

<p>Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.</p>	<p>Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden</p>
<p>Convention collective de travail du 19 juin 2008 relative à l'instauration d'un droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés</p>	<p>collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2008 betreffende de invoering van een recht op outplacement voor sommige oudere werknemers</p>
<p>- Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;</p> <p>- Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V;</p> <p>- Vu la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.</p> <p>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:</p>	<p>- Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;</p> <p>- Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V;</p> <p>- Gelet op de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijftienveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007;</p> <p>Hebben de organisaties vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:</p>
<p>Chapitre Ier: Champ d'application</p>	<p>Hoofdstuk I; Toepassingsgebied</p>
<p>Art. 1</p> <p>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. On entend par "employés", les employés et les employées.</p>	<p>Art. 1</p> <p>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.</p>
<p>Art.2</p> <p>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.</p> <p>Le reclassement professionnel n'est octroyé que si le l'employé remplit simultanément les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne pas avoir été licencié pour motif grave; • avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement; • avoir une ancienneté ininterrompue d'au moins un an au moment du licenciement 	<p>Art.2</p> <p>De bediende wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijftienveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Outplacement wordt slechts toegekend indien de bediende tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

<p>Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où l'employé remplit les conditions pour pouvoir prétendre à la pension de retraite.</p> <p>L'employeur n'est pas tenu de proposer le reclassement professionnel aux employés énumérés ci-après, sauf si ces derniers lui en font explicitement la demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs dont le régime de travail est inférieur à la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein; • les travailleurs qui, en tant que chômeurs à l'issue de leur délai de préavis, ne devraient plus être disponibles pour le marché de l'emploi, tels que déterminés par l'article 1 de l'arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008. 	<p>Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de bediende voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het rustpensioen.</p> <p>De werkgever is niet verplicht outplacement voor te stellen aan de hierna opgesomde bedienden, tenzij deze laatsten hem daar uitdrukkelijk om vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Art. 3</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3</p> <p>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 ontplooiën.</p>
<p>Chapitre II: Le prestataire «le services</p>	<p>Hoofdstuk II: De dienstverlener</p>
<p>Art. 4</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 4</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Art. S</p> <p>En dérogation à l'article 4, le conseil d'administration</p>	<p>Art. S</p> <p>In afwijking van artikel 4 kan de Raad van Bestuur</p>

<p>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 agréé, 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 6</p> <p>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 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail, à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ souscrire à une assurance contre les accidents survenant au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel, y compris pour les déplacements vers le lieu de mission et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur. Le prestataire de service s'engage à garantir en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnité forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur base de son dommage, intenter contre le prestataire de services; ▪ traiter les informations relatives aux travailleurs de manière confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées sans l'autorisation expresse du travailleur; ▪ remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande; ▪ n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives; ▪ ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ▪ faire une offre concernant le service minimum à offrir, les méthodes d'accompagnement visées, la date de début, le(s) lieu(x) ou l'accompagnement sera probablement organisé, et le programme; ▪ avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel; ▪ accorder une attention particulière à la gestion du changement et aux aspects émotionnels; ▪ garantir une distance raisonnable entre le lieu de travail ou le domicile du travailleur, et le lieu où sera organisé l'accompagnement professionnel. <p>Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl CEFORA doivent se conformer à la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.</p>	<p>Art. 6</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 grand 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 ontslagsbeslissing, 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. <p>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.</p>
<p>Chapitra III : Durée et contenu de l'aide au reclassement</p>	<p>Hoofdstuk III ; Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding</p>

<p>Art. 7</p> <p>La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases (2 mois, 4 mois et 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement.</p> <p>§1 L'asbl CEFORA organise à l'attention des employés mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 1ère 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 2ème 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 3ème 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. <p>§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.</p> <p>Le travailleur doit informer, dans les meilleurs délais, le CEFORA du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement prend fin.</p> <p>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 prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après le début du</p>	<p>Art. 7</p> <p>De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen (2 maanden, 4 maanden en 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten.</p> <p>§1 De vzw CEVORA organiseert voor de bedienden vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die de volgende fasen en elementen bevat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 1ste 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 begeleiding naar CEVORA- en andere cursussen; 2 2de 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; 3 3de 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. <p>§2 De Raad van Bestuur van de vzw CEVORA bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	---

