

22 - E - 2006

02-2007 N°

NR.

81.893 16 | 126

Titel 4 - Outplacement

13 december 2006

CAO van ~~...~~, ~~Kb van ...~~, ~~Belgisch Staatsblad van ...~~, tot vervanging van ~~CAO van 27 april 2005~~, ~~Kb van 7 september 2006~~, ~~Belgisch Staatsblad van 6 oktober 2006~~.

Artikel 1. Toepassingsgebied en doel

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders/sters tewerkgesteld in de **ondernemingen** die ressorteren onder het Paritair comité voor de **stoffering** en de houtbewerking.

Deze overeenkomst wordt gesloten in **uitvoering** van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V en van de collectieve arbeidsovereenkomst 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale arbeidsraad. Zij **heeft tot** doel aan bepaalde categorieën van arbeiders die werden ontslagen, het recht op outplacementbegeleiding te verlenen.

Art. 2. Voorwaarden voor outplacement

Om recht te hebben op outplacementbegeleiding **moet** de arbeider/ster voldoen aan een aantal voorwaarden :

- a) outplacement voor **arbeiders/sters** ouder dan 45 jaar. Zij **moeten** :
- de **leeftijd** van 45 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven
 - ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden of sectoraal brugpensioen
 - ten **minste** één jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat.
- b) outplacement voor **arbeiders/sters** die ten minste 40 en ten hoogste 44 jaar oud zijn. Zij moeten:
- de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag werd gegeven, doch nog geen 45 jaar oud zijn en
 - ten minste vijf jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat
 - ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan worden uitgebreid **tot** de arbeiders/sters, ongeacht de leeftijd op het ogenblik van het ontslag, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op **ondernemingsvlak** in het raam van een herstructureringsplan of bij sluiting of faillissement van een onderneming.

Art. 3. Procedure van aanvraag

De onder artikel 2 **vermelde arbeiders/sters** zullen uiterlijk binnen **twee** maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke vraag om outplacementbegeleiding richten **tot** het Fonds voor bestaanszekerheid.

Het Fonds voor bestaanszekerheid valideert de aanvragen. Indien de arbeider/ster voldoet aan de voorwaarden, stuurt het Fonds de aanvraag aan het Opleidingscentrum hout (Och). Het Och **zal** dan een overeenkomst sluiten met de betrokken arbeider/ster over de wederzijdse engagementen.

Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding

Het Och biedt aan de ontslagen arbeider/ster ontslagbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een **termijn** van 2 maanden ten belope van 20 uur begeleiding) houdt in :

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het **verwerken** van het ontslag en het **opmaken** van een balans voor de arbeider/ster
- **sollicitatietraining** en het geven van **hulp** bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking

- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Het **kennismakingsgesprek** is **vrijblijvend** voor de arbeider/ster. Het is echter een essentiële stap voor de arbeider/ster in het verwerkingsproces van **zijn/haar** ontslag.

Indien de arbeider/ster binnen de eerste fase geen betrekking **heeft** gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een tweede fase (de daaropvolgende **termijn** van vier maanden) ten belope van in het totaal 20 uur.

Indien de arbeider/ster op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van 6 maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.

Art. 5. Engagementen van de arbeider/ster die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider/ster zich ertoe, zich bij de **Vdab/Bgda/Forem** in te schrijven **als** werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.

Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider/ster zich ertoe te goeder trouw **mee** te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider/ster zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia **afwezig** is, vervalt **zijn/haar** recht op iedere verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider/ster een nieuwe betrekking **in** loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.

Wanneer de arbeider/ster een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indienstreding, kan op zijn/haar verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waar ze was onderbroken.

Art. 6. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeider/ster te **informer** over het bestaan van het sectoraal aanbod.

Art. 7. Herstructurering

Voor arbeiders/sters betrokken bij een herstructurering, de sluiting of het faillissement van de **onderneming** kunnen de aanvraag en de uitvoering van het **outplacementproject** worden gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

In zulk geval kan het Paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid, op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia. Tegenover de inspanning die door de sector wordt geleverd kan, in dit geval, een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd.

Voor de herplaatsing van de arbeider/sters die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement **zal** het Paritair beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid een beroep doen op de publieke **middelen** die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Herplaatsingsfonds Serv).

De eerste opvang en opvolging van de begeleiding van de **arbeiders/sters** betrokken bij een herstructurering, **sluiting** of **faillissement** gebeuren in de permanente overkoepelende tewerkstellingscellen die door de **VDAB/BGDA/Forem** worden opgericht op gewestelijk niveau. Hiertoe wordt een **samenwerkingsovereenkomst** gesloten tussen het Paritair **beheerscomité** van het Fonds voor bestaanszekerheid en de gewestelijke overheden.

