



ABVV

Samen sterk

Outplacement

*CAO 82 bis
en de regelgeving
sedert
het Generatiepact*



OUTPLACEMENT

**CAO 82 bis
en de regelgeving sedert het Generatiepact**

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur', ...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf	7
Wat is outplacement?	9
1. Voor wie?	9
2. De rol van de dienstverlener	11
3. De inhoud van het geldig aanbod	13
4. De duur van het outplacement	14
5. De aanvraagprocedure	16
6. De RVA sancties	21
7. Wanneer in werking?	23
Basiswetgeving	24
Bijlagen	25

Brussel, maart 2008



WOORD VOORAF

Outplacement werd voor het eerst geregeld in de **CAO nr. 51 van 10 februari 1992**. De snelle ontwikkeling van dit nieuw “fenomeen” en de veronderstelde tussenkomst van een externe partner (het outplacementbureau) maakten immers een nationale omkadering noodzakelijk.

Die eerste CAO richtte zich tot elke werknemer en bevatte principes als:

- de definitie van outplacement;
- de voorwaarde van een vereiste voorafgaande schriftelijke instemming van de werknemer;
- de verbintenissen van de dienstverlener (het outplacementbureau);
- het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers;
- de neutraliteit ten aanzien van de ontslagregels.

Bijna 10 jaar later (bij **wet van 5 september 2001**) wordt voor werknemers van 45 jaar en ouder het **recht op outplacement** ingesteld.

CAO nr. 82 van 10 juli 2002 zette die bepalingen om in praktische regels.

Het recht op outplacement stond open voor werknemers van 45 jaar of ouder met minimum 1 jaar anciënniteit. Uitgangspunten waren daarbij:

- het volstrekt vrijwillig karakter van het outplacement (een recht, géén verplichting!);
- geen weerslag op de ontslagregels;
- een begeleidingsprocedure van 3 x 20 uur, gespreid over 3 fases.

Het Generatiepact van 10 oktober 2005 wijzigde echter ingrijpend de grondvesten van deze CAO. Het zag outplacement als één van de pijlers van het her-tewerkstellingsbeleid voor oudere werknemers én als instrument bij uitstek om de activiteitsgraad van oudere werknemers te verhogen.

Sinds dan zijn werkgevers verplicht outplacement aan te bieden aan elke ontslagen werknemer vanaf 45 jaar met 1 jaar dienst.

Werknemers van die leeftijdscategorie worden verplicht de begeleiding aan te vragen, eraan mee te werken, en bovendien in te gaan op elk werkaanbod of opleidingsvoorstel.

Het principe van vrijwilligheid, zonder verplichting noch sanctie, werd op die manier tenietgedaan: outplacement kreeg voortaan een dwingend karakter!

Deze brochure wil een zo duidelijk en volledig mogelijk beeld schetsen van de rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers inzake outplacement¹.

Meteen hopen we op deze manier ook de werknemers sancties te besparen en hen deskundig te (laten) begeleiden naar een passende en boeiende job.

Anne DEMELENNE
Algemeen Secretaris

Rudy DE LEEUW
Voorzitter

¹ De brochure is bijgewerkt tot 01.03.08



WAT IS OUTPLACEMENT?

Outplacement is een verzameling van diensten en adviezen, in opdracht van een werkgever door een dienstverlener (het outplacementbureau) in groep of individueel verleend, met als doel de werknemer zo vlug mogelijk aan een nieuwe betrekking te helpen, of hem een beroepsbezigheid als zelfstandige te laten ontplooiën.

1. VOOR WELKE WERKNEMER?

1. Voor wie?

- Je bent ontslagen door je werkgever en
- Je bent 45 jaar of ouder op het ogenblik van het ontslag en
- Je hebt 1 jaar ononderbroken anciënniteit op het ogenblik van het ontslag.

2. Voor wie niet?

- Je hebt zelf je ontslag gegeven
- Je werd ontslagen om een dringende reden die je niet betwist
- Je arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is afgelopen
- Je bent jonger dan 45 jaar op het ogenblik van je ontslag
- Je hebt géén jaar ononderbroken anciënniteit op het ogenblik van je ontslag
- Je bent ontslagen met het oog op je rustpensioen
- Je werkt deeltijds, met een wekelijkse arbeidsduur minder dan de helft dan die van een voltijdse arbeider in je bedrijf
- Je bent 58 jaar op het einde van de opzegtermijn, of op het einde van de termijn gedekt door de opzegvergoeding
- Je hebt een loopbaan van 38 jaar op het einde van de opzegtermijn, of van de termijn gedekt door de opzegvergoeding
- Je bent tewerkgesteld in de sector stads- en streekvervoer
- Je werd ontslagen met het oog op je brugpensioen voor volgende leeftijdscategorieën:
 - 58 jaar
 - 55, 56 of 57 jaar, met een loopbaan van 38 jaar op basis van een sectoriële CAO
 - 56 jaar en een loopbaan van 40 jaar
 - 56 jaar, met een loopbaan van 33 jaar in de bouwsector of via nachtarbeid
 - 58 jaar en een loopbaan van 35 jaar in een zwaar beroep
 - 58 jaar, met een loopbaan van 35 jaar én erkend zijn als mindervalide of lijden aan een ernstige lichamelijke handicap



- **ongeacht de brugpensioenleeftijd (tussen 50 en 57 jaar):** in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering oud systeem (KB van 9 december 1992, afdeling 3), ofwel:
 - met een collectief ontslag, waarvan de intentie aangekondigd werd vóór 1 januari 2006, en de erkenning gebeurde vóór 1 april 2006
 - met een collectief ontslag, waarvan de intentie aangekondigd werd vóór 31 maart 2006, en de erkenning gebeurde tussen 1 april 2006 en 1 april 2007
 - zonder collectief ontslag en met een erkenning vóór 1 januari 2008
- **mits een loopbaan van 38 jaar, of 58 jaar oud zijn (op het einde van de opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding):**
in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, die gepaard gaat met een collectief ontslag en een verlaging van de brugpensioenleeftijd (= activerend beleid - KB van 9 december 1992, afdeling 3 bis)
Voor collectieve ontslagen aangekondigd vanaf 31 maart 2006 en individueel ontslag vanaf 1 december 2007.
- **mits een loopbaan van 38 jaar, of 58 jaar oud zijn (op het einde van de opzegtermijn of de termijn gedekt door de opzegvergoeding):**
in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (nieuw KB van 3 mei 2007), die al dan niet gepaard gaat met een tewerkstellingscel, een collectief ontslag (aankondiging vanaf 1 januari 2006) en een verlaging van de brugpensioenleeftijd.
Voorwaarde: ontslagen zijn vanaf 1 december 2007.

2. WAT IS DE ROL VAN DE DIENSTVERLENER?

De dienstverlener is diegene die de outplacementbegeleiding effectief zal verzorgen.

1. Wie mag als dienstverlener optreden?

De dienstverlener moet erkend zijn overeenkomstig de reglementering op de private of publieke tewerkstellingsagentschappen.

