

Cao van 11 september 2019 betreffende het sectoraal georganiseerd outplacement

Artikel 1. Toepassingsgebied en doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Waar sprake is van arbeiders worden steeds ook de arbeidsters bedoeld.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, afdelingen 1 en 2, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan bepaalde categorieën van arbeiders die werden ontslagen, het recht te verlenen op een sectorale outplacementbegeleiding.

Art. 2. Toegang tot het sectoraal georganiseerd outplacement

§1 – outplacement in de algemene regeling, conform afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De arbeider van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft recht op outplacement.

§2 – outplacement in de bijzondere regeling, conform afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De arbeider die niet voldoet aan de voorwaarden van het outplacement in de algemene regeling (§1) heeft recht op outplacement, mits gelijktijdig voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 45 jaar;
- op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat.

Dit recht op outplacement wordt in de sector als volgt versoepeld:

- hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 40 jaar;
- op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste 5 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat.

§3 – herstructurering, sluiting of faillissement

Het sectoraal georganiseerd outplacement is, voor de arbeiders die vallen onder §1 of §2, ook van toepassing in het geval van herstructurering, sluiting of faillissement.

Het recht op een sectorale outplacementbegeleiding kan in dit geval, worden uitgebreid tot andere arbeiders dan deze gevat door §1 of §2, op voorwaarde dat outplacementbegeleiding het voorwerp heeft

uitgemaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam van een herstructurering of bij sluiting of faillissement van een onderneming. Voor deze uitbreiding is de goedkeuring vereist van het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid, op vraag van de partijen betrokken bij de opmaak van het herstructureringsplan.

De eerste opvang en begeleiding van de arbeiders betrokken bij een herstructurering, sluiting of faillissement gebeuren in de tewerkstellingscellen die daartoe worden opgericht. Woodwize duidt ook het outplacementbureau aan conform art. 7 van deze cao. In dit kader worden tussen Woodwize en de gewestelijke overheden de nodige samenwerkingsovereenkomsten gesloten.

§4 – outplacement indien de werkgever zich beroept op de beëindigende medische overmacht

In toepassing van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal, staat het sectoraal outplacement eveneens open in het geval de werkgever zich op het einde van een reïntegratietraject beroept op de medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Art. 3. Procedure

Voor de onder artikel 2 §§1, 2 en 4 vermelde vormen van outplacement volstaat het dat de werkgever aan de arbeider meldt dat hij recht heeft op het sectoraal georganiseerd outplacement, en dat hij zich daarvoor dient te richten tot Woodwize, het opleidingscentrum van de houtsector. De werkgever dient de contactgegevens van Woodwize aan de betrokken arbeider te bezorgen, evenals de manier waarop en de timing waarbinnen hij contact met Woodwize dient op te nemen.

De volgende standaardzin kan daartoe in de ontslagbrief worden opgenomen:

Wij melden u dat u recht heeft op outplacement en dat u daarvoor gebruik kan maken van het sectorale aanbod. U dient zich daarvoor te richten tot

*Woodwize vzw,
Hof ter Vleestdreef 3
1070 Brussel
Tel. 02 558 15 51
info@woodwize.be*

U heeft er in dit kader alle belang bij zo spoedig mogelijk contact op te nemen met Woodwize.

De daarvoor aangestelde consulenten van Woodwize zullen de betrokken arbeider op zijn vraag verder begeleiden en hem in contact brengen met één van de erkende outplacementkantoren waarmee de sector samenwerkt.

Voor het collectief outplacement ingeval van herstructurering (art. 2 § 3) wordt de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding

De ontslagen arbeider heeft recht op een outplacementbegeleiding in drie fasen.

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

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider.
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking
- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Indien de arbeider 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 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.

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.

Het outplacementaanbod voorzien onder art. 2§4 is een bijzonder stelsel en wordt georganiseerd zoals voorzien in de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal en voldoet aan dezelfde kwaliteitseisen als de andere vormen van outplacement, maar is specifiek gericht op de werknemer met een medisch probleem.

Art. 5. Engagements van de arbeider die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de outplacementbegeleiding verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe, zich bij de VDAB, Actiris of 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 zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider zonder voldoende rechtvaardiging afwezig is, vervalt het recht op verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden. Wanneer de arbeider een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waarin ze was onderbroken.

