

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**

Direction du Greffe



ERRATUM

**Commission paritaire pour le secteur socio-cul-
turel**

**CCT n° 156007/CO/329
du 18/11/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 5, second tiret, doit être corrigé
comme suit : « en die **niet** is ontslagen om
dwingende redenen ».
- A l'article 7, § 1er, alinéa 5, à l'article 17, § 1er,
alinéa 4 et à l'article 17, § 4 (à deux reprises),
« toestemming » doit être remplacé par « **instem-**
ming ».

Décision du

02 -12- 2020

Paritair Comité voor de socio-culturele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2019

Organisatie van het recht op outplacement en opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 oktober 2009, van 24 maart 2014 en van 15 juni 2015 (Overeenkomst geregistreerd op 01/02/2016 onder het nummer 131226/CO/329)

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. 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 tot 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 personeel tewerkgesteld in de zin van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II.

Juridisch kader, onderwerp en definitie van outplacement

Art. 3. Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van :

- de wet van 5 september 2001 tot de 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 alle latere wijzigingen ervan, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hierna "collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82" genoemd;
- de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen), hoofdstuk 5 (diverse bepalingen), afdeling 3 (wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2013.
- de wet van 7 april 2019 (wet betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal, hoofdstuk 4 (Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht) tot wijziging van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Deze overeenkomst heeft als doelstelling het recht op outplacement te organiseren voor:

§1. De werknemer wiens de werkgever een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst:

- mits de prestatie van een opzeggingstermijn of de betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en van de artikelen 67 tot 69 van de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen) van ten minste 30 weken;
- en die niet werd ontslagen om dringende reden, heeft recht op een outplacementprocedure onder de voorwaarden waarin voorzien is in hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

§2. De werknemer wiens werkgever een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik waarop het ontslag wordt gegeven, die ten minste een jaar ononderbroken anciënniteit heeft, die niet werd ontslagen om dringende reden en die de procedure niet kan genieten die wordt bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst, heeft recht op een outplacementprocedure onder de voorwaarden waarin voorzien is in hoofdstuk 4 van deze overeenkomst.

§3. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten einde loopt door het feit dat de werkgever overmacht inroept in de zin van artikel 34, 1^{ste} lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft recht op een outplacementprocedure onder de voorwaarden waarin voorzien is in hoofdstuk 5 van deze overeenkomst.

Art. 4. De outplacementbegeleiding omvat het geheel van diensten en begeleidende adviezen die individueel of in groep worden verstrekt door een derde, hierna de dienstverlener genoemd, 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 ontplooiën. Wanneer een werkgever medische overmacht inroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, moeten de diensten en begeleidende adviezen worden aangepast aan een bediende die een gezondheidsprobleem heeft.

De dienstverlener handelt voor de rekening van een werkgever of van het sociaal fonds dat hij hiertoe heeft afgevaardigd.

Dit sociaal fonds is het fonds opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 (overeenkomst geregistreerd onder het nummer 44409/CO/329, koninklijk besluit van 14 september 1997, Belgisch Staatsblad van 22 oktober 1997) tot oprichting van een "Fonds voor bestaanszekerheid van de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschappen" en tot 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 gevestigd is te 1000 Brussel, Saincteletteplein 13-15.

HOOFDSTUK III.

Voorwaarden voor outplacement - Aanvraagprocedure - Duur - Wet van 26 december 2013 eenheidsstatuut

Art. 5. Recht op outplacement

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is :

- met een opzeggingstermijn of de betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69 van de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen) van minstens 30 weken;
- en die is ontslagen om dwingende redenen,
niet

heeft recht op een outplacementprocedure in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Afdeling 1. Outplacement in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met prestatie van een opzeggingstermijn)

Art. 6. Uiterlijk binnen 2 weken na het begin van de opzeggingstermijn, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het sociaal fonds voor de werknemer 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 2 weken na het einde van de overeenkomst te informeren over de maatregel die ingevoerd wordt door deze overeenkomst.

Art. 7. § 1. Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden inzake outplacement, in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn.

Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, in overeenstemming met de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 2 weken 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 2 weken na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het sociaal fonds geen outplacementprocedure heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 4 weken.

6

Binnen een termijn van 2 weken na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aange-tekende brief het sociaal fonds op de hoogte dat over 2 weken 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 4 weken, 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 outplacement, in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van één maand vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn aan de werkgever zijn akkoord geven over het aanbod voor outplacement. Het document waarmee de werknemer zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op outplacement als dusdanig. De werkgever bezorgt het sociaal fonds een kopie van het akkoord van de werknemer.