De werkgever kan een beroep doen op een dienstverlener (outplacementbureau) die werkt:

- in het kader van een reglementering vastgelegd op het niveau van een bedrijfstak (paritair comité)
- in het kader van een regeling op het niveau van het bedrijf, vastgelegd in een CAO
- als publiek of privaat bureau, gespecialiseerd in outplacement, en erkend overeenkomstig de reglementering terzake
- in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, ontwikkeld binnen een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (bijvoorbeeld een reconversiecel).

2. Welke garanties moet de dienstverlener bieden?

De dienstverlener moet er zich toe verbinden:

- een verzekering tegen ongevallen te onderschrijven met dezelfde bescherming als deze voorzien in de arbeidsongevallenwet
- om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis de werknemer die het slachtoffer was van een ongeval, een aanvullende forfaitaire vergoeding van 3 maanden loon te waarborgen. Indien het outplacementbureau géén verzekering heeft afgesloten en er doet zich een ongeval voor, zal het bureau, bovenop de schadevergoeding, de werknemer dus 3 maanden loon moeten betalen
- informatie over de werknemer (verkregen in het kader van het outplacement) vertrouwelijk te behandelen, niet aan derden mee te delen zonder zijn toestemming, evenals diens privéleven te eerbiedigen
- bij het beëindigen van de opdracht de werknemer zijn dossier over te maken, indien hij daarom verzoekt
- zich tegenover de werknemer niet te beroepen op de niet uitvoering van verbintenissen door de werkgever. Het outplacementbureau kan bijvoorbeeld niet een reeds begonnen begeleiding stopzetten met het argument dat de werkgever de kosten niet betaald heeft
- zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en potentiële werkgevers
- de ontslagbeslissing noch de onderhandelingen daarover te beïnvloeden
- ervoor te zorgen dat hij voldoende gekwalificeerd personeel inzet
- de werknemer zo snel mogelijk op te roepen om het begeleidingstraject aan te vatten.

Al deze verbintenissen van de dienstverlener moeten in het concreet aanbod van de werkgever opgenomen zijn.



3. WAT IS DE INHOUD VAN EEN GELDIG AANBOD?

1. Om geldig te zijn moet het aanbod, naast hoger vermelde verbintenissen van de dienstverlener, nog volgende punten bevatten:

- De diensten die minimaal deel moeten uitmaken van de opdracht:
 - Opmaken van een persoonlijke en een professionele balans.
Eerst is er een individueel onderhoud en daarna wordt de persoonlijke en professionele balans opgemaakt.
In functie van die persoonlijke en professionele balans kan men:
 - hulp verstrekken bij het opstellen van CV's, schrijven van brieven;
 - interviewtechniek- en sollicitatietraining geven
 - de werknemer vertrouwd maken met psychotechnische tests
 - op vraag van de werknemer deze psychologische ondersteuning bieden
 - voor een gepaste begeleiding zorgen met het oog op een vlotte integratie in de nieuwe werkomgeving (ook tijdens de inlooffase).
 - Opstellen van een actieplan.
 - Aanbieden van logistieke en administratieve steun.
- De nagestreefde doelstellingen, met een extra focus op de meer specifieke of persoonlijke aspecten van werknemers van 45 jaar en ouder, en waarbij tevens rekening wordt gehouden met hun geëigende kwalificatie.
De begeleidingsmethodes moeten aandacht besteden aan:
 - het leren omgaan met veranderingen
 - de emotionele aspecten van oudere werknemers
 - de specifieke moeilijkheden van oudere werknemer's bij het solliciteren.
- De aanvangsdatum van de begeleiding, de verdeling over de verschillende fases en de maximale duur van het traject.
- Het type van begeleiding (collectief en/of individueel).
- Het programma gedurende het outplacement (inclusief de te volgen stappen, training en opvolging) via een document.
Dit programma moet rekening houden met het feit dat een werknemer deeltijds werkt of een deeltijdse opleiding volgt.
- De vermoedelijke plaats(en) waar de begeleiding wordt gegeven.
- De afstand tussen de woon- of arbeidsplaats van de werknemer en de locatie(s) van het outplacement moet redelijk zijn.
Criteria daarbij zijn:
 - de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, op grond van:
 - zijn/haar fysieke geschiktheid
 - de normale plaats van tewerkstelling

- de al dan niet beschikbaarheid van openbaar vervoer en/of eigen vervoer
- de duur en de frequentie van de verplaatsing
- de verplaatsingskosten
- zijn/haar kwalificatieniveau.

De dienstverlener moet instaan voor een normale geografische bereikbaarheid, zowel voor de plaats waar de begeleiding gebeurt, als voor die waar de opleidingen worden gevolgd.

Een situatie waarbij een werknemer uit Limburg zich moet verplaatsen naar Brugge om outplacement te volgen, kan dus niet.

Daarbij wordt er doorgaans van uitgegaan welke rekening gehouden met de verplaatsingen die de werknemer diende af te leggen in de periode dat hij/zij nog tewerkgesteld was.

2. Wat met de verplaatsingskosten?

De CAO bepaalt niet dat de verplaatsingskosten worden terugbetaald.

In de meeste gevallen is de werknemer uit dienst, zodat de wettelijke regeling in verband met terugbetaling van het woon-werkverkeer hier ook niet geldt.

De eventuele terugbetaling van de vervoerskosten zal dus moeten onderhandeld worden tussen werkgever en werknemer, of eventueel worden opgenomen in een CAO bij het oprichten van een tewerkstellingscel bijvoorbeeld.



4. DUUR VAN OUTPLACEMENT

1. Hoeveel uren outplacement moeten er gegeven worden gedurende hoeveel maanden?

De maximumtermijn van een outplacementtraject bedraagt 12 maanden, gespreid over 3 fases:

- 2 maanden
- en 4 maanden daaropvolgend
- en nog eens 6 maanden, volgend op de 2de periode.

Tijdens die 12 maanden moet er minimum 3 x 20 uur begeleiding gegeven worden.

De eerste 20 uur moeten binnen de eerste 2 maanden gegeven worden.

De verdeling van de andere uren kan men vrij overeen komen. Maar de maximale duur bedraagt hoe dan ook 12 maanden.

De verdeling moet vermeld worden in het aanbod:

- De eerste 20 uur moeten gegeven worden binnen de eerste 2 maanden.
Die eerste 20 uur worden o.m. besteed aan het opstellen van de persoonlijke en professionele balans en het uitwerken van een actieplan.
- De volgende 20 uur moeten gegeven worden binnen een periode van **maximum** 4 maanden volgend op de eerste 2 maanden.
- De laatste 20 uur **maximum** 6 maanden na de vorige fase (= maximum 10 maanden volgend op de eerste 2 maanden).

Deze regeling komt tegemoet aan een bestaande praktijk, waarbij de 60 uren soms in 6 maanden worden afgewerkt (voorbeeld: de reconversiecellen).

De overgang naar een volgende fase verloopt automatisch. Het is dus niet meer nodig de volgende stap schriftelijk aan te vragen.

