden en die er gebruik van wenst te maken, moet er schriftelijk om verzoeken uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag. In dat geval geldt dezelfde procedure als voor de werknemer aan wie de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarbinnen de werkgever een geldig outplacementaanbod moet doen, gerekend wordt vanaf het tijdstip van de aanvraag door de werknemer.

De collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt ook de procedure die moet worden gevolgd door de werknemer die zijn werkgever verwittigd heeft dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden en die betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding of die tijdens de opzeggingstermijn aan zijn arbeidsovereenkomst een einde heeft gemaakt met een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, en die een outplacementbegeleiding wil hervatten of aanvatten.

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

- Artikel 6 vervangt artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 en bepaalt eensdeels dat de werknemer te goeder trouw moet meewerken aan de outplacementbegeleiding en anderdeels dat de werkgever erop moet toezien dat de opdracht van de dienstverlener te goeder trouw wordt uitgevoerd.

- Artikel 7 heft artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 op, rekening houdend met de voornoemde aanpassingen in artikel 5 met betrekking tot de kwaliteitscriteria waaraan het outplacement moet beantwoorden. De bepalingen betreffende de verbintenissen van de dienstverleners, die aanvankelijk waren opgenomen in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst, worden immers in hun geheel overgeheveld naar het nieuwe artikel 5.
  
- Artikel 8 trekt artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst in. Dat artikel 12 stelde het bedrag vast van de bijdrage die moet worden betaald door de werkgever die zijn wettelijke verplichtingen inzake outplacement niet heeft nageleefd. De programwet van 24 december 2002 heeft die bepaling ingetrokken en vervangen door een regeling volgens welke de werkgever die de genoemde verplichtingen niet is nagekomen een bijdrage moet betalen waarvan het bedrag bij koninklijk besluit moet worden vastgesteld.

### **III. VOORSTELLEN EN OPMERKINGEN**

De Raad constateert dat een aantal punten niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld en wil de aandacht van de regering of de dienstverleners vestigen op bepaalde bijzondere aspecten van de outplacementproblematiek.

#### **A. Toepassingsgebied van de wet- en regelgeving betreffende outplacement**

De Raad herinnert eraan dat hij zich in advies nr. 1.605 van 24 april 2007 heeft uitgesproken over een ontwerp van koninklijk besluit dat bepaalt welke werknemers niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt wat outplacement betreft. In het kader van dat advies heeft hij gerichte opmerkingen geformuleerd over de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of onder een van de paritaire subcomités van dat paritair comité alsook over de personen met een handicap tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen. In dit advies maakt hij aanvullende opmerkingen over de bruggepensioneerde werknemers en de deeltijdse werknemers.

1. Wat betreft de bruggepensioneerde werknemers

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis wijzig artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82. Die aanpassing heeft tot doel te bepalen aan welke categorieën van werknemers de werkgever geen outplacementbegeleiding moet aanbieden, onder andere de bruggepensioneerden die niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. Daarmee wordt dat instrument in overeenstemming gebracht met artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door artikel 7 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

De Raad constateert dat er een combinatie is van verschillende regelgevingen betreffende de materie van de brugpensioenen en verschillende categorieën van bruggepensioneerden. Volgens hem moeten de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de RVA dus zorgen voor een duidelijke informatieverstrekking over dat vraagstuk.

2. Wat betreft de deeltijdse werknemers

De Raad herinnert eraan dat het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 het volgende bepaalt:

*"De sociale partners bevestigen de dubbele verplichting die uit het Generatiepact voortvloeit wanneer een werkgever een werknemer van meer dan 45 jaar oud ontslaat: de werkgever is verplicht het recht op outplacementbegeleiding aan te bieden en de werknemer is verplicht erop in te gaan.*

*De sociale partners komen evenwel overeen dat deze dubbele verplichting niet geldt en bijgevolg voor werkgever noch werknemer een sanctie kan worden opgelegd in de volgende gevallen:*

- *deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor minder dan de helft van een normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming; in dit geval behoudt de werknemer evenwel het recht om de outplacementbegeleiding aan de werkgever te vragen; (...)"*

Artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door artikel 7 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, geeft uitvoering aan dat punt van het interprofessioneel akkoord.