§ 3. De werknemer die, overeenkomstig artikel 11/9 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk bij zijn gewezen werkgever in binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

7

Wanneer het gaat over het hervatten van de procedure of over het aanvatten van de procedure waarvoor het sociaal fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het sociaal fonds hiervan schriftelijk en onverwijld op de hoogte.

§ 4. In het kader van § 3 van dit artikel, en wanneer het gaat om het aanvatten van de procedure en de werknemer nog geen aanbod voor outplacement ontvangen heeft, stuurt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement aan het sociaal fonds binnen de 5 dagen na de in § 3 bedoelde aanvraag van de werknemer. De werkgever moet de ontslagen werknemer, voor wie hij uit eigen beweging een outplacementbegeleiding moet aanbieden, op de hoogte brengen van de regeling die door deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt georganiseerd, uiterlijk binnen de 10 dagen volgend op het indienen door de werknemer van zijn schriftelijke aanvraag om de procedure aan te vatten.

Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden voor outplacement, bedoeld in artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn. Indien de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds de betrokken werknemer een schriftelijk outplacementaanbod, overeenkomstig de wet binnen een termijn van 10 dagen nadat het de aanvraag van de werkgever heeft ontvangen en brengt de werkgever daarvan op de hoogte.

Indien het sociaal fonds na afloop van de termijn van 10 dagen na ontvangst van de aanvraag van de werkgever geen voorstel voor outplacementbegeleiding aan de werknemer heeft gedaan, richt deze laatste schriftelijk binnen een termijn van 39 weken een ingebrekestelling aan zijn gewezen werkgever.

Binnen de 2 weken na ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever het sociaal fonds daarvan per aangetekend schrijven op de hoogte; het sociaal fonds heeft dan 2 weken tijd om aan de werknemer een outplacementaanbod te doen; het sociaal fonds stuurt binnen dezelfde termijn een kopie van dat aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip waarop het aanbod door het sociaal fonds wordt gedaan, om schriftelijk al dan niet zijn instemming met het aanbod te geven; doet hij dat niet, dan wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Indien de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor outplacement, zoals bedoeld in artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever daarvan, binnen de maand die volgt op de outplacementaanvraag, op de hoogte; de werkgever stelt de werknemer binnen de 15 dagen op de hoogte.

Afdeling 2. Outplacement in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een compenserende gedeeltelijke of volledige opzeggingsvergoeding)

Art. 8. In het kader van deze afdeling handelt het sociaal fonds slechts de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding betekend aan de werknemer vanaf 1 januari 2016.

Uiterlijk binnen 5 dagen nadat de arbeidsovereenkomst ten einde is gelopen, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement aan het sociaal fonds voor de werknemer voor dewelke hij op eigen initiatief een procedure voor outplacement moet aanbieden.

De werkgever moet, uiterlijk binnen 10 dagen nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, de ontslagen werknemer, voor dewelke hij op eigen initiatief een procedure voor outplacement moet aanbieden, informeren over de regeling die door deze overeenkomst wordt georganiseerd.

Om het voor het sociaal fonds mogelijk te maken om een outplacement voor te stellen, waarvan de waarde conform de wet is, wordt op de schriftelijke aanvraag bedoeld in het 1ste lid met name het bedrag vermeld dat overeenstemt met de waarde van de te verstrekken outplacement overeenkomstig artikel 11/5, § 1 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De werkgever is alleen verantwoordelijk voor de gevolgen van de mededeling van een foutief bedrag in de schriftelijke aanvraag die wordt geformuleerd aan het sociaal fonds. Het sociaal fonds kan derhalve niet verantwoordelijk worden gehouden voor een aanbod voor outplacement dat niet conform is ingevolge de mededeling van een foutief bedrag door de werkgever.

Art. 9. § 1. Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden van het outplacement, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zijn vervuld. Als de werknemer de voorwaarden vervult, doet het sociaal fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, overeenkomstig de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 10 dagen na de ontvangst van een aanvraag van de werkgever door het sociaal fonds, hij brengt de werkgever ervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het sociaal fonds geen outplacementprocedure heeft voorgesteld, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 39 weken.

Binnen een termijn van 2 weken vanaf de ontvangst van de ingebrekestelling, informeert de werkgever per aangetekende brief het sociaal fonds dat over 2 weken beschikt om een outplacementaanbod te doen aan de werkgever binnen dezelfde termijn; het sociaal fonds zendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, vanaf het ogenblik waarop het aanbod wordt gedaan door het sociaal fonds, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer de voorwaarden van het outplacement niet vervult, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever ervan op de hoogte binnen een termijn van één maand vanaf de aanvraag tot outplacement; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

§ 2. De werknemer kan zijn instemming met het aanbod voor outplacement ten vroegste na de kennisgeving van de opzeggingstermijn aan de werkgever geven. Het document waarmee de werknemer zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op het outplacement als dusdanig. De werkgever stuurt de kopie van deze instemming door naar het fonds.

