

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

0 3 -10- 2002

0 3 -01- 2003

NR.

N°

64895/6/218

69

Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés

Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden

Convention collective de travail du 19 septembre 2002

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2002

Instauration d'un droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés.

Invoering van een recht op outplacement voor sommige oudere werknemers.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V;

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V

Vu la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés;

Gelet op de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertigjaar en ouder die worden ontslagen;

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés ont conclu la convention collective de travail suivante:

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

CHAPITRE Ier - Champ d'application

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden.

On entend par "employés", les employés et les employées

Art. 2. L'employé dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur lorsqu'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue ou lorsque le congé est donné pour faute grave ou en cas de prépension.

Ce droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

Art. 3. L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

CHAPITRE II - Le prestataire de services

Art. 4. Les employeurs mentionnés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, confient cette mission au "Centre de formation des employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés" (dénommé ci-après **asbl CEFORA**), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 septembre 1991.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en conséquence des instruments légaux et conventionnels mentionnés dans le préambule de la présente convention collective de travail.

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.

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, **als** het ontslag is gegeven **om** een dringende reden of bij **brugpensioen**.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het **rustpensioen** kan vragen.

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 CEFORA genoemd), het sectoraal vormingsinstituut **waarvan** de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26.09.1991.

Door deze toewijziging 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.

L'asbl CEFORA peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Art. 5. En dérogation à l'article 4, le conseil d'administration de l'asbl CEFORA peut décider de rendre à l'employeur les obligations mentionnées dans l'article précédent lorsque celui-ci peut faire appel gratuitement à un prestataire de services, qui opère dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Art. 6. Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl CEFORA prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 conclue au sein du Conseil national du travail, à savoir :

- 1° garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur, dans le cadre de la mission de reclassement professionnel, soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers ;
- 2° remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;
- 3° ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;
- 4° n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl CEFORA doivent s'engager à prendre en considération la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 conclue au sein du Conseil national du travail.

De vzwCEVORA kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de réglementaire 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 beroep kan doen op een 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 nr82 van de Nationale Arbeidsraad met name:

- 1° waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, **vertrouwelijk** worden **behandeld** en niet aan derden worden doorgegeven;
- 2° **aan** de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier **teruggeven**;
- 3° zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de **potentiële** werkgevers;
- 4° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent **beïnvloeden**.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw CEVORA op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de CAO n°82 van 10 juli 2002 van de Nationale Arbeidsraad in acht te nemen.

CHAPITRE III : *Durée et contenu de l'aide au reclassement*

Art. 7, §1er. L'asbl CEFORA organise à l'attention des employés mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants :

1° 1^{ère} phase

2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par l'asbl CEFORA et d'autres organismes ;

2°. 2^{ème} phase

Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement ;

3°. 3^{ème} phase

Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

HOOFDSTUK III: *Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding*

Art. 7, §1. De vzw CEVORA organiseert voor de bedienden, vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

1°. 1^o 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 van 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 toeleiding tot CEVORA- en andere cursussen;

2°. 2^o fase

Indien de bediende, die nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

3. 3^o fase

Indien de bediende, die nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§2. Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration de l'asbl CEFORA définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prendra fin dans tous les cas après échéance de la période de douze mois qui suit le début de l'aide au reclassement initiale.

CHAPITRE IV : Procédure de demande

Art. 8. L'employé qui demande à l'asbl CEFORA une aide au reclassement doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il (elle) s'est inscrit(e) au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.

Art. 9. L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement. L'asbl CEFORA peut refuser à l'employé l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il(elle) n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Art. 10. En exécution de l'article 7 § 6 de la convention collective de travail n° 82, l'employé doit adresser sa demande d'aide au reclassement à l'asbl CEFORA dès que l'employeur lui a notifié son licenciement.

Dans tous les cas, cette demande doit être adressée à l'asbl CEFORA au plus tard 2 mois après la résiliation du contrat de travail, sans quoi le droit d'aide au reclassement échoit. Le conseil d'administration de l'asbl CEFORA définira les modalités auxquelles cette demande doit répondre.

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

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 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 de outplacementbegeleiding werd aangevat.