Belangrijk!

*Als de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding **niet meer komt opdagen**, is de overgang naar de volgende fase uitgesloten.*

De RVA kan dan een sanctie opleggen.

2. Wat gebeurt er als men een nieuwe job vindt?

Onder werkhervatting verstaan we zowel een nieuwe job als loontrekkende als de uitoefening van een activiteit als zelfstandige.

Twee mogelijke situaties:

- vóór de effectieve aanvang van het outplacement
- na de effectieve aanvang van het outplacement

- **Bij werkhervatting vóór de effectieve aanvang** van het outplacement:
De werknemer moet de werkgever verwittigen indien hij de begeleiding niet wenst te combineren met de job.
Verliest de werknemer de nieuwe job binnen 3 maanden na de indiensttreding, dan kan hij, op zijn verzoek, daarna alsnog outplacement opstarten.
Dit op voorwaarde dat de werkgever verwittigd werd van het niet aanvangen van het outplacement!
De aanvraag tot het hervatten van de begeleiding moet gebeuren binnen 1 maand na het beëindigen van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
En wat indien de werknemer tijdens de opzegperiode een nieuwe betrekking vindt, een tegenopzeg geeft, maar die nieuwe job weer verliest?
Indien de werknemer, die een andere betrekking gevonden heeft, tijdens de opzegperiode een einde maakt aan de overeenkomst met een tegenopzeg, kan hij ten laatste 3 maanden nadat de vorige arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen nog een outplacementbegeleiding aanvragen.(= uitvoering IPA).
- **Bij werkhervatting tijdens het outplacement** en daarna opnieuw werkloos:
 - bij werkhervatting moet de werknemer de werkgever verwittigen dat hij het outplacement opschort (als hij beide niet wil of kan combineren);
 - bij verlies van de nieuwe job binnen 3 maand na de indiensttreding is, op verzoek van de werknemer, de hervatting van het outplacement mogelijk in de fase waarin die aanvankelijk onderbroken werd, en dit voor de overblijvende uren. Voorwaarde is wel dat de werkgever verwittigd werd van de schorsing.
De aanvraag tot het hervatten van de begeleiding moet gebeuren binnen 1 maand na het beëindigen van de nieuwe job
Het outplacement eindigt in elk geval 12 maanden na het aanvangen ervan.

3. Wat als men de werkgever niet van de nieuw gevonden job verwittigt?

Indien men bij een werkhervatting de werkgever hiervan niet in kennis stelt, wordt men geacht het outplacement gewoon verder te zetten.

4. Op welke manier moet men de werkgever verwittigen?

Elke mededeling in verband met de werkhervatting, m.a.w. het melden ervan, het schorsen/ stopzetten van het outplacement, of de aanvraag tot opstarten of verderzetten van de begeleiding, moet gebeuren aan de werkgever:

- ofwel per aangetekend schrijven
- ofwel via een document waarvan het dubbel door de werkgever voor ontvangst getekend wordt.



5. DE AANVRAAGPROCEDURE

De werkgever is verplicht een geldig concreet aanbod te doen aan elke werknemer die recht heeft op outplacement.

De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzegtermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om het begeleidingstraject aan te vatten.

Er zijn drie hypothesen:

- na het einde van de arbeidsovereenkomst
- aanbod tijdens de opzegtermijn door werkgever
- aanvraag tijdens opzegtermijn door werknemer.

Hypothese 1: Aanbod na het einde van de arbeidsovereenkomst

Het einde van de arbeidsovereenkomst is:

- ofwel het einde van de gepresteerde opzegtermijn
- ofwel de laatste gepresteerde dag voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst (indien een opzegvergoeding).

Twee scenario's kunnen zich voordoen

A. Binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst een aanbod door de werkgever

Het geldige aanbod moet schriftelijk gebeuren (aangetekend schrijven!).

De werknemer moet eveneens schriftelijk reageren binnen 1 maand na de betekening van het aanbod.

Drie mogelijke reacties:

- de werknemer gaat **akkoord**: in dit geval volgen spoedig afspraken over de praktische uitvoering van het outplacement
- de werknemer **weigert** zonder motivering, of **reageert niet**: de werkgever is bevrijd van sanctie, de werknemer daarentegen wordt gesanctioneerd door de RVA
- de werknemer vindt het **aanbod ongeldig**; in dit geval is een schriftelijke motivering nodig en daarna wendt hij zich tot de RVA om een outplacementcheque aan te vragen. Zo de RVA oordeelt dat het aanbod inderdaad ongeldig was, krijgt de werknemer outplacement via deze cheque, en wordt de werkgever gesanctioneerd. Bevestigt de RVA echter de geldigheid van dat aanbod, dan is de sanctie voor de werknemer.

B. Er is geen aanbod door de werkgever binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

De werknemer stelt de werkgever in gebreke binnen 1 maand na het verstrijken van de eerste 15 dagen;

- indien de arbeidsovereenkomst niet door middel van een opzeggingstermijn werd beëindigd, maar wel via een verbrekingsvergoeding heeft de werknemer 9 maanden tijd om de werkgever in gebreke te stellen, een tijdsspanne die ingaat na het aflopen van de eerste periode van 15 dagen
- De werkgever moet binnen 1 maand vanaf de ingebrekestelling schriftelijk een geldig aanbod doen
- De werknemer beschikt eveneens over 1 maand om schriftelijk op het aanbod te reageren.

Hypothese 2: Aanbod door de werkgever tijdens de opzegtermijn

Algemeen principe: de werknemer kan tijdens de opzegtermijn niet verplicht worden om in te gaan op het aanbod zolang die termijn loopt.

Bedoeling is te vermijden dat de werkgever de werknemer onder druk zou zetten om zo op de kost van de opzegtermijn te besparen.

De werkgever kan wel schriftelijk een aanbod doen.

De werknemer beschikt over een termijn tot één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst om schriftelijk al dan niet op het aanbod in te gaan.

Twee situaties:

- De werknemer aanvaardt het aanbod
 - zonder meer: de praktische afspraken kunnen gemaakt worden
 - maar vraagt de aanvangsdatum van de procedure uit te stellen:
 - de werkgever aanvaardt en dit wordt schriftelijk bevestigd
 - de werkgever weigert; binnen de 15 dagen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst doet hij opnieuw een aanbod (vervolg: zie hypothese 1, scenario A of B).
- De werknemer stelt het antwoord uit, weigert of reageert niet.
Drie mogelijkheden:
 - tot uiterlijk 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst aanvaardt de werknemer: zie hypothese 1, scenario A);
 - tot uiterlijk 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst reageert hij niet of weigert zonder motivering: zie hypothese 1, scenario A); sanctie voor de werknemer, werkgever is ervan bevrijd;
 - tot uiterlijk 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst vindt de werknemer het aanbod ongeldig: zie hypothese 1, scenario A).



