

De 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 outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen

A. Context van de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis

Ter uitvoering van het generatiepact van oktober 2005 en het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 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) met betrekking tot de outplacementbegeleiding van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.

Zo moet de werkgever ter uitvoering van het generatiepact de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden en de werknemer moet die aanvaarden en eraan meewerken. Hij moet zijn werkgever zelfs erom verzoeken indien die laatste hem geen begeleiding aanbiedt. Bij ontstentenis ervan kan de werknemer worden gestraft in het kader van de werkloosheidsregelgeving.

De werkgever die niet zou hebben voldaan aan zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding moet aan de RVA een bijdrage betalen ter financiering van de outplacementbegeleiding ten laste van de RVA voor de werknemers die geen begeleiding hebben genoten.

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord zijn de werkgever en de werknemer bovendien in bepaalde omstandigheden vrijgesteld van die verplichtingen.

B. Toepassingsgebied

Artikel 2 vervangt artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

De werknemer geniet een outplacementbegeleiding indien hij gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:

- hij is niet ontslagen om dringende redenen;

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

De werknemer heeft geen recht meer op een outplacementbegeleiding vanaf het tijdstip waarop hij het rustpensioen kan vragen.

De werkgever is er evenwel niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan twee categorieën van werknemers. De betrokken werknemers kunnen hem er evenwel uitdrukkelijk om verzoeken. Het gaat om:

- enerzijds de deeltijdse werknemers met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie, dat wil zeggen die:

- * dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent

en

- * in dezelfde vestiging of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers, in dezelfde bedrijfstak, werkzaam is;

- anderzijds de werknemers die, indien zij uitkeringsgerechtigd volledig 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. Een koninklijk besluit van 21 oktober 2007 heeft die categorieën vastgesteld. Globaal genomen gaat het om verschillende categorieën van brugpensioneerden alsook om werknemers die op het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding 58 jaar zijn of een beroepsverleden van 38 jaar hebben. Tenslotte betreft het de werknemers ontslagen door een werkgever, die behoort tot het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of een van de subcomités ervan.

C. Kwaliteitscriteria

Artikel 3 vervangt artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82. De bepalingen met betrekking tot de verbintenissen van de dienstverleners, die oorspronkelijk waren opgenomen in artikel 10, worden in hun geheel overgeheveld naar het nieuwe artikel 5. Dat nieuwe artikel bepaalt dat een outplacementaanbod slechts geldig is indien het voldoet aan de in het artikel vastgestelde kwaliteitscriteria.

Die kwaliteitscriteria bestaan in eerste instantie in de vaststelling van de dienstverleners waarop de werkgever een beroep kan doen. De gekozen dienstverlener moet zijn erkend. De verbintenissen van de dienstverlener moeten blijken uit het outplacementaanbod van de werkgever.

Dat outplacementaanbod moet bovendien een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten. De collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt in dat verband de elementen die het aanbod moet bevatten.

Ten slotte is bepaald dat de afstand tussen de woon- of werkplaats en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt georganiseerd redelijk moet zijn. Ter beoordeling hiervan moet enerzijds rekening worden gehouden met de geografische beschikbaarheid van de dienstverlener (wat betreft de plaats waar de begeleiding wordt georganiseerd en/of de plaats waar de opleiding moet worden gevolgd) en anderzijds met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer. Bij de beoordeling van die mogelijkheden moet rekening worden gehouden met de volgende elementen: de fysieke geschiktheid van de werknemer, zijn normale plaats van tewerkstelling, de beschikbaarheid van het openbaar vervoer en/of eigen vervoer alsook de duur, de kosten en de frequentie van de verplaatsing.

D. Duur en fasering van de begeleiding

Artikel 4 vervangt artikel 6 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst. Die bepaling regelt de duur en de fasering van de outplacementbegeleiding.

De werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden.

Gedurende een eerste fase van maximum twee maanden krijgt de werknemer twintig uur begeleiding. De begeleiding wordt voortgezet gedurende een tweede fase van maximum vier maanden ten belope van twintig uur. Ten slotte wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase van maximum zes maanden ten belope van twintig uur. De eerste fase is erop gericht de werknemer een ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De volgende twee fasen hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren.

