

Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2008 betreffende de invoering van een recht op outplacement voor sommige oudere werknemers

- Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V;
- Gelet op de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007;

Hebben de organisaties vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Art. 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden behoren. Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2

De bediende wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Outplacement wordt slechts toegekend indien de bediende tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- niet wegens dringende reden ontslagen zijn geworden;
- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het tijdstip van het ontslag;
- een ononderbroken anciënniteit van ten minste een jaar hebben op het tijdstip van het ontslag.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de bediende voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het rustpensioen.

De werkgever is niet verplicht outplacement voor te stellen aan de hierna opgesomde bedienden, tenzij deze laatsten hem daar uitdrukkelijk om vragen:

- de werknemers van wie de arbeidsregeling minder dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer bedraagt;
- de werknemers die, als werkloze aan het eind van hun opzeggingstermijn, niet langer beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald door artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

Art. 3

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Hoofdstuk II : De dienstverlener

Art. 4

De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen deze opdracht toe aan het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Comité voor de Bedienden (hierna vzw CEVORA genoemd), het sectoraal vormingsinstituut waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26 september 1991. Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze CAO worden vermeld.

De vzw CEVORA kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

Art. 5

In afwijking van artikel 4 kan de Raad van Bestuur van de vzw CEVORA de in het vorige artikel vermelde verplichtingen opnieuw in handen van de werkgever leggen wanneer deze ter voldoening ervan kosteloos een beroep kan doen op een erkende dienstverlener die optreedt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair mede wordt beheerd.

Art. 6

De vzw CEVORA neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad met name:

- een verzekering aangaan tegen de ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht, inclusief voor de verplaatsingen naar de plaats van de opdracht en die niet worden gedekt door de arbeidsongevallenverzekering die door de werkgever is gesloten. De dienstverlener verbindt zich ertoe, in geval van niet-naleving van laatstgenoemde verbintenis, aan de werknemer die slachtoffer is van een ongeval een forfaitaire aanvullende vergoeding te waarborgen die gelijk is aan drie maanden loon, onverminderd de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegen de dienstverlener kan instellen;
- de inlichtingen over de werknemers vertrouwelijk behandelen. Deze inlichtingen mogen niet worden verspreid zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer;
- aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden.
- zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- een aanbod doen met betrekking tot de aan te bieden minimale dienstverlening, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum, de plaats(en) waar de begeleiding waarschijnlijk zal worden georganiseerd en het programma;
- vooraf een gesprek met de werknemer hebben en een persoonlijke en professionele balans opmaken;
- bijzondere aandacht besteden aan het omgaan met de verandering en aan de emotionele aspecten;
- een redelijke afstand waarborgen tussen de plaats van tewerkstelling of de woonplaats van de werknemer en de plaats waar de beroepsbegeleiding zal worden georganiseerd.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw CEVORA op zich nemen, dienen er zich te schikken naar de CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad in acht te nemen.

Hoofdstuk III. Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 7

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen (2 maanden, 4 maanden en 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten.

§1. De vzw CEVORA organiseert voor de bedienden vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die de volgende fasen en elementen bevat:

eerste fase : 2 maanden met een intensiteit van 20 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens

de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun waarvan 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar CEVORA- en andere cursussen;

tweede fase : Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft:

4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

derde fase : Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft:

6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§2 De Raad van Bestuur van de vzw CEVORA bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

De werknemer moet, zo spoedig mogelijk, de CEVORA meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen. In dat geval neemt de begeleiding een einde.

Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden *na* de indiensttreding, kan op zijn verzoek de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat het programma werd aangevat.

Hoofdstuk IV: Aanvraagprocedure

Art. 8

De bediende die bij de vzw CEVORA outplacementbegeleiding krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat zij/hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.

Art. 9

De bediende dient te goede trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.

Art. 10

In uitvoering van artikel 7 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis doet de werkgever binnen een termijn van 15 dagen nadat de opzeggingstermijn een einde heeft genomen (of, bij ontstentenis van een opzeggingstermijn, nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft

genomen), schriftelijk aan de rechthebbende bediende het aanbod om een outplacementbegeleiding te volgen georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw CEVORA.