Art. 8. Kosten van de begeleiding

De kosten aangerekend door de dienstverlener voor de outplacementbegeleiding **zoals** omschreven in deze overeenkomst worden ten **laste** genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid en aangerekend op de **middelen** voor en de opdrachten van het Och.

Art. 9. Begeleiding tijdens de opzeggingstermijn

Wanneer de outplacementbegeleiding **plaatsheeft** tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de arbeider/ster op **grond** van artikel 41 van de wet van **3 juli 1978** op de arbeidsovereenkomsten **afwezig mag** zijn **om** een nieuwe betrekking te zoeken.

Art. 10. De verplichting in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 82 De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat door het invoeren van deze sectorale outplacementbegeleiding aan de wettelijke en conventionele verplichtingen van de werkgevers van de sector **stoffering** en houtbewerking wordt voldaan.

Toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de w'et op de arbeidsovereenkomsten in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de sectorale **collectieve** arbeidsovereenkomsten worden verleend.

Art. 11. Verbintenissen van de dienstverlener

De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voorzover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst 82 gesloten in de Nationale arbeidsraad worden opgelegd.

Art. 12. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur van twee jaar die ingaat op 1 januari

2

- suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail.

La première séance d'information est facultative pour l'ouvrier/ouvrière. **Il** s'agit cependant d'une étape essentielle pour l'ouvrier/ouvrière dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette première phase, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant de quatre mois), à concurrence de vingt heures au total.

Si l'ouvrier/ouvrière n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant de six quatre mois), à concurrence de vingt heures au total.

Art. 5. Engagement de l'ouvrier/ouvrière qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à la première phase, **l'ouvrier/ouvrière** licencié(e) s'engage à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du **Forem/de l'Orbem/du Vdab** et d'en fournir la preuve.

Pour avoir droit à un suivi et une assistance ultérieures dans la phase 2 et 3, l'ouvrier/ouvrière licencié(e) s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Dès que l'ouvrier/ouvrière est absent(e) dans un de ces stades, sans justification suffisante, son droit au reclassement professionnel du secteur échoit.

La procédure est également arrêtée dès que l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque l'ouvrier/ouvrière a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut reprendre à la phase où elle a été interrompue.

Art. 6. Engagement de l'employeur

L'employeur est tenu d'informer **l'ouvrier/ouvrière** licencié(e) de l'existence de l'offre sectorielle.

Art. 7. Restructuration

Pour les ouvriers/ouvrières concernées par une restructuration **ou en cas de la fermeture ou la faillite de l'entreprise**, la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisées en exécution d'un plan de restructuration.

Dans ce cas, le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence peut, sur proposition des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions d'âge, d'ancienneté, de durée et de phases. En regard de l'effort fourni par le secteur, un effort proportionnel peut, dans ce cas, être demandé à l'employeur.

En ce qui concerne le reclassement des ouvriers/ouvrières licencié(e)s comme suite à une faillite, le Comité paritaire de gestion du Fonds de sécurité d'existence fera appel aux moyens financiers publics prévus dans ces cas (exemple : Fonds de reclassement du Serv).

~~Dans certains cas, des cellules d'emploi seront créées à titre d'essai, en utilisant au maximum les aides publiques disponibles.~~

L'assistance et le suivi de l'accompagnement des ouvriers/ouvrières, victimes d'une restructuration, fermeture ou faillite de l'entreprise est prise en charge par les cellules pour l'emploi faitières, créées au niveau régional par l'Orbem, le Forem ou le Vdab.

A cette enseigne, un accord est conclu entre le Comité paritaire de gestion du Fonds de

sécurité d'existence du secteur et les autorités régionales compétentes.

Art. 8. Coût de l'assistance

Le coût porté en compte par le prestataire de services pour la procédure de reclassement professionnel telle que décrite dans cette convention est pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence et imputé aux moyens et missions du Cfb.

Art. 9. Procédure pendant le délai de préavis

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel l'ouvrier/ouvrière peut s'absenter, en vertu de l'article 24 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi. 41

Art. 10. L'obligation en application de la convention collective de travail 82

Les signataires de cette convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle du reclassement professionnel il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur de l'ameublement et de la transformation du bois.

L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement ni aux avantages complémentaires accordés par les conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 11. Engagements du prestataire de services

La procédure sectorielle de reclassement professionnel n'est proposée que pour autant que le prestataire de services auquel le secteur fera appel observera les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail 82 conclue au Conseil national du travail.

Art. 12. Durée de validité

Cette convention est conclue pour une durée déterminée de deux ans, qui commence à courir le 1^{er} janvier ~~2000~~ 2005.