In principe verloopt de overgang naar een volgende fase automatisch. De werknemer kan zijn werkgever evenwel laten weten dat hij een betrekking heeft bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten.

Indien de werknemer zijn nieuwe betrekking binnen drie maanden na de indiensttreding verliest, wordt de begeleiding op zijn verzoek aangevat of hervat. De hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren in die fase en in de volgende fase of fasen. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat ze werd aangevat. De mogelijkheid om de begeleiding aan te vatten of te hervatten geldt niet voor de werknemers die een activiteit als zelfstandige hebben aangevat.

Dat artikel bepaalt ook dat de werknemer die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden, het recht op een outplacementbegeleiding ten laste van zijn vorige werkgever behoudt tot drie maanden na de beëindiging van de eerste arbeidsovereenkomst. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren in die fase en in de volgende fase of fasen. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat. Die mogelijkheid geldt evenmin voor de werknemers die een activiteit als zelfstandige hebben ontwikkeld.

E. Procedure voor het aanbod en het verkrijgen van een outplacementbegeleiding

(zie de [schema's](#) om die procedure beter te visualiseren)

Artikel 5 vervangt artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82. Dat artikel stelt de procedure vast die moet worden nageleefd om een outplacement aan te bieden of te krijgen.

Zoals reeds is vermeld, is de werkgever er namelijk toe verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemer.

In afwijking van dat beginsel dient de werkgever geen outplacementbegeleiding aan te bieden aan de voornoemde werknemerscategorieën, behalve wanneer zij er uitdrukkelijk om verzoeken.

De werknemer aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding zou hebben aangeboden, terwijl hij daartoe verplicht is, moet er uitdrukkelijk om verzoeken.

1. Werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden

a. Beginnelsen

Binnen vijftien dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst doet de werkgever schriftelijk een outplacementaanbod aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief zo'n begeleiding moet aanbieden. Dat betekent dat de werkgever die een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn, binnen vijftien dagen na het verstrijken van de opzeggingstermijn een aanbod moet doen en dat de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van een opzeggingstermijn een aanbod moet doen binnen vijftien dagen na het tijdstip van het ontslag.

Indien de werkgever binnen de genoemde termijn geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever schriftelijk in gebreke. De werknemer beschikt daartoe over een termijn van een maand volgend op het verstrijken van de eerste termijn van vijftien dagen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn. Die termijn wordt evenwel op negen maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingsstermijn wordt beëindigd.

De werkgever moet op zijn laatst een maand na de ingebrekestelling een geldig outplacementaanbod doen.

De werknemer beschikt vervolgens over een maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dat aanbod te betuigen.

b. Arbeidsovereenkomst die wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn

1) Aanbod door de werkgever

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan hij vanaf de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen.

Die mogelijkheid doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten die handelen over de ontslagen, noch aan de aanvullende financiële voordelen die in geval van ontslag worden toegekend door op sectorniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

De werknemer is niet verplicht dat aanbod tijdens de opzeggingstermijn te aanvaarden: hij kan dat aanbod schriftelijk aanvaarden of weigeren tot een maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werknemer het aanbod onmiddellijk wil aanvaarden, kan hij evenwel vragen dat de begeleiding een aanvang neemt na het verstrijken van de opzeggingstermijn. Als de werkgever daarmee akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en wordt het aanbod geacht definitief te zijn aanvaard door de werknemer. Indien de werkgever weigert, moet hij binnen vijftien dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnieuw schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen en is de in punt 1.a hierboven beschreven procedure van toepassing.

2) Verzoek van de werknemer

De werknemer kan na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn verzoeken een outplacementbegeleiding te genieten.

Indien de werkgever weigert of niet op het verzoek reageert, moet hij binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen. In dat geval is de in punt 1. a beschreven procedure van toepassing.