§ 3. De werknemer die, met toepassing van artikel 11/9 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk de aanvraag om de procedure aan te vatten of te hervatten in bij zijn werkgever, binnen een termijn van één maand na het verlies van zijn nieuwe baan.

Wanneer het gaat om het hervatten of het aanvatten van de procedure waarvoor het sociaal fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het sociaal fonds hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte.

§ 4. Wanneer het gaat om het aanvatten van de procedure, in het kader van § 3 van dit artikel, en de werknemer nog geen aanbod voor outplacement heeft ontvangen, verzendt de werkgever binnen 5 dagen een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het sociaal fonds. De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer, voor wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken, uiterlijk binnen 10 dagen na de indiening van de schriftelijke aanvraag om de procedure aan te vatten, te informeren over de regeling die door deze overeenkomst wordt georganiseerd.

Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden van het outplacement, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn. Als de werknemer de voorwaarden vervult, doet het sociaal fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, conform de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 10 dagen 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 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het sociaal fonds geen procedure voor outplacement heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 39 weken.

Binnen een termijn van 2 weken na de ontvangst van de ingebrekestelling, informeert de werkgever per aangetekende brief het sociaal fonds dat beschikt over 2 weken om aan de werknemer een aanbod te doen voor outplacement; het sociaal fonds verzendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod aan de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, vanaf het moment waarop het aanbod wordt gedaan door het sociaal fonds, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te doen; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer de voorwaarden voor outplacement niet vervult, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van één maand vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer hiervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

Afdeling 3. Kader van de outplacementbegeleiding en procedures

Art. 10. De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de reglementaire eisen die vastgesteld zijn voor de outplacementbureaus; hij zal bovendien de verbintenissen moeten naleven die hem worden opgelegd krachtens de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Art. 11. De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 5 outplacementbegeleiding overeenkomstig de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Art. 12. De aanvraag om een outplacementprocedure te verkrijgen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de procedure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tot 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 gebeuren per aangetekende brief.

Art. 13. De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procedure 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.

Art. 14. 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.

HOOFDSTUK IV.

Voorwaarden voor outplacement - Aanvraagprocedure - Duur - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 (werknemers van 45 jaar en ouder)

Art. 15. De werknemer wiens werkgever een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven, die tenminste één jaar ononderbroken anciënniteit heeft en die niet werd ontslagen om dringende redenen en die de procedure bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst niet kan genieten, heeft recht op outplacement onder de voorwaarden vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 16. Uiterlijk binnen 5 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 10 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 17, § 1 van deze overeenkomst van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 5 dagen waarin de werkgever de schriftelijke aanvraag voor outplacement bedoeld in het 1ste lid van dit artikel verzendt, wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag door de werknemer wordt gedaan.

Art. 17. § 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 10 dagen 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 10 dagen 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 één maand. De termijn voor ingebrekestelling van 1 maand wordt echter op 9 maanden gebracht wanneer een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst zonder een opzeggingstermijn na te leven.

Binnen een termijn van 15 dagen na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aangezekende brief het sociaal fonds op de hoogte dat over 15 dagen 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 één 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.

* instemming

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 10 dagen vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 10 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 een aanbod moet doen voor outplacement.

De werknemer is niet verplicht om dit aanbod te aanvaarden tijdens de periode bedoeld in het vorige lid. Hij beschikt in ieder geval over een termijn van één 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 periode vermeld in het 1ste lid kan hiertoe als voorwaarde stellen dat de begindatum van de procedure wordt uitgesteld tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn; de werknemer brengt het sociaal fonds hiervan op de hoogte en het sociaal 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 sociaal fonds op de hoogte van de datum van het einde van deze overeenkomst. In dit geval is de procedure 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 procedure gebruik te kunnen maken.

De werkgever geeft schriftelijk zijn akkoord over de procedure 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 periode vermeld in § 1 van dit artikel. 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 met het aanbod voor outplacement 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.