De Raad merkt op dat artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis, dat artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 wijzigt, dat interprofessioneel instrument aanpast aan die wetswijziging.

3. Wat betreft de in de beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en sommige doorstromingsprogramma's tewerkgestelde werknemers

De Raad herinnert eraan dat hij zich in advies nr. 1.605 van 24 april 2007 heeft uitgesproken over een ontwerp van koninklijk besluit dat bepaalt welke werknemers niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, wat outplacement betreft. In dat advies was hij van mening dat rekening moet worden gehouden met de bijzondere noden inzake outplacement van de in beschutte werkplaatsen tewerkgestelde werknemers met een handicap en dat het daarom aangewezen zou zijn die werknemers te beschouwen als werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt, wat outplacement betreft.

Hij wijst erop dat de in een sociale werkplaats tewerkgestelde werknemers een soortgelijk publiek vormen als de werknemers met een handicap die zijn tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, aangezien het gaat om personen die te kampen hebben met zulke ernstige psychosociale problemen dat ze niet kunnen deelnemen aan de gewone arbeidsmarkt. Bovendien is eenzelfde paritair comité bevoegd voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en zijn de regelgevingen betreffende die verschillende werkplaatsen en de erin tewerkgestelde werknemers onderling op elkaar afgestemd.

De Raad constateert bovendien dat de maatregelen die worden genomen ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma dat is erkend op basis van het koninklijk besluit van 9 juni 1997 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de doorstromingsprogramma's, dezelfde doelstellingen nastreven als de maatregelen die worden genomen ten gunste van de in de beschutte werkplaatsen tewerkgestelde werknemers met een handicap.

Hij merkt evenwel enerzijds op dat die werknemers onderworpen zijn aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en anderzijds dat de bijzondere doorstromingsmaatregelen voor die categorieën van werknemers een (re-)integratie op de gewone arbeidsmarkt tot doel hebben, welke doelstelling ook wordt nagestreefd door het outplacement.

Rekening houdend met dat goed afgebakende publiek en met de aan die maatregelen eigen doelstellingen vraagt de Raad zich dan ook af of er geen risico is op een doeltreffendheidsval van de outplacementbegeleiding, wat kan leiden tot ongewenste gevolgen voor het opzetten van die bijzondere doorstromingsmaatregelen.

## B. Kwaliteitscriteria

### 1. Toepassing op de tewerkstellingscellen

De Raad wijst erop dat de kwaliteitscriteria waaraan een geldig outplacementaanbod moet voldoen, zoals ze zijn omschreven in het nieuwe artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst, zowel op de verplichte als op de facultatieve tewerkstellingscellen van toepassing zijn.

### 2. Met betrekking tot de elementen die het geldige outplacementaanbod moet bevatten

Het nieuwe artikel 5, 4° van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de elementen die het geldige outplacementaanbod moet bevatten. Het gaat om:

- de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning voor de werknemer die erom verzoekt, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
- de nagestreefde doelstellingen, met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder;
- de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;

- de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
- het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/of groepsoutplacement;
- 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;
- de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding zal worden georganiseerd.

De Raad acht het immers wenselijk dat de door de dienstverleners voorgestelde methodes vooral bijzondere aandacht zouden besteden aan de vraagstukken van het beheer van de verandering, de emotionele aspecten die zeer belangrijk zijn voor de oudere werknemers en de bijzondere moeilijkheden die deze werknemers bij het solliciteren ondervinden.

De Raad is van mening dat het programma in voorkomend geval rekening moet houden met de mogelijkheid voor de werknemer om het programma te volgen en tegelijkertijd het werk te hervatten of een opleiding te volgen.

3. Met betrekking tot de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt georganiseerd

Het nieuwe artikel 5, 5° van de collectieve arbeidsovereenkomst luidt als volgt: "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."

Volgens de Raad moeten de dienstverleners immers blijk geven van een geografische beschikbaarheid zowel voor de plaats waar de begeleiding wordt georganiseerd als voor de vaststelling van de plaats waar de werknemer de opleiding moet volgen. Ter beoordeling van de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer moet rekening worden gehouden met de volgende elementen: 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.