Indien de werkgever ingaat op dat verzoek en schriftelijk een geldig outplacementaanbod doet tijdens de voornoemde periode, stellen de werkgever en de werknemer in onderling akkoord schriftelijk de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding vast.

2. Werknemer aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden

De werknemer aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden en die gebruik wenst te maken van het recht daarop, moet daartoe uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag een schriftelijk verzoek indienen. In dat geval geldt dezelfde procedure als voor de werknemer aan wie de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, met dien verstande dat de termijn binnen welke de werkgever een geldig outplacementaanbod moet doen, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek van de werknemer.

3. Instemming van de werknemer

De werknemer mag op zijn vroegst na de betekening van de opzeggingstermijn of de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Die instemming moet schriftelijk gebeuren en dat geschrift mag enkel betrekking hebben op het outplacement.

4. Werknemer die zijn werkgever verwittigd heeft dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden en dat hij de outplacementbegeleiding niet wil aanvatten of voortzetten en die zijn nieuwe betrekking binnen drie maanden na de indiensttreding verliest

Wanneer de voornoemde werknemer de outplacementbegeleiding wil aanvatten of hervatten, moet hij binnen een maand na het verlies van zijn nieuwe betrekking schriftelijk een verzoek indienen bij zijn vorige werkgever.

Indien die werknemer geen geldig aanbod heeft ontvangen, is de in punt 1. a beschreven procedure van toepassing. De termijn van vijftien dagen waarbinnen de werkgever de begeleiding moet aanbieden, wordt evenwel gerekend vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn verzoek indient.

5. Werknemer die aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden

Wanneer de genoemde werknemer de outplacementbegeleiding wil aanvatten of hervatten, moet hij schriftelijk een verzoek indienen bij zijn vorige werkgever binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij die werkgever een einde heeft genomen.

Indien de werknemer nog geen geldig aanbod heeft ontvangen is de in punt 1. a beschreven procedure van toepassing. De termijn van vijftien dagen waarbinnen de werkgever de begeleiding moet aanbieden, wordt evenwel gerekend vanaf het ogenblik waarop de werknemer zijn verzoek indient.

6. Formaliteiten die schriftelijk moeten worden vervuld

Alle formaliteiten die schriftelijk moeten worden vervuld door de werknemer (bijvoorbeeld de ingebrekestelling van de werkgever, de instemming met de outplacementbegeleiding, de kennisgeving van een nieuwe betrekking en de verzoeken om de begeleiding aan te vatten of te hervatten) moeten gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Alle formaliteiten die schriftelijk moeten worden vervuld door de werkgever (zoals het geldig outplacementaanbod, de instemming met of de weigering van een verzoek om uitstel van het begin van de begeleiding of de weigering van een verzoek om begeleiding door de werknemer tijdens de opzeggings-termijn) moeten gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

7. Ontheffing van de werkgever van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden

De werkgever wordt ontheven van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden wanneer de werknemer zonder reden een geldig outplacementaanbod weigert of er niet op reageert.

8. Sectorale regelingen

De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst hun eigen procedureregels vaststellen. Die regels komen dan in de plaats van de procedureregels waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis voorziet. Zo kunnen de paritaire comités mechanismen vaststellen aan de hand waarvan de werknemers zich direct tot de sector kunnen richten om een outplacementbegeleiding te krijgen.

9. Toepassing van de procedure op de tewerkstellingscellen

De bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst over de procedure is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding wordt georganiseerd door tewerkstellingscellen die zijn opgericht krachtens de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen. Die regelgeving is opgenomen in Titel IV, hoofdstuk V van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (artikelen 31 tot 41) en in het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.

F. Uitvoering van de outplacementbegeleiding

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

G. Bijdrage van de werkgever

Artikel 8 van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst trekt artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 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 programmawet van 24 december 2002 heeft die bepaling echter 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. Die bijdrage bedraagt op dit ogenblik 1.800 euro.

De bijkomende bijdrage, zoals vastgesteld ter uitvoering van het generatiepact, werd afgeschaft ingevolge het verzoek van de sociale partners in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.