Hypothese 3: Aanvraag door de werknemer tijdens de opzegtermijn

Gebeurt de aanvraag door de werknemer, dan zijn er twee mogelijkheden:

- De werkgever **aanvaardt** en doet een concreet aanbod tijdens de opzegtermijn:
 - de werknemer aanvaardt zonder meer: in dit geval is er geen verplichting om een nieuwe betrekking aan te nemen tijdens de opzegtermijn!
 - de werknemer kan de aanvangsdatum uitstellen tot na de opzegperiode:
 - de aanvangsdatum wordt bepaald bij onderling akkoord en schriftelijk vastgelegd;
 - indien de werknemer niet ingaat op het aanbod omdat hij het ongeldig vindt, wordt het dossier overgemaakt aan de RVA, die eventueel kan sanctioneren.
- De werkgever **weigert of reageert niet** tijdens de opzegtermijn:
 - binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever een aanbod doen: zie hypothese 1, scenario A;
 - binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst doet de werkgever geen aanbod: zie hypothese 1, scenario B; de werknemer moet de werkgever dus in gebreke stellen.

Bij alle hypothesen, hoe reageren?

De *werkgever* moet altijd schriftelijk, per aangetekend schrijven, reageren.

De *werknemer* doet dat eveneens schriftelijk, maar kan wel kiezen tussen:

- een aangetekend schrijven of
- een gewone brief, waarvan de werkgever het dubbel voor ontvangst moet tekenen.

Opgelet ! De sectoren kunnen eigen procedureregels afspreken.

Hypothese 4: Specifiek geval: de aanvraag van outplacement op verzoek van een werknemer, voor wie de werkgever niet verplicht is er een aan te bieden

Over welke werknemers gaat het? Of anders gezegd, aan wie is de werkgever niet verplicht outplacement aan te bieden?

1. Brugpensioenen die ingingen vóór 1 januari 2008

Uitzondering: bruggepensioneerden in het kader van de erkenning als onderneming in herstructurering of de erkenning als onderneming in moeilijkheden, met verplichte tewerkstellingscel (zoals ingevoerd door het Generatiepact = activerend beleid, KB van 9 december 1992, afdeling 3bis)

Concreet betreft de uitzondering ondernemingen die een collectief ontslag doorvoerden, (aangekondigd sinds 31 maart 2006) en die daarbij een verlaging van de brugpensioenleeftijd vroegen.

2. Alle bruggepensioneerden “nieuw systeem”

(KB van 3 mei 2007), m.a.w. brugpensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2008.

Het gaat dus om: brugpensioenen op 58 en 60jaar, 55-,56- en 57-jarigen via sectoriële CAO's, brugpensioenen voor zware beroepen (ploegensysteem/onderbroken arbeid/nachtarbeid), brugpensioenen in de bouwsector en nachtarbeid, brugpensioenen als erkende mindervalide of lijdend aan ernstige lichamelijke problemen, brugpensioenen bij lange loopbaan (56 jaar en een loopbaan van 40 jaar).

Uitzondering: brugpensioenen aan een lagere leeftijd dan de normale in de onderneming, die ingaan vanaf 1 januari 2008 voor bruggepensioneerden van een erkende onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

3. Voor de uitzonderingen vermeld in punten 1 en 2,

namelijk bruggepensioneerden van een onderneming erkend in moeilijkheden of in herstructurering “oud systeem” (= activerend beleid, KB van 9 december 1992, afdeling 3 bis), of van KB van 3 mei 2007, kan de werkgever vrijgesteld worden van de aanbodverplichting op voorwaarde dat de werknemer:

op het einde van de opzegtermijn, of de termijn gedekt door een opzegvergoeding:

- ofwel 58 jaar is
- ofwel 38 jaar beroepsverleden heeft

EN

ontslagen is vanaf 1 december 2007.

4. De andere werknemers (gewone werklozen):

op het einde van de opzegtermijn, of op het einde van de periode gedekt door een opzegvergoeding:

- ofwel 58 jaar zijn
- ofwel 38 jaar beroepsverleden hebben.

5. De werknemers binnen het Paritair Comité stads- en streekvervoer (of een paritair subcomité daarvan)

6. De werknemers die minder dan halftijds tewerkgesteld zijn.

Aan deze categorieën werknemers is de werkgever niet meer verplicht om outplacement aan te bieden.



Deze werknemers zijn dus zelf ook niet verplicht om outplacement aan te vragen of te ondergaan, noch om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel.

De werknemers vermeld in punten 1 t.e.m. 5 hebben anderzijds geen recht op sollicitatieverlof.

MAAR:

De hierboven vermelde categorieën, dus niet verplicht outplacement te ondergaan, kunnen dit toch **vrijwillig aanvragen**.

Op die manier behouden ze dan ook het recht op sollicitatieverlof.

Uiteraard moeten ze voldoen aan de basisvoorwaarden inzake outplacement: ontslagen zijn, de leeftijd van 45 jaar of meer hebben en een ononderbroken anciënniteit van 1 jaar hebben.

De CAO voorziet dan een schriftelijke aanvraag binnen de 2 maanden vanaf het ontslag (ofwel van de betekening van de opzeg, ofwel van de onmiddellijke verbreking met verbrekingsvergoeding.).

In dat geval is de procedure voorzien in hypothese I, scenario A van toepassing.

De 15 dagen waarbinnen de werkgever een geldig aanbod moet doen, worden dan wel gerekend vanaf het verzoek van de werknemer.

Als zij een beroep wensen te doen op hun sollicitatieverlof (m.a.w. als ze een te presteren opzegtermijn hebben), moeten ze ook aantonen dat zij wel in die periode het outplacement aanvatten.

De begeleidingsuren zitten immers in de tijd dat de werknemer afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken. De outplacementaanvraag mag geen uitvlucht zijn om sollicitatieverlof te verkrijgen.

Hoe dan ook heeft de werknemer er baat bij zo snel mogelijk vanaf de betekening van de opzeg de aanvraag te doen.

OPGELET!

Als je outplacement aanvraagt of je je inschrijft in de tewerkstellingscel zonder daartoe verplicht te zijn, kun je niet meer achteruit. Verder meewerken is dan verplicht, zoniet kan de RVA je sanctioneren.

Hypothese 5: Welke procedure als de werkgever een tewerkstellingscel heeft opgericht?

Het gaat hier alleen over de gevallen waarin de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel in te richten (erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering; collectief ontslag en een verlaging van de brugpensioenleeftijd).

In dit geval is enkel de procedure voorzien in de regelgeving voor de verplichte tewerkstellingscellen van toepassing. In feite geldt er slechts één: deze bepaald door het KB van 9 maart 2006 inzake het activerend beleid.

6. DE RVA-SANCTIES

Mogelijke schorsing van uitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken.