Art. 6. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeider te informeren over diens recht op het sectoraal outplacement en zal hem de nodige gegevens daartoe mededelen, zoals omschreven in art 3.

Art. 7. Organisatie

Woodwize vzw is aangesteld om de coördinatie van het sectoraal georganiseerd outplacement te verzorgen.

Het doet daarvoor een beroep op erkende outplacementkantoren die door het Fonds voor bestaanszekerheid worden aangesteld. Het paritair beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid bevraagt daartoe om de 2 jaar de outplacementkantoren die hun interesse tot (vernieuwing van) samenwerking hebben laten blijken. Deze bevraging resulteert in samenwerkingsovereenkomsten voor een bepaalde duur van 2 jaar, met maximaal 6 outplacementkantoren. Het beheerscomité beslist tot samenwerking op basis van het dossier dat daartoe door de outplacementkantoren wordt ingediend, en desgevallend op basis van een rapportering door Woodwize vzw over de voorbije samenwerkingsperiode.

Samenwerking is enkel mogelijk met outplacementkantoren die door de Gewesten zijn erkend en die de verbintenissen naleven die hen krachtens de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82

worden opgelegd.

Eenmaal per jaar zal de evaluatie van het sectoraal outplacement op de agenda van het paritair comité worden gebracht.

Art. 8 Financiering

De kosten aangerekend door de outplacementkantoren worden ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid, en aangerekend op zijn balansprovisie 'vormingsactiviteiten'.

Indien de werkgever bij toepassing van art. 81 van de wet van 26 december 2013 de vermindering van 4 weken loon toepast op de verbrekingsvergoeding, en voor het outplacement een beroep doet op art. 2 §1 van deze cao, is hij hiervoor een vergoeding ten belope van 4 weken loon verschuldigd. Deze bijdrage wordt geïnd door het Fonds voor bestaanszekerheid, waar ze zal worden toegevoegd aan de balansprovisie 'vormingsactiviteiten'. Tussen Woodwize en het Fonds zullen voor het innen van deze bijdrage de nodige afspraken worden gemaakt.

Ingeval van versoepeling van de voorwaarden tot outplacement, zoals mogelijk op basis van art. 2 §3, kan een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd, te bepalen door het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid. In voorkomend geval wordt ook deze bijdrage toegevoegd aan de balansprovisie 'vormingsactiviteiten' van het Fonds voor bestaanszekerheid.

Waar mogelijk zal een beroep worden gedaan op de publieke middelen die voor herplaatsing en outplacement ter beschikking worden gesteld, zo bijvoorbeeld via het Sociaal Interventiefonds bij de VDAB, voor ontslagen ten gevolge van een faillissement.

Bij toepassing van het outplacement op basis van art. 2§4 zal de kost worden doorgefactureerd aan de betrokken werkgever.

Art. 9. Conformiteit met de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82

De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat de werkgevers die een beroep doen op het sectoraal georganiseerd outplacement, voldoen aan de wettelijke en conventionele verplichtingen t.a.v. de doelgroep zoals omschreven in art. 1 en 2.

Ten aanzien van art. 11/5 §1 van de wet van 5 september 2001 verklaren de sectorale sociale partners dat de waarde van het sectoraal aangeboden outplacement overeenstemt met minstens 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat.

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

Art. 10. Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Art. 11. De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.

CCT du 11 septembre relative au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel

Article 1. Champ d'application et objectif

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.

Là où il est fait mention des ouvriers, on entend toujours également les ouvrières.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, sections 1 et 2, et de la convention collective de travail n° 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail.

Cette convention collective de travail a pour objectif d'octroyer le droit à un reclassement professionnel sectoriel à certaines catégories d'ouvriers licenciés.

Art. 2. Accès au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel

§1 – régime général de reclassement professionnel, conformément à la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'ouvrier dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit au reclassement professionnel.

§2 – régime particulier de reclassement professionnel, conformément à la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'ouvrier qui ne satisfait pas aux conditions du régime général de reclassement professionnel (§1) a droit au reclassement professionnel, pour autant qu'il remplisse simultanément les conditions suivantes :

- il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans ;
- au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie.

Ce droit au reclassement professionnel est assoupli comme suit au sein du secteur :

- il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 40 ans ;
- au moment du licenciement, il compte au moins 5 ans d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie.