### C. Aansprakelijkheid van de werkgever

De Raad wijst erop dat artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 opheft. Dat artikel 10 stelt de verbintenissen van de dienstverlener vast. Die bepalingen worden in hun geheel overgeheveld naar het nieuwe artikel 5, dat betrekking heeft op de kwaliteitscriteria.

Zo merkt de Raad op dat het outplacementaanbod maar geldig is als het beantwoordt aan kwaliteitscriteria, met name de verplichting voor de werkgever om een beroep te doen op een van de dienstverleners als bedoeld in dat nieuwe artikel 5, 1°.

De Raad verduidelijkt dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst de werkgever niet beletten een tewerkstellingscel die hij heeft opgericht of een component van een dergelijke cel er contractueel mee te belasten zijn verplichtingen uit te voeren volgens de regels van het mandaat. De werkgever kan zich ook inschrijven in bestaande structuren die zijn gecreëerd op basis van een wet of een decreet.

De Raad wijst erop dat de werkgever tijdens de volledige outplacementbegeleiding wel aansprakelijk blijft voor de verplichtingen die hem door de wet en de regelgeving worden opgelegd, ongeacht de dienstverlener of de cel die hij aanwijst.

### D. Sanctiemechanismen

#### 1. Ten opzichte van de werknemer

##### a. Van toepassing zijnde regelgeving

Krachtens het koninklijk besluit van 9 maart 2006<sup>1</sup> tot wijziging van de artikelen 51, 52 bis en 53 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van het generatiepact, heeft het feit dat een werknemer van 45 jaar of meer:

---

<sup>1</sup> Zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 28 maart 2007.

- weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement-begeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt;
  
- zich niet inschrijft bij een tewerkstellingscel;
  
- geen outplacementbegeleiding vraagt binnen de termijnen en overeenkomstig de procedure, als bepaald in de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82;

tot gevolg dat hij wordt beschouwd als een werknemer die werkloos is of wordt wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil, die kan worden uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Verder wordt de werknemer niet beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil indien hij het bewijs levert dat hij onmiddellijk na het einde van zijn arbeidsovereenkomst het werk heeft hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever gedurende een ononderbroken periode van minstens twee maanden, gerekend van datum tot datum.

b. Noodzaak van een aanpassing van sommige punten van de instructies van de RVA aan de werkloosheidsbureaus

De Raad vraagt dat de instructies van de RVA zouden worden aangepast zodat bij de toepassing van de werkloosheidsregelgeving rekening zou worden gehouden met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis en met bepaalde omstandigheden die zich tijdens de outplacementbegeleiding kunnen voordoen. Het gaat meer bepaald om:

- de vraag van de werknemer om de aanvangsdatum van de begeleiding uit te stellen wanneer de werkgever het outplacementaanbod doet tijdens de opzeggingstermijn

De Raad wijst erop dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis bepaalt dat de werknemer die tijdens de opzeggingstermijn een geldig outplacementaanbod wil aanvaarden, daartoe als voorwaarde kan stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding wordt verdaagd tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn. Als de werkgever met het uitstel akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer. Indien de werkgever het uitstel niet aanvaardt, moet hij binnen vijftien dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk een nieuw geldig outplacementaanbod doen.

- de weigering van een betrekking tijdens de in de loop van de opzeggingstermijn gevolgde outplacementbegeleiding

De Raad constateert dat aan de werknemers wier outplacementbegeleiding al tijdens de opzeggingstermijn is begonnen een betrekking zou kunnen worden aangeboden. Hij meent dat die werknemers, die zich in een periode van opzegging bevinden, die betrekking zouden moeten kunnen weigeren om hun outplacementbegeleiding voort te zetten en aldus een betrekking te kunnen uitoefenen die in overeenstemming is met hun nieuw verworven vaardigheden.

- de verkorte opzeggingstermijn van de werknemer die een nieuwe betrekking heeft gevonden

De Raad merkt op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis bepaalt dat de werknemer die recht heeft op een outplacementbegeleiding en die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, het recht op outplacementbegeleiding behoudt tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan punt IV, d. van de bijlage bij het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

c. Hervatting en verlies van een betrekking tijdens de periode van twee maanden volgend op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De Raad constateert dat artikel 51, § 1 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt dat de werknemer die werkloos is of wordt wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil, kan worden uitgesloten van het genot van de uitkeringen. Onder "werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer" wordt met name verstaan, het feit als werknemer van 45 jaar of meer, geen outplacementbegeleiding te vragen waarop hij recht heeft met toepassing van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, binnen de termijnen en conform de procedure bepaald in de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

In afwijking van die bepaling wordt de werknemer niet beschouwd als werkloos afhankelijk van zijn wil indien hij het bewijs levert dat hij onmiddellijk na het einde van zijn arbeidsovereenkomst het werk heeft hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever gedurende een ononderbroken periode van minstens twee maanden, gerekend van datum tot datum.