Dit is het geval bij:

- weigering van een geldig outplacementaanbod (= een aanbod dat voldoet aan de voorwaarden van CAO82, zie geldigheidsvoorwaarden van het outplacementaanbod)
- weigering van inschrijving in een tewerkstellingscel, hoewel daartoe verplicht; dit impliceert een sanctie en geen recht op brugpensioen
- het niet gedurende 6 maand ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel (zowel voor vrijwillige als voor verplichte inschrijving); ook hier stelt men zich bloot aan een sanctie en heeft men geen recht op brugpensioen
- het ingaan op het aanbod van outplacement (verplicht of vrijwillig), maar er geen medewerking aan verlenen; mogelijke sanctie: uitsluiting van de werkloosheidsuitkeringen
- het aanvragen van outplacement, maar daarna geen medewerking meer verlenen (geldt eveneens zowel bij vrijwillige als bij verplichte begeleiding); een sanctie volgt
- het nalaten de werkgever binnen de gestelde termijn in gebreke te stellen, dit in het geval deze geen outplacementaanbod deed, niettegenstaande hij daartoe verplicht was
- het niet ingaan op een vormings- of jobvoorstel.

Geen sancties bij:

- weigering van outplacement indien werkgever spontaan een aanbod doet, zonder daartoe verplicht te zijn⁽¹⁾.

Voorbeeld

De werknemer heeft 38 jaar beroepsverleden.

De werkgever is niet verplicht outplacement aan te bieden, maar doet het toch.

De werknemer is niet verplicht op het aanbod in te gaan. En bij een eventuele weigering kan hij ook niet gesanctioneerd worden.

Gaat de werknemer toch in op het aanbod, dan is verdere medewerking wel verplicht, zoniet zijn sancties mogelijk.

Doet de werkgever geen outplacementaanbod niettegenstaande de formele vraag van de werknemer: de werkgever kan gesanctioneerd worden!

- een ononderbroken tewerkstelling van 2 maanden als loontrekkende of activiteit als zelfstandige sinds het einde van de arbeidsovereenkomst
- het niet meer beschikbaar op de arbeidsmarkt moeten zijn op het ogenblik van inschrijving bij de werkloosheid (als men bijvoorbeeld 58 jaar is)
- een vrijstelling van de verplichting tot outplacement.

⁽¹⁾ Dit principe werd opgenomen in een akkoord van de sociale partners maar is op datum van publicatie van deze brochure nog niet omgezet in de werkloosheidsreglementering. Deze stelt nog steeds dat op straffe van sancties moet ingegaan worden op een aanbod van outplacement.



Voor wie?

- normale brugpensioenregelingen opgenomen in het nieuwe KB (60-, 58-, 57-, 56- en 55-jarigen via sectorregelingen, nacht- en ploegenarbeid, lange loopbanen, lichamelijke problemen)
- werknemers van ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden, volgens de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2008 (met of zonder tewerkstellingscel)
Voorwaarde: 58 jaar oud zijn of mits een loopbaan van 38 jaar op het einde van de opzegtermijn of op het eind van de periode gedekt door de opzegvergoeding en ontslag vanaf 1 december 2007
- gewone brugpensioenen volgens de oude regeling (KB van 9 december 1992)
- werknemers uit ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering bij toepassing van de oude regeling, met tewerkstellingscel (= activerend beleid, KB van 9 december 1992, afdeling 3bis).
Voorwaarde: 58 jaar zijn of een loopbaan van 38 jaar hebben bij het beëindigen van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door een opzegvergoeding en ontslag vanaf 1 december 2007
- werknemers uit de sector stads- en streekvervoer
- werknemers met een minder dan halftijdse prestatie.

7. WANNEER IN WERKING?

De nieuwe reglementering inzake outplacement treedt in werking vanaf 1 december 2007 (CAO 82bis, KB van 21 oktober 2007, IPA-wet van 17 mei 2007).

Voor de **ontslagen van vóór 1 december 2007 geldt bijgevolg de oude regeling.**

Deze oude regeling houdt in dat:

- outplacement wordt aangevraagd volgens de oude procedure (voorzien in CAO 82) binnen de 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst
- de werknemer zelf het initiatief moet nemen.

En de oude regeling geldt voor:

- ontslagen vóór 1 december 2007;
- bij het ontslag 45 jaar of ouder zijn en 1 jaar anciënniteit hebben;
- bruggepensioneerden tussen 50 en 57jaar, tengevolge erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van activerend beleid (= collectief ontslag + verlaging van de brugpensioenleeftijd + tewerkstellingscel).

Maar geldt **niet** voor:

- de bruggepensioneerden
(uitzondering: brugpensioen op een lagere dan de normale leeftijd, tengevolge erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering in het kader van activerend beleid (= collectief ontslag én verlaging van de brugpensioenleeftijd én tewerkstellingscel)
- degenen die 58 jaar zijn op het ogenblik van de inschrijving in de werkloosheid
- of een loopbaan van 38 jaar hebben
- werknemers tussen 50 en 57 jaar die op brugpensioen zijn wegens erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden volgens de oude regeling (KB van 7 december 1992, afdeling 3).



BASISWETGEVING

- Wet 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers
- IPA-wet van 17 mei 2007 (BS van 19 juni 2007)
- Koninklijk Besluit van 21 oktober 2007 (BS van 21 november 2007)
- CAO nr. 82bis (BS van 21 november 2007)
- Koninklijk Besluit van 9 december 1992, betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen bij conventioneel brugpensioen (BS van 11 december 1992)
- Koninklijk Besluit van 3 mei 2007, tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact (BS van 8 juni 2007).
- Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991 (art. 51).

BIJLAGEN

1. CAO 82bis (blz. 24)
2. Koninklijk Besluit van 21 oktober 2007 (blz. 36)
3. IPA-wet van 17 mei 2007 (blz. 39)
4. Schema van de aanvraagprocedure voor outplacementbegeleiding (blz. 49)



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 VAN 10 JULI 2002 BETREFFENDE
[OUTPLACEMENT VOOR WERKNEMERS VAN VIJFENVEERTIG JAAR EN OUDER
DIE WORDEN ONTSLAGEN]¹, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS VAN 17 JULI 2007**

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

Gelet op hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

Overwegende dat genoemd hoofdstuk erin voorziet dat de werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht heeft op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat volgens dat hoofdstuk V eveneens de duur van de outplacementbegeleiding, het statuut van de werknemer tijdens de duur van deze begeleiding alsook de hoogte van de bijdrage, die de werkgever aan het bij dat hoofdstuk opgerichte fonds moet betalen indien hij zijn wettelijke verplichtingen niet naleeft, vastgesteld moeten worden door een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat het erop aankomt aan die bepalingen uitvoering te geven;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers

in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe uitvoering te geven aan de bepalingen van hoofdstuk V, Outplacement, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Commentaar

In uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een algemeen arbeidsrechtelijk kader vastgesteld betreffende sommige aspecten van de outplacementbegeleiding.

¹ Opschrift aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 1).

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités alsook op hun werkgevers.

[Artikel 3

- §1. Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 bedoelde werknemer, wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is, recht op een outplacementbegeleiding, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit recht wordt evenwel slechts toegekend wanneer de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- 2° op het ogenblik van het ontslag is hij minstens vijfenveertig jaar;
- 3° op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever.

Het recht wordt hem niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop hij het rustpensioen kan vragen.