A

programme.	twaalf maanden nadat het programma werd aangevat.
Chapitre IV; Procédure de demande	Hoofdstuk IV: Aanvraagprocedure
Art. 8 L'employé qui suit un reclassement professionnel auprès de l'asbl CEFORA 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. 8 De bediende die bij de vzw CEFORA 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 L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.	Art. 9 De bediende dient te goede trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.
Art. 10 En exécution de l'article 7 § 1de la convention collective de travail n° 82 bis, l'employeur fait, dans les 15 jours qui suivent la fin du délai de préavis (ou, à défaut de préavis, suivant la fin du contrat de travail), une offre par écrit au travailleur, de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl CEFORA. Dans le mois qui suit la réception de l'offre de l'employeur, l'employé doit adresser une demande écrite de reclassement professionnel à l' asbl CEFORA. L'asbl CEFORA informe l'employeur de la demande introduite. Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel endéans les 15 jours, l'employé peut s'adresser directement par écrit à l'asbl CEFORA. Il dispose pour cela de 6 mois après la fin du contrat d'emploi. Le reclassement professionnel peut être proposé ou demandé lors de la notification du licenciement. L'employeur et l'employé peuvent décider de commun accord d'entamer la procédure de reclassement pendant la période de préavis. Si l'employé refuse de collaborer ou d'accepter une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel; Quant à l'employé visé à l'article 2 dernier paragraphe de cette convention, à qui l'employeur n'est pas tenu de proposer une procédure de reclassement, qui manifeste son souhait de pouvoir en bénéficier, cette demande doit être adressée à l'employeur par écrit au plus tard 2 mois après la notification du congé, sans quoi le droit d'aide au	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 CEFORA. 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 CEFORA 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 CEFORA 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

<p>reclassement échoit.</p> <p>Le conseil d'administration de l'asbl CEFORA définira les modalités auxquelles cette demande doit répondre.</p>	<p>kennisgeving van het ontslag, zo niet vervalt het recht op outplacement.</p> <p>De Raad van Bestuur van de vzw CEVORA bepaait de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.</p>
<p>Art. 11</p> <p>L'employé dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit à l'asbl CEFORA son accord quant à l'aide proposée.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 11</p> <p>De bediende beschikt over een termijn van 1 maand om schriftelijk aan de vzw CEVORA zijn instemming met de aangeboden begeleiding te betuigen.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 12</p> <p>L'asbl CEFORA notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après l'acceptation de l'offre par l'employé. L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 de l'employé pendant la durée de l'aide au reclassement. 	<p>Art. 12</p> <p>De vzw CEVORA biedt uiterlijk 2 maanden na de aanvaarding van het aanbod door de bediende schriftelijk de outplacementbegeleiding aan.</p> <p>Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>Art. 13</p> <p>Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'employé concerné ait donné son accord par écrit à l'asbl CEFORA.</p>	<p>Art. 13</p> <p>De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende schriftelijk zijn instemming heeft betuigd aan de vzw CEVORA.</p>
<p>Art. 14</p> <p>La durée maximale de l'accompagnement est fixée à 12 mois. Ces douze mois sont théoriquement répartis en trois périodes (max. 2 mois + max. 4 mois + max. 6 mois) comportant chacune au moins 20 heures d'accompagnement.</p> <p>Le passage à une phase suivante de la procédure de reclassement est automatique, sauf si l'employé a averti l'asbl CEFORA qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. La procédure de reclassement est alors interrompue.</p> <p>Si l'employé perd ce nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent son entrée en service, il peut reprendre la procédure de reclassement initiale là où il l'avait laissée. La procédure prend dans tous les cas fin lorsque la période totale de 12 mois est écoulée.</p> <p>Le travailleur qui met fin au contrat de travail pendant un délai de préavis (donné par l'employeur) au moyen d'un contre-préavis parce qu'il a trouvé un</p>	<p>Art. 14</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ook de bediende die tijdens de opzeggingstermijn (betekend door de werkgever), een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat</p>