* instemming

§ 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 procedure aan te vatten of bij het sociaal fonds om deze te hervatten, binnen een termijn van één maand na het verlies van zijn nieuwe baan. Wanneer de werknemer die de procedure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure bedoeld in § 1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 5 dagen waarin de werkgever de aanvraag aan het sociaal fonds moet richten gevolgd door de termijn van 10 dagen 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 procedure 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 procedure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure bedoeld in § 1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 5 dagen waarin de werkgever de aanvraag bij het fonds moet indienen gevolgd door de termijn van 10 dagen 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 procedure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tot 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 voor een outplacementprocedure door de werkgever of het sociaal fonds, de aanvaarding of de weigering van een aanvraag tot 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. 18. De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de reglementaire eisen die vastgesteld zijn voor de outplacementbureaus; hij zal bovendien de verbintenissen moeten naleven die hem worden opgelegd krachtens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 19. De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 15 van deze overeenkomst outplacementbegeleiding overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 20. De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procedure 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 V.

Voorwaarden voor outplacement – Aanvraagprocedure – Duur – Wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal (werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht)

Art. 21. De werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht in de zin van artikel 34, 1^{ste} lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft recht op een outplacementprocedure onder de voorwaarden waarin voorzien is in afdeling 3, hoofdstuk 5 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Art. 22. Uiterlijk binnen 5 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst stuurt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het sociaal fonds voor de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een outplacementprocedure moet aanbieden.

De werkgever is verplicht om, uiterlijk binnen 10 dagen na het einde van de overeenkomst, de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 21 aan wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken te informeren over de regeling die door deze overeenkomst wordt georganiseerd.

Art. 23. §1. Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden waarin voorzien is door de wet vervuld zijn. Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds hem schriftelijk een aanbod voor outplacement overeenkomstig de wet van 5 september 2001, binnen een termijn van 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het sociaal fonds; hij brengt de werkgever hiervan op de hoogte.

Als, na het verstrijken van de termijn van 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever het sociaal fonds geen outplacementprocedure heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste een schriftelijke ingebrekestelling aan zijn werkgever binnen een termijn van een maand.

Binnen een termijn van 15 dagen na de ontvangst van de ingebrekestelling, informeert de werkgever per aangetekende brief het sociaal fonds dat over 15 dagen beschikt om een outplacementaanbod te doen aan de werknemer; het sociaal fonds stuurt een kopie van

dit aanbod aan de werkgever binnen dezelfde termijn.

De werknemer beschikt over een termijn van een maand, vanaf het ogenblik waarop het aanbod wordt gedaan door het sociaal fonds, om al dan niet schriftelijk in te stemmen met dit aanbod; als hij dit niet doet wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden waarin voorzien is door de wet brengt het sociaal fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van 10 dagen vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer hiervan op de hoogte binnen een termijn van 10 dagen.

§2. De werknemer kan ten vroegste na het einde van de arbeidsovereenkomst aan het sociaal fonds zijn instemming geven met het aanbod voor outplacement. Het geschrift waarmee de werknemer zijn instemming geeft mag enkel outplacement als dusdanig betreffen.

§ 3. De werknemer die, met toepassing van artikel 18/3 van de voornoemde Wet van 5 september 2001, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of hervatten, dient schriftelijk zijn aanvraag in bij zijn ex-werkgever binnen een termijn van 1 maand na het verlies van zijn nieuwe betrekking.

Wanneer de werknemer die de procedure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure bedoeld in de artikelen 22 en 23, §1 van deze overeenkomst van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 5 dagen binnen dewelke de werkgever de aanvraag aan het sociaal fonds moet uitvoeren, gevolgd door de termijn van een maand waarin het sociaal fonds een outplacementprocedure moet aanbieden wordt berekend vanaf het ogenblik waarop de aanvraag wordt gedaan door de werknemer.

Wanneer het gaat om het hervatten van de procedure waarvoor het sociaal fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het sociaal fonds hiervan schriftelijk op de hoogte.

§ 4. De aanvraag om een outplacementprocedure te verkrijgen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de procedure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tot uitstel van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe tewerkstelling of een zelfstandige activiteit gebeuren per aangetekende brief of door de overhandiging van een schriftelijk document waarvan het

dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever of het sociaal fonds, naargelang het geval.

Het aanbod voor outplacement van het sociaal fonds, de eventuele weigering van een aanvraag voor outplacement door de werkgever of het sociaal fonds, de aanvaarding of de weigering van een aanvraag tot uitsstel van de aanvangsdatum door de werkgever gebeuren per aangetekende brief.

§5. Als de werknemer zonder motief 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 een procedure voor outplacement aan te bieden.

Art. 24. De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de reglementaire eisen die zijn vastgesteld voor de outplacementbureaus; hij zal bovendien de verbintenissen moeten nakomen die hem worden opgelegd krachtens de wet.

Art. 25. De dienstverlener organiseert voor de werknemers bedoeld in artikel 21 van deze overeenkomst outplacementbegeleiding overeenkomstig de wet.