§3 – restructuration, fermeture ou faillite

Le reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel s'applique également aux ouvriers qui ressortissent aux §1 ou §2, en cas de restructuration, de fermeture ou de faillite.

Le droit au reclassement professionnel sectoriel peut, dans ce cas, être élargi aux autres ouvriers que ceux concernés par le §1 ou §2, pour autant que l'accompagnement dans le cadre du reclassement professionnel ait fait l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une restructuration, d'une fermeture ou d'une faillite de l'entreprise. L'accord du comité de gestion du Fonds de sécurité

d'existence est requis pour cet élargissement, à la demande des parties impliquées dans la rédaction du plan de restructuration.

Le premier accueil et l'accompagnement des ouvriers concernés par une restructuration, une fermeture ou une faillite sont pris en charge par les cellules pour l'emploi érigées à cette fin. Woodwize désigne également le bureau de reclassement professionnel, conformément à l'art. 7 de la présente CCT. Les accords de coopération nécessaires sont, dans ce cadre, conclus entre Woodwize et les autorités régionales.

§4 – Reclassement professionnel lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale pour constater la fin du contrat de travail

En application de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord sur l'emploi, le reclassement professionnel est également accessible lorsque l'employeur, à l'issue d'un trajet de réintégration, invoque la force majeure médicale pour constater la fin du contrat de travail.

Art. 3. Procédure

Pour les formes de reclassement professionnel visées à l'article 2, §1, 2 et 4 il suffit à l'employeur qui notifie le licenciement de signaler à l'ouvrier qu'il a droit au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel et qu'il doit, à cette fin, s'adresser à Woodwize, le centre de formation du secteur du bois. L'employeur doit communiquer au travailleur concerné les coordonnées de Woodwize de même que la manière dont le travailleur doit contacter Woodwize et le timing pour ce faire.

La phrase type suivante peut être, à cette fin, reprise dans la lettre de licenciement :

Nous vous signalons que vous avez droit au reclassement professionnel et que vous pouvez, à cette fin, avoir recours à l'offre sectorielle. Vous devez, dans ce but, vous adresser à :

*Woodwize ASBL,
Allée Hof ter Vleest 3
1070 Bruxelles.
Tél. 02 558 15 51
info@woodwize.be*

Dans ce cadre, vous avez tout intérêt à contacter Woodwize le plus rapidement possible.

Les consultants désignés à cette fin par Woodwize accompagneront l'ouvrier, à sa demande, et le mettront en contact avec l'un des bureaux de reclassement professionnel agréés, avec lesquels le secteur collabore.

Dans le cadre d'un reclassement professionnel collectif lors d'une restructuration (art. 2 § 3), la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel sont centralisées en exécution du plan de restructuration.

Art. 4. Contenu de l'accompagnement de reclassement professionnel

L'ouvrier licencié a droit à un accompagnement de reclassement professionnel en trois phases.

La première phase (d'une durée de 2 mois à concurrence d'un total de 20 heures d'accompagnement) comprend :

- prise de contact et accompagnement psychologique destiné à accepter le licenciement et à établir un bilan pour l'ouvrier ;
- entraînement à la sollicitation et aide à la recherche d'un nouvel emploi ;
- suivi et assistance lors des sollicitations.

Si l'ouvrier n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant au cours de la première phase, l'accompagnement est poursuivi au cours d'une deuxième phase (d'une durée consécutive de quatre mois) à concurrence d'un total de 20 heures.

Si l'ouvrier n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant à l'issue de la deuxième phase, l'accompagnement est poursuivi au cours d'une troisième phase (d'une durée consécutive de 6 mois), à nouveau à concurrence d'un total de 20 heures.

Si l'accompagnement de reclassement professionnel a lieu pendant la période de préavis, les heures d'accompagnement sont déduites de la durée pendant laquelle l'ouvrier peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, sur la base de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'offre de reclassement professionnel prévue à l'art. 2§4 est un régime particulier organisé comme prévu dans la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord sur l'emploi, répondant aux mêmes exigences de qualité que les autres formes de reclassement mais vise spécifiquement le travailleur ayant des problèmes de santé.