- §2. Overeenkomstig ditzelfde artikel 13 van de wet van 5 september 2001 moet de werkgever, nadat het ontslag werd gegeven, de in §1, eerste en tweede lid bedoelde werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en termijnen bepaald worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever is er evenwel niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de hierna opgesomde categorieën werknemers behalve wanneer zij hem uitdrukkelijk daartoe verzoeken :

- 1° de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;
- 2° de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt en die als dusdanig worden bepaald bij een koninklijk besluit, dat krachtens § 3, 2° van het voornoemd artikel 13 wordt genomen.]²

[Commentaar

Dit artikel herneemt de inhoud van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

² Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 2).



De eerste paragraaf van artikel 13 voorziet in het recht op een outplacementbegeleiding voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder en bepaalt de toekenningsvoorwaarden ervan.

De tweede paragraaf van het wetsartikel legt aan de werkgever de verplichting op om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Op die laatste verplichting zijn twee uitzonderingen, die in de derde paragraaf zijn opgenomen:

- de eerste uitzondering heeft betrekking op de deeltijdse werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Die uitzondering is op grond van de wet rechtstreeks van toepassing;
- de tweede uitzondering betreft de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt. In dit geval is een uitvoeringsbesluit vereist. Op grond van artikel 13, § 3, 2° van de wet dient immers een koninklijk besluit te bepalen welke categorieën voor de toepassing van die uitzondering niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

De vierde paragraaf van artikel 13 tenslotte legt de werkgever de verplichting op om ook voor die twee uitzonderingscategorieën een outplacementbegeleiding aan te bieden wanneer de betrokken werknemers uitdrukkelijk daartoe verzoeken.³

Artikel 4

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacementbegeleiding worden verstaan : een 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.

Commentaar

De outplacementopdracht houdt in dat een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt : psychologische begeleiding, het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu en tenslotte ook logistieke en administratieve steun.

HOOFDSTUK III - [KWALITEITSCRITERIA]⁴

[Artikel 5

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is een outplacementaanbod slechts geldig als het beantwoordt aan de navolgende kwaliteitscriteria:

³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 2).

⁴ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).

- 1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:
- a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
 - b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
 - c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
 - d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;
- 2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;
- 3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, moet blijken dat:
- a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt 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 gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
 - b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;
 - c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;
 - d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
 - e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
 - f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
 - g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
 - h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;



- i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;
- 4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:
- a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
 - b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder;
 - c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
 - d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
 - e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/ of groepsoutplacement;
 - f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
 - g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;
- 5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.]⁵

[Commentaar

Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, sub-regionaal of lokaal initiatief zoals de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen, heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

De verbintenis om een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Het outplacementaanbod moet o.m. betrekking hebben op de minimaal aan te bieden diensten, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum van de begeleiding, de vermoedelijke plaats(en) waar de begeleiding wordt ingericht alsook het programma van de werknemer tijdens de begeleiding.

Wat de aan te bieden diensten betreft, zal het opmaken van een persoonlijke en professionele balans noodzakelijk worden voorafgegaan door een individueel onderhoud van de dienstverlener met de werknemer. Mede in functie hiervan kunnen in het kader van de verschillende fasen van de begeleiding onder meer navolgende diensten ter beschikking worden gesteld:

⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).

- hulp bij het concipiëren, opstellen en uittypen van de cv's en, op verzoek, van de begeleidende brieven in functie van de persoonlijke en professionele balans;
- interviewtechniektraining door middel van alle daartoe geschikte technieken;
- vertrouwd maken van de werknemer met psychotechnische tests;
- ondersteuning door een psycholoog verbonden aan de dienstverlener op verzoek van de werknemer;
- begeleiding met het oog op een vlotte integratie in de nieuwe werkring zowel vóór de start in het nieuwe bedrijf als tijdens de inloofphase.

Wat de begeleidingsmethodes betreft, worden de dienstverleners verzocht een bijzondere aandacht te besteden aan vraagstukken zoals het omgaan met veranderingen, de emotionele aspecten die belangrijk zijn voor oudere werknemers, de specifieke moeilijkheden van oudere werknemers inzake sollicitaties... Het programma zal in voorkomend geval rekening houden met het feit dat een werknemer werkt of een opleiding volgt.

De afstand tussen de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht en de woon- of werkplaats van de werknemer moet redelijk zijn. Daartoe dient rekening gehouden te worden met de geografische beschikbaarheid van de dienstverlener zowel wat de plaats betreft waar de begeleiding wordt ingericht als ten aanzien van de plaatsen waar de werknemers opleiding moeten volgen, met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

Ter beoordeling van de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer moeten in aanmerking genomen worden: de fysieke geschiktheid van de werknemer, zijn normale plaats van tewerkstelling, de beschikbaarheid van het openbaar en/of eigen vervoer en ten slotte de duur, de kosten alsook de frequentie van de verplaatsing.⁶

HOOFDSTUK IV - DUUR VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

[Artikel 6

- § 1. De bij artikel 3 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten.
- § 2. Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

⁶ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).
c.a.o. 82/6.



- § 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 4. De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer 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. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 5. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 4 afwijken.]⁷

[Commentaar

De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie fasen. Onverminderd de toepassing van artikel 8 verloopt de overgang van de eerste naar de tweede en van de tweede naar de derde fase automatisch behalve wanneer de werknemer de werkgever heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van maximum twee maanden recht heeft, zijn erop gericht ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De eventueel bijkomende twintig uren tijdens de termijn van maximum vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende periode van maximum zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren.]⁸

HOOFDSTUK V - [PROCEDURE]⁹

[Artikel 7

- §1. Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen één maand na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke. Die termijn van één maand wordt evenwel op 9 maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd.

⁷ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 4).

⁸ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 4).

⁹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

De werkgever doet binnen een termijn van één maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

- §2. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan de werkgever, in afwijking van §1 en onder voorbehoud van de toepassing van artikel 9, lid 2, vanaf de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

De werknemer is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode dit aanbod te aanvaarden. Hij beschikt in elk geval over een termijn van één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven.

De werknemer die tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode het aanbod wil aanvaarden, kan daarvoor de voorwaarde stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding verdaagd wordt tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn.

Als de werkgever met die verdaging akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en wordt dit aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever niet met de verdaging instemt, doet hij binnen de vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk opnieuw een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

- §3. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan, in afwijking van §1, de werknemer, aan wie de werkgever op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden, na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn verzoeken die begeleiding te genieten.

De werkgever is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode op dit verzoek in te gaan. Als hij weigert of niet op het verzoek reageert, doet hij binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer en schriftelijk een geldig outplacementaanbod doet tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode, wordt de aanvangsdatum van de begeleiding in onderling akkoord schriftelijk vastgesteld.

- §4. De bij artikel 3, § 2, tweede lid, 1° of 2° bedoelde werknemer, aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden en die gebruik wenst te maken van het recht daarop, dient een schriftelijk verzoek daartoe in bij de werkgever uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag.