<p>autre emploi, maintient son droit au reclassement pendant les trois mois qui suivent la fin de son contrat de travail chez son précédent employeur et ce aux mêmes conditions que celles décrites à l'alinéa précédent.</p> <p>L'employé qui, conformément à l'article 7§2 alinéa 2 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.</p>	<p>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 alinea.</p> <p>De bediende, die overeenkomstig artikel 7,§2, 2de lid van deze CAO de outplacement-begeleiding 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.</p>
<p>Chapitre V: Dispositions générales et finales</p>	<p>Hoofdstuk V: Algemene ~ &n slotbepalingen</p>
<p>Art. 15</p> <p>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.</p>	<p>Art. 15</p> <p>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.</p>
<p>Art. 16</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 16</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 17</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} décembre 2007 et s'applique à toutes les notifications de licenciement qui interviendront après cette date et qui concerneront des employés visés par l'art. 2 de la présente convention. Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires</p>	<p>Art. 17</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 december 2007 voor alle betekeningen 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</p>



<p>moyennant un délai de préavis de six mois.</p> <p>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.</p>	<p>opzeggingstermijn van zes maanden.</p> <p>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.</p>
<p>Commentaire</p>	<p>Commentaar</p>
<p>Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, il sera redevable d'une contribution en faveur de l'ONEm, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEm ont été fixés par arrêté royal du 23 janvier 2003.</p>	<p>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.</p>
<p>Si l'employé refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employé peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.</p>	<p>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.</p>

<p>Annexes</p>	<p>Bilagen</p>
<p>Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis</p>	<p>Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn</p>
<p>Modèle 2 - fin de contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité de rupture</p>	<p>Modelbrief 2 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding</p>

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 hierbijgevoegd 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 werkloosheidsreglenering. Hetzelfde **geldt** indien hij niet de professionele begeleiding vraagt **waarop** hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:	Bediende:
Ondernemingsnummer:	Voornaam:
Vertegenwoordigd door	Naam:
Dhr./Mevr.	Adres:
Functie:	Telefoon:
Adres onderneming:	In dienst sinds:
Telefoon:	Uit dienst vanaf:
Fax:	Geboortedatum:
Email:	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 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 _____

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 hierbijgevoegd **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:

Bediende:

Ondernemingsnummer:

Voornaam:

Vertegenwoordigd door

Naam:

Dhr./Mevr.

Adres:

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

In dienst sinds:

Telefoon:

Uit dienst vanaf:

Fax:

Geboortedatum:

Email:

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

Recommandé

[Date]

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de [nombre de mois] commençant à courir le [date de prise de cours].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 19 juin 2008 conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre et ce à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]
[Fonction]

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable, peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur	
Nom de l'entreprise:	Employé(e):
Numéro de l'entreprise:	Prénom:
Représentée par M./Mme.	Nom:
Fonction:	Adresse:
Adresse de l'entreprise:	Téléphone:
Téléphone:	En service depuis le:
Fax:	Hors service depuis le:
E-mail:	Date de naissance:
	Barème salarial:

Madame, Monsieur,

Par la présente je vous informe de l'offre sectorielle **d'outplacement** prévue par la CCT du 19 juin 2008, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à _____ en date du _____

A compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Av. E. Plasky, 144 à 1030 Bruxelles - Tél. : 02/734 62 11 - Fax : 02/734 52 32	
Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.	
Nom en capitales:	
Signature	
Fait à _____ en date du _____	

Modèle 2 - fin de contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité de rupture

Recommandé (ou faire signer le double de la lettre pour réception par l'employé(e))

[Date]

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à partir du [date], moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de [nombre de mois].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT **du 19** juin 2008 conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre et ce à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]
[Fonction]

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable, peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur	
Nom de l'entreprise:	Employé(e):
Numéro de l'entreprise:	Prénom:
Représentée par	Nom:
M./Mme.	Adresse:
Fonction:	Téléphone:
Adresse de l'entreprise:	En service depuis le:
Téléphone:	Hors service depuis le:
Fax:	Date de naissance:
E-mail:	Barème salarial:

Madame, Monsieur,

Par la présente je vous informe de l'offre sectorielle **d'outplacement** prévue par la CCT du 19 juin 2008, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à _____ en date du _____

A compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Av. E. Plasky, 144 à 1030 Bruxelles - Tél. : 02/734 62 11 - Fax : 02/734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales:

Signature

Fait à _____ en date du _____