De bediende dient binnen de maand na ontvangst van het aanbod van de werkgever, een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de VZW Cevora te richten. De VZW CEVORA licht de werkgever in over de ingediende aanvragen. Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aanbiedt, kan de bediende dit rechtstreeks schriftelijk aan de VZW CEVORA vragen. Hij beschikt daartoe over 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Outplacement kan worden voorgesteld of gevraagd bij de kennisgeving van het ontslag. De werkgever en de bediende kunnen in onderlinge overeenstemming beslissen de outplacementbegeleiding aan te vatten tijdens de opzeggingstermijn. Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod te aanvaarden, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, is de werkgever ontheven van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Wat de in artikel 2, laatste lid van deze overeenkomst bedoelde bediende betreft, aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding hoeft aan te bieden, maar die de wens uitdrukt ze te kunnen genieten, moet deze aanvraag schriftelijk aan de werkgever worden gericht uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag, zo niet vervalt het recht op outplacement.

De Raad van Bestuur van de vzw CEVORA bepaalt de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.

Art. 11

De bediende beschikt over een termijn van 1 maand om schriftelijk aan de vzw CEVORA zijn instemming met de aangeboden begeleiding te betuigen. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de bediende pas na betekening van de opzegtermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Art. 12

De vzw CEVORA biedt uiterlijk 2 maanden na de aanvaarding van het aanbod door de bediende schriftelijk de outplacementbegeleiding aan. Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

- 1° de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding ;
- 2° het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- 3° de naam van het outplacementbureau;
- 4° het programma van de bediende tijdens de outplacementbegeleiding.

Art. 13

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende schriftelijk zijn instemming heeft betuigd aan de vzw CEVORA.

Art. 14

De maximumduur van de begeleiding is vastgesteld op 12 maanden. Deze twaalf maanden worden theoretisch ingedeeld in drie perioden (max. 2 maanden + max. 4 maanden + max. 6 maanden) die elk minstens 20 uren begeleiding omvatten. De overgang naar een volgende fase van de outplacementbegeleiding gebeurt automatisch), tenzij de bediende de vzw CEVORA ervan in kennis heeft gesteld dat hij een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft uitgebouwd en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. De outplacementbegeleiding wordt dan onderbroken. Indien de bediende deze nieuwe betrekking binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding verliest, kan hij de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervatten op het punt waar hij ze voorheen had onderbroken. De begeleiding neemt in ieder geval een einde wanneer de totale periode van 12 maanden verstreken is. Ook de bediende die tijdens de opzeggingstermijn (betekend door de werkgever), een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen en onder dezelfde voorwaarden als bepaald in vorige alinéa. De bediende, die overeenkomstig artikel 7,§2, 2^{de} lid van deze CAO de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de vzw CEVORA indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

Hoofdstuk V: Algemene slotbepalingen

Art. 15

Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door art.41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belopen van, naargelang het geval, een halve werkdag of een werkdag per week.

Art. 16

De vzw CEVORA mag aan de bediende outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener er zich tegenover de vzw CEVORA uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de

werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd. De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

Art. 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 december 2007 voor alle betekenissen van ontslagen na die datum aan bedienden bedoeld in artikel 2 van deze overeenkomst. Ze kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de reden daarvan aangeven en amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan de overeenkomst binnen de termijn van een maand na ontvangst te bespreken in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor bedienden.

Commentaar

Indien de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, is hij verplicht een bijdrage te betalen ten gunste van de RVA, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn vastgesteld bij Koninklijk besluit van 23 januari 2003.

Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, kan de bediende worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Bijlagen

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn.

Modelbrief 2 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal maanden] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:
Ondernemingsnummer:
Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.
Functie:
Adres onderneming:
Telefoon:
Fax:
Email:

Bediende:
Voornaam:
Naam:
Adres:
Telefoon:
In dienst sinds:
Uit dienst vanaf:
Geboortedatum:
Looncategorie:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de CAO van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 1 maand terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters
Handtekening
Gedaan te op datum van

**In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, E.
Plasky laan 144, 1040 Brussel
Tel : 02/734 62 11 – Fax : 02/734 52 32**

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van

Modelbrief 2

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een
verbrekingsvergoeding

Aangetekend (of dubbel voor ontvangst laten tekenen door bediende)
Datum

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf [datum] te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van [aantal maanden].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

Bediende

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de CAO van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be .

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van

**In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, E.
Plasky laan 144 te 1030 Brussel
Tel : 02/734 62 11 – Fax: : 02/734 52 32**

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:
Handtekening

Gedaan te op datum van