In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- § 5. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.



- § 6. De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 3, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van een maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 4, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever een einde heeft genomen.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- §7. Het verzoek om een outplacementbegeleiding te bekomen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

- §8. Indien de werknemer zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of niet op een geldig aanbod reageert, is de werkgever bevrijd van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.
- §9. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 7 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.
- §10. Dit artikel is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht krachtens de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.]¹⁰

[Commentaar

Overeenkomstig de artikelen 3 en 5 wordt in artikel 7, § 1 aan de werkgever de verplichting opgelegd een geldige outplacementbegeleiding aan te bieden. De werkgever is daartoe gehouden binnen 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Concreet betekent dit dat de werkgever een aanbod moet doen binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is verstreken of, indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn wordt beëindigd, binnen 15 dagen volgend op het tijdstip van de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Indien de werkgever bij het verstrijken van de termijn van 15 dagen geen outplacement aanbiedt, moet de werknemer hem in gebreke stellen. Hij beschikt daartoe over 1 maand wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd. Gaat het daarentegen over een ontslag zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, dan heeft de werknemer 9 maanden om de werkgever in gebreke te stellen.

¹⁰ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

In geval van een beëindiging met een opzeggingstermijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de werknemer om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen (artikel 7, § 2 en 3).

De procedure van artikel 7 moet beschouwd worden in samenhang met de wettelijke en verordenende bepalingen over outplacement.

Op basis van de werkgelegenheidswet van 5 september 2001 is de werkgever, van wie is vastgesteld dat hij zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, verplicht ten gunste van de RVA een bijdrage te betalen, 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 bij koninklijk besluit vastgesteld (KB van 23 januari 2003).

De werknemer van zijn kant kan gesanctioneerd worden in het kader van de werkloosheidsreglementering als hij weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Dit is eveneens het geval indien hij geen outplacementbegeleiding vraagt waarop hij recht heeft in toepassing van voornoemd artikel 13 van de wet van 5 september 2001 binnen de termijnen en conform de procedure, bepaald in deze cao (KB van 25 november 1991, artikel 51 en 52 bis).

Krachtens artikel 7, § 9 kunnen de paritaire comités bij collectieve arbeidsovereenkomst eigen procedureregels vaststellen. Door de paritaire comités die mogelijkheid te bieden, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.

Artikel 7 is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht op grond van de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructurerings- (artikel 7, §10). Die regelgeving is vervat in titel IV, hoofdstuk V van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (art. 31-41) en in het uitvoeringsbesluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings-].¹¹

HOOFDSUK VI - [UITVOERING VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING]¹²

Artikel 8

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

[De werkgever moet erop toezien dat de opdracht van de dienstverlener te goeder trouw wordt uitgevoerd.]¹³

[Commentaar

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken. Dit betekent onder meer dat de werknemer verondersteld wordt de dienstverlener te verwittigen bij afwezigheid.]¹⁴

¹¹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

¹² Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).

¹³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).

¹⁴ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).



HOOFDSTUK VII - KOSTPRIJS VAN DE BEGELEIDING

Artikel 9

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is voor rekening van de werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden.

De paritaire comités kunnen van het bepaalde in het eerste lid afwijken en de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste nemen.

HOOFDSTUK VIII - VERBINTENISSEN VAN DE DIENSTVERLENER

Artikel 10

[...]¹⁵

HOOFDSTUK IX - AFWEZIGHEID TIJDENS DE OPZEGGINGSTERMIJN

Artikel 11

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken ten belope van :

- een arbeidsdag per week in de gevallen waarin door de artikelen 64, 85 en 115 van die wet een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week wordt toegestaan;
- een halve arbeidsdag per week in de gevallen waarin door genoemde artikelen een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week wordt toegestaan.

HOOFDSTUK X - BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER

Artikel 12

[...]¹⁶

¹⁵ Opgeheven bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 7).

¹⁶ Ingetrokken bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 8).

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALING

Artikel 13

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 september 2002. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemers betekend worden.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op tien juli tweeduizend en twee.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 82 :

- CAO nr. 82 bis : treedt in werking op 1 december 2007. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3 bedoelde werknemers betekend worden.



FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 4511

[C — 2007/12641]

21 OKTOBER 2007. — Koninklijk besluit 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

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit beoogt uitvoering te geven aan het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008; meer bepaald voor wat betreft outplacement zoals het is voorzien in de wet van 17 mei 2007.

Teneinde de inhoud van dit ontwerp te verduidelijken, kan gewezen worden op de voorgeschiedenis van de wet die het recht op outplacement in het leven heeft geroepen, en op de verduidelijking van de context van het huidige ontwerp.

1. De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, meer bepaald artikel 13, heeft een algemeen recht op outplacement gecreëerd ten voordele van ontslagen werknemers voor zover ze voldoen aan een aantal voorwaarden en voor zover ze vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De werknemer dient de leeftijd van vijftienveertig jaar bereikt hebben op het moment waarop het ontslag is gegeven door de werkgever, minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben in de onderneming, niet ontslagen zijn om een dringende reden en niet de leeftijd hebben bereikt om pensioen te kunnen genieten.

Aanvankelijk voorzag deze bepaling dat de werknemer die werd ontslagen omwille van bruggpensioen evenmin werd beoogd door deze maatregel.

2. In het kader van de dynamisering van de arbeidsmarkt, heeft de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact artikel 13 van de wet van 5 september 2001 in die zin gewijzigd dat werknemers ontslagen met het oog op bruggpensioen beschikbaar moesten blijven voor de arbeidsmarkt behoudens in de gevallen bepaald door de Koning.

Het koninklijk besluit van 15 december 2006 tot uitvoering van artikel 13, tweede lid van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft de categorieën van in het kader van bruggpensioen ontslagen werknemers bepaald die niet beschikbaar moesten blijven voor de arbeidsmarkt. Deze bepalingen zijn op 1 januari 2007 in werking getreden.

3. De wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 heeft de wet van 5 september 2001 opnieuw gewijzigd door artikel 13 volledig te vervangen.

In het interprofessioneel akkoord 2007-2008, zijn de sociale partners overeengekomen dat naast bepaalde werknemers ontslagen in het kader van bruggpensioen, het logisch was bepaalde werknemers uit te sluiten van de verplichtingen met betrekking tot outplacement.

Voortaan moeten de deeltijdse werknemers waarvan de wekelijkse arbeidsduur lager is dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer, evenals de werknemers die niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt eveneens vrijgesteld zijn van de verplichtingen inzake outplacement.

Wanneer ze er evenwel om verzoeken, blijft de werkgever gehouden een aanbod te doen.

De wetgever heeft de Koning de bevoegdheid gegeven om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de categorieën van werknemers die niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt voor de toepassing van deze bepalingen en de datum van inwerkingtreding van deze bepalingen te bepalen. Het advies van de Nationale Arbeidsraad (nr. 1605) werd op 24 april 2007 gegeven.