Art. 26. De werknemer bedoeld in artikel 21 van deze overeenkomst verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procedure en om de voorgestelde opleidingen te volgen.

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

HOOFDSTUK VI.

Financiering en beheer van het outplacement

Art. 27. 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 en van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers waarvan de bepalingen waarvan niet wordt afgeweken door deze overeenkomst van toepassing blijven.

Art. 28. § 1. Het sociaal fonds is belast met het innen van het aandeel van de financiering van de kosten inzake outplacement ten laste van de werkgever vóór de invoering van de outplacementprocedure.

§ 2. Voor de outplacements die vallen onder afdeling 1 van hoofdstuk III, van hoofdstuk IV en van hoofdstuk V van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggingstermijn), bij verzuim voor de werkgever van het storten van het aandeel bedoeld in § 1 van dit artikel, gelijktijdig met de aanvraag die hij richt aan het fonds om de procedure te genieten, wordt het sociaal fonds vrijgesteld van zijn verplichtingen. Dit aandeel is gelijkwaardig aan 25 pct. van de kosten van een volledig outplacement.

§ 3. Voor de outplacements die vallen onder afdeling 2 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (compenserende opzeggingsvergoeding), is het aandeel, bedoeld in § 1 van dit artikel, gelijkwaardig met de kosten (BTW inbegrepen) van het outplacement conform de wet, die wordt voorgesteld door het sociaal fonds, waarvan een bedrag wordt afgetrokken dat overeenstemt met 75 pct. van de kosten (BTW inbegrepen) van een outplacement voorgesteld door het sociaal fonds in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggings-termijn). De kosten van het outplacement voorgesteld door het sociaal fonds zijn conform de wet.

Als de werkgever verzuimt het aandeel bedoeld in het vorige lid te storten binnen een termijn van 5 dagen na de verzending van de schriftelijke aanvraag bedoeld in artikel 8, wordt het sociaal fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld.

Zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de werkgever en voor de werknemer om overeen te komen over een lager bedrag of nul, verbindt de werkgever die een beroep doet op het sociaal fonds in het kader van afdeling 2 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (aanvullende opzeggingsvergoeding) zich ertoe om van de kosten van de aanvullende opzeggingsvergoeding krachtens artikel 11/5, § 1, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, slechts een bedrag af te houden dat overeenstemt met het aandeel bedoeld in het 1ste lid van deze paragraaf, verminderd met 25 pct. van de kosten (BTW inbegrepen) van een outplacement voorgesteld door het sociaal fonds in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggings-termijn). Onder "kosten van de aanvullende opzeggingsvergoeding" in de zin van dit lid, wordt het brutoloon verstaan vermeerderd met de sociale werkgeversbijdragen.

Toelichting bij paragraaf 3 : Cijfervoorbeeld voor een beter begrip

Gegevens van het cijfervoorbeeld :

- Kosten van het outplacement die moet worden verstrekt door de werkgever = 5000 EUR (incl. BTW);
- Kosten van een traditionele outplacement medegefinancierd door het sociaal fonds = 2000 EUR (incl. BTW).

Bepaling van het aandeel (§ 3, 1ste lid) door de werkgever te storten aan het sociaal fonds :

- 5000 EUR - 1500 EUR (75 pct. van 2000 EUR) = 3500 EUR (aandeel ten laste van de werkgever).

Bepaling van wat afgehouden wordt van de kosten van de compenserende vergoeding (§ 3, 3de lid) :

- 3500 EUR (aandeel ten laste van de werkgever) - 500 EUR (25 pct. van 2000 EUR) = 3000 EUR.

§ 4. Twee jaar na de indiening van de aanvraag door de werkgever, dooft de outplacementprocedure automatisch uit en wordt het sociaal fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld. Het sociaal fonds brengt de werkgever hiervan op de hoogte. Voor de outplacements van deze overeenkomst, betaalt het sociaal fonds aan de werkgever de totaliteit of het gedeelte van het enige aandeel bedoeld in paragraaf 2 terug dat overeenstemt met de outplacementprocedure die niet werd uitgevoerd.

Hoofdstuk IV van deze overeenkomst heft artikel 7, § 1, § 2, § 3, § 4, § 5 en § 6 alsook artikel 9, 1ste lid van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 op.

HOOFDSTUK VII. *Slotbepalingen*

Art. 29. De toekenning van de outplacementprocedure doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wat het ontslag betreft.

Art. 30. De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2015 houdende organisatie van outplacement wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze collectieve overeenkomst.

Art. 31. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2020 voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van vier maanden die per aangetekend schrijven moet worden betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.