HOOFDSTUK IV: Aanvraagprocedure

Art. 8. De bediende die aan de vzw CEVORA outplacementbegeleiding vraagt, 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 ter goede trouw **mee** te werken aan de outplacementbegeleiding. De vzw CEVORA kan de toegang **tot elke** nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de bediende weigeren indien hij/zij niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

Art. 10. In **uitvoering** van **artikel 7 § 6** van collectieve arbeidsovereenkomst n° 82, moet de bediende zijn vraag **tot** outplacementbegeleiding aan de vzw CEVORA **richten** van zodra de werkgever het ontslag heeft gegeven.

In ieder geval moet deze vraag aan de vzw CEVORA gericht worden uiterlijk 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, zo niet **vervalt voornoemd** recht. De Raad van Bestuur van de vzw CEVORA bepaalt de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.

Art. 11. L'asbl CEFORA notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après la demande de l'employé.

L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes :

- 1° la date du début de l'aide au reclassement ;
- 2° le type d'aide au reclassement envisagé : aide individuelle ou en groupe ;
- 3° le nom du bureau d'aide au reclassement ;
- 4° le programme du travailleur pendant la durée de l'aide au reclassement.

Art. 12. L'employé dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit à l'asbl CEFORA son accord quant à l'aide proposée.

Lorsqu'une aide au reclassement est liée à un licenciement, l'employé ne peut donner son accord pour entamer le programme d'aide au reclassement qu'après signification du délai de préavis ou de la résiliation immédiate du contrat.

Si l'employé ne donne pas son accord concernant l'offre de CEFORA, le droit d'aide au reclassement échoiera après rappel à l'intéressé.

Art. 13. Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'employé concerné a donné son accord.

Art. 11. De vzw CEVORA biedt schriftelijk de outplacementbegeleiding uiterlijk 2 maanden na de vraag van de bediende 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 werknemer tijdens de outplacementbegeleiding.

Art. 12. De bediende **beschikt** over een **termijn** van 1 maand om zijn **schriftelijke** instemming aan de vzw CEVORA met de aangeboden begeleiding te geven.

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**.

Indien de bediende niet met het aanbod van de vzw CEVORA akkoord gaat, **vervalt** het recht op outplacement na herinnering aan de betrokkene.

Art. 13. De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende zijn instemming **heeft** gegeven.

Art. 14. L'employé qui souhaite prolonger l'aide au reclassement au-delà de la première ou de la deuxième phase d'accompagnement, visées à l'article 7 de cette convention, doit en faire la demande par écrit à l'asbl CEFORA dans un délai d'un mois suivant l'échéance de la période concernée. L'employé joint à cette demande une déclaration stipulant qu'à ce moment, il n'a toujours pas trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle en tant qu'indépendant.

L'employé qui, conformément à l'article 7 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par écrit à l'asbl CEFORA dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

CHAPITRE V : Dispositions générales et finales

Art. 15. Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Art. 16. L'asbl CEFORA ne peut proposer à l'employé une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis de l'asbl CEFORA à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'employé et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

Art. 14. De bediende die de outplacementbegeleiding na de eerste of de tweede begeleidingsperiode, bedoeld bij artikel 7 van deze overeenkomst, wenst voort te zetten, moet zijn verzoek daartoe bij de vzw CEVORA schriftelijk indienen binnen een termijn van een maand na het verstrijken van de betrokken periode. Bij dit verzoek voegt de bediende een verklaring waaruit blijkt dat hij op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft .

De bediende, die overeenkomstig artikel 7 van deze CAO de outplacement-begeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe bij de vzw CEVORA schriftelijk 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 - en 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 belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.

Art. 16. De outplacementbegeleiding mag door de vzw CEVORA aan de bediende enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover de vzw CEVORA uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd 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 deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'employé qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que l'employé peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

Art. 17. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle produit ses effets le 15 septembre 2002 et s'applique à toutes les notifications de licenciement qui interviendront après cette date et qui concerneront des employés ayant atteint l'âge de 45 ans.

Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, au plus tard un mois après réception.

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, ongeacht de vorderingen, die de bediende op grond van zijn schade 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 duur.

Ze heeft uitwerking met ingang van 15 september 2002 voor allebetekeningen van ontslagen na die datum aan de bediende die de leeftijd van 45 jaar bereikt hebben.

Ze kan op verzoek van de meeste gerede ondertekende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening op opzegging neemt, moet de reden aangeven en amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor bedienden te bespreken.