Art. 5. Engagements de l'ouvrier qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à l'accompagnement de reclassement professionnel, l'ouvrier licencié est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB, d'Actiris ou du Forem et d'en produire la preuve.

Pour avoir droit à la poursuite du suivi et de l'accompagnement au cours des phases 2 et 3, l'ouvrier licencié s'engage à coopérer de bonne foi à l'accompagnement et à suivre les formations proposées.

Le droit à la poursuite de l'accompagnement sectoriel en cas de licenciement échoit dès que l'ouvrier s'absente sans justification plausible.

L'accompagnement prend également fin dès que l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi comme salarié ou comme indépendant. Si l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi, mais perd ce dernier endéans les trois mois de son entrée en service, l'accompagnement de reclassement professionnel peut être repris à sa demande, dans la phase où il avait été interrompu.

Art. 6. Engagement de l'employeur

L'employeur informera l'ouvrier licencié de son droit à l'accompagnement professionnel sectoriel et lui fournira les renseignements nécessaires à ce sujet, tels que prévus par l'art. 3.

Art. 7. Organisation

L'ASBL Woodwize est désignée pour assurer la coordination du reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel.

Elle fait, à cette fin, appel à des bureaux de reclassement professionnel agréés, désignés par le Fonds de sécurité d'existence. Le comité de gestion paritaire du Fonds de sécurité d'existence consulte, à cette fin, tous les 2 ans les bureaux de reclassement professionnel qui ont manifesté leur intérêt à (renouveler) cette coopération. Cette consultation débouche sur des accords de coopération d'une durée déterminée de 2 ans, avec un maximum de 6 bureaux de reclassement professionnel. Le comité de gestion décide de cette coopération sur la base du dossier déposé, dans ce but, par les bureaux de reclassement professionnel et le cas échéant sur la base d'un rapport établi par l'ASBL Woodwize sur la période de coopération écoulée.

La coopération n'est possible qu'avec des bureaux de reclassement professionnel agréés par les Régions et qui s'en tiennent aux engagements qui leur sont imposés en application de la législation et de la convention collective de travail n° 82.

L'évaluation du reclassement professionnel sectoriel sera inscrite une fois par an à l'ordre du jour de la commission paritaire.

Art. 8. Financement

Les frais réclamés par les bureaux de reclassement professionnel sont à charge du Fonds de sécurité d'existence et imputés à la provision du bilan 'activités de formation'.

Si, en application de l'Art. 81 de la loi du 26 décembre 2013, l'employeur applique la diminution de 4 semaines de rémunération de l'indemnité de préavis et fait appel à l'article 2 §1 de la présente CCT pour le reclassement professionnel, il est redevable, à cet égard, d'une indemnité à concurrence de 4 semaines de rémunération. Cette contribution est perçue par le Fonds de sécurité d'existence, qui l'ajoutera à la provision du bilan 'activités de formation'. Pour la perception de cette contribution, les accords nécessaires seront conclus entre Woodwize et le Fonds.

En cas d'assouplissement des conditions d'accès au reclassement professionnel, comme rendu possible sur base de l'art. 2§3, un effort proportionnel peut être demandé à l'employeur, à déterminer par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence. Cette contribution est, dans ce cas, également ajoutée à la provision du bilan 'activités de formation' du Fonds de sécurité d'existence.

Lorsque c'est possible, il sera fait appel aux moyens publics mis à disposition pour la réintégration et le reclassement professionnel, comme, par exemple, via le Sociaal Interventiefonds du VDAB, pour des licenciements consécutifs à un licenciement.

Le reclassement professionnel prévu à l'art. 2§4 sera facturé à l'employeur concerné.

Art. 9. Conformité à la législation et à la convention collective de travail n° 82

Les signataires de la présente convention déclarent que les employeurs qui font appel au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel satisfont aux obligations légales et conventionnelles à l'encontre du groupe cible visé aux Art. 1 et 2.

Relativement à l'Art. 11/5 §1 de la loi du 5 septembre 2001, les partenaires sociaux sectoriels déclarent que la valeur du reclassement professionnel offert au niveau sectoriel correspond à au minimum 1/12 du salaire annuel de l'année civile précédant le licenciement.

L'octroi de cet accompagnement de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail relatives au licenciement ni aux avantages complémentaires octroyés par les autres conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 10. Durée de la convention

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

Art. 11. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.