De Raad is van mening dat die regelgeving niet het probleem oplost van de werknemers die tussen het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en een daaropvolgende termijn van twee maanden opnieuw werk vinden voor een korte duur of het enkele dagen of weken later opnieuw verliezen. Hij wijst er immers op dat de huidige regelgeving zou kunnen leiden tot het ongewenste gevolg dat de werknemers, om straffen te vermijden, noch gedurende de voornoemde periode na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, noch tijdens de duur van de outplacementbegeleiding opnieuw werk zoeken. Hij meent dat dit contraproductief werkt.

Hij vraagt dat de RVA met dat contraproductief aspect rekening houdt bij de toepassing van de werkloosheidsregelgeving, inzonderheid wat de straffen betreft.

## 2. Ten opzichte van de werkgever

De Raad herinnert eraan dat de werkgever tijdens de volledige outplacementbegeleiding aansprakelijk blijft voor de wettelijke en verordenende verplichtingen die hem zijn opgelegd. Hij constateert evenwel dat het mogelijk is dat de dienstverlener of de tewerkstellingscel die hij heeft aangewezen, draait met het beginnen uitvoeren van zijn opdracht, ze niet beëindigt of de kwaliteitscriteria die in het nieuwe artikel 5, 4° en 5° van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld, niet naleeft.

In die gevallen zou de werkgever zich volgens de Raad moeten kunnen verantwoorden om niet te worden gestraft, met dien verstande dat de RVA zijn beoordelingsbevoegdheid behoudt. Hij drukt dan ook de wens uit dat de verordenende bepaling dienovereenkomstig wordt aangepast. Bovendien zou de werkloosheidsregelgeving moeten worden gewijzigd opdat in diezelfde omstandigheden de werknemer kan worden geacht het outplacementaanbod te hebben aanvaard en eraan te hebben meegewerkt.

## E. Opdracht van de RVA inzake outplacement

De Raad constateert dat ingevolge het koninklijk besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de werknemer die geen outplacementbegeleiding zoals voorzien door of krachtens de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst heeft kunnen genieten, aan het werkloosheidsbureau van de RVA waaronder hij ressorteert, zijn wens meedeelt om ten laste van de RVA een outplacementbegeleiding te genieten. Deze mededeling moet gebeuren binnen een termijn van zes maanden te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer de werkgever in gebreke heeft gesteld, overeenkomstig de procedure voor outplacementbegeleiding voorzien door of krachtens de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad wijst erop dat het outplacement een kans is voor de werknemer om zich opnieuw in te schakelen in het arbeidsproces. Hij is bijgevolg van mening dat de RVA, die alle belang heeft bij een snelle herinschakeling in het arbeidsproces, een proactieve rol moet spelen door sneller in te grijpen in het verloop van de begeleiding wanneer de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt.

In die optiek zou de RVA ook preventief de geldigheid van het outplacementaanbod moeten kunnen beoordelen.



Ook zou de RVA een outplacement moeten kunnen aanbieden in geval van betwisting over de reden van het ontslag om dringende reden.

De Raad merkt op dat die nieuwe aanpak een herziening impliceert van artikel 7, § 1, b van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, waarin is bepaald dat de RVA tot taak heeft de herscholing van de onvrijwillige werklozen te bevorderen en te organiseren; hij vraagt dat dit zo snel mogelijk gebeurt.

#### F. Slotbeschouwing

De sociale partners verbinden zich ertoe om op grond van een evaluatie van de toepassing van het nieuwe centrale instrument hun steun te verlenen aan de opstelling van een vademecum, dat een referentie-element zal zijn zowel voor henzelf als voor de andere betrokken actoren, zoals de lasthebbers van de werkgevers of de socialezekerheidsinstellingen.

-----