Dit is het voorwerp van onderhavig ontwerp.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
De zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

21 OKTOBER 2007. — Koninklijk besluit 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 (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid artikel 13, § 3, 2°, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008;

Gelet op de wet van 17 mei 2007, houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, inzonderheid op de artikelen 8 en 10;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 december 2006 tot uitvoering van artikel 13, tweede lid, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

Gelet op het advies nr. 1605 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 24 april 2007;

Gelet op het advies nr. 43.278/1 van de Raad van State, gegeven op 11 juli 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Overwegende dat men dringend moet overgaan tot uitvoering van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 naar aanleiding van een advies door de Nationale Arbeidsraad op 24 april 2007. Deze wenst uit zorg voor samenhang dat de datum van inwerkingtreding van deze uitvoeringsmaatregel van de wet overeenstemt met de datum van inwerkingtreding van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis, gesloten op 17 juli 2007;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Voor de toepassing van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, is de werknemer die niet beschikbaar op de arbeidsmarkt moet blijven :

1° degene die bruggpensioneerde wordt in toepassing van afdeling 2 of 3 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen of van hoofdstuk 2 of 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact;

2° degene die bruggpensioneerde wordt in toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen of van hoofdstuk 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact en die, naargelang van het geval,

— op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de kennisgeving van de opzegging als bedoeld in artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zonder rekening te houden met de verlenging van de opzeggingstermijn met toepassing van de artikelen 38, § 2, 38bis en 62, ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben ofwel 38 jaar beroepsverleden zal kunnen aantonen overeenkomstig artikel 89, § 2, 2°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

— op het einde van de termijn gedekt door de opzeggingsvergoeding in het geval dat zijn arbeidsovereenkomst is verbroken door de werkgever in toepassing van artikel 39 van dezelfde wet, ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben ofwel 38 jaar beroepsverleden zal kunnen aantonen overeenkomstig artikel 89, § 2, 2°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

3° de werknemer niet bedoeld bij 1° en 2° en die, naargelang van het geval,

— op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de kennisgeving van de opzegging als bedoeld in artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, zonder rekening te houden met de verlenging van de opzeggingstermijn met toepassing van de artikelen 38, § 2, 38bis en 62, ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben ofwel 38 jaar beroepsverleden zal kunnen aantonen conform artikel 89, § 2, 2°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

— of op het einde van de termijn gedekt door de opzeggingsvergoeding in het geval dat zijn arbeidsovereenkomst is verbroken door de werkgever in toepassing van artikel 39 van dezelfde wet, ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben ofwel 38 jaar beroepsverleden zal kunnen aantonen conform artikel 89, § 2, 2°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

4° de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit Paritair Comité.

Art. 2. Het koninklijk besluit van 15 december 2006 tot uitvoering van artikel 13, tweede lid, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt opgeheven.

Art. 3. Treden in werking op de eerste dag van de maand na die waarin dit besluit is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* :

1° artikel 7 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008;

2° artikel 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008;

3° dit besluit.

Deze bepalingen zijn van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de werknemers betekend worden.

Art. 4. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 oktober 2007.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

—
Nota

(1)Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 september 2001, *Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001.
Koninklijk besluit van 15 december 2006, *Belgisch Staatsblad* van 27 december 2006.

Wet van 17 mei 2007, *Belgisch Staatsblad* van 19 juni 2007.



WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

N. 2007 — 2542 [S - C - 2007/12208]

**17 MEI 2007. — Wet houdende uitvoering
van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 (1)**

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I. — ALGEMENE BEPALING

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II. — WERK

HOOFDSTUK I. — Tijdskrediet

Art. 2. In artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven en vervangen bij de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt het derde lid opgeheven.

HOOFDSTUK II. — Startbanenstelsel

Art. 3. Artikel 42, § 1, 1°, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, vervangen bij de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, wordt vervangen als volgt :

« 1° deze werkgevers uit de private sector gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 190 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), die een inspanning voorziet van ten minste 0,15 % voor de periode, bepaald in uitvoering van artikel 195, derde lid, van voornoemde wet van 27 december 2006; ».

HOOFDSTUK III. — Brugpensioen

Afdeling 1. — Voltijds brugpensioen

Art. 4. In artikel 110, § 1, eerste lid, van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003 en 3 juli 2005, worden de woorden « in de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 » vervangen door de woorden « in de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ».

Afdeling 2. — Halftijds brugpensioen

Art. 5. In artikel 112, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003 en 3 juli 2005, worden de woorden « voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 » vervangen door de woorden « voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ».

Art. 6. § 1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen met betrekking tot het halftijds brugpensioen met toepassing van artikel 7, § 2, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1999, 10 augustus 2001, 1 april 2003 en 3 juli 2005, worden de woorden « voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 » vervangen door de woorden « voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 ».

§ 2. In artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003 en 3 juli 2005, worden de woorden « 30 juni 2004 » vervangen door de woorden « 30 juni 2006 ».

§ 3. In artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001, 1 april 2003 en 3 juli 2005, worden de woorden « 31 december 2006 » vervangen door de woorden « 31 december 2008 ».

HOOFDSTUK IV. — Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 7. Artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, gewijzigd bij de wetten van 23 december 2005 en 20 juni 2006, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 13. § 1 Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd, heeft recht op een outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit of vastgesteld door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de twee maanden na de aanhangigmaking van de Nationale Arbeidsraad.

Dit recht wordt evenwel slechts toegekend wanneer de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° hij is niet ontslagen om dringende redenen;

2° op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 45 jaar;

3° op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever.

Het recht wordt hem niet langer toegekend vanaf het moment waarop hij het rustpensioen kan vragen.

§ 2. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de in § 1, eerste en tweede lid, bedoelde werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en termijnen bepaald worden door het juridisch instrument voorzien in § 1, eerste lid.

§ 3. In afwijking van § 2, is de werkgever er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan :

1° de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;

2° de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt; de Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de categorieën die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt voor de toepassing van deze bepaling.

§ 4. In afwijking van § 3, is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3 bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken.

Art. 8. De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK V. — Wijziging van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 9. Artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981, wordt aangevuld met het volgende lid :

« De werknemers bedoeld bij artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, genieten slechts van het recht voorzien in dit artikel wanneer ze vragen om een outplacementbegeleiding. »

Art. 10. De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK VI. — Betaald educatief verlof

Afdeling 1. — Verhoging aantal uren bij samenloop

Art. 11. In artikel 111 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 maart 1995 en 1 september 2006 en door de wetten van 10 juni 1993, 20 juli en 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt een § 3 ingevoegd, luidende :

« De verlofuren kunnen opgenomen worden boven de maxima bedoeld in § 1, zodanig dat er in totaal 120 verlofuren kunnen worden opgenomen hetzij voor het volgen van beroepsopleidingen hetzij voor het volgen van meerdere cursussen van verschillende aard, als de lesuren - ondanks de toepassing van wat bij de collectieve planning werd betracht - toch samenvallen met de voorziene arbeidstijd van de betrokken werknemer. »

Afdeling 2. — Renteloze lening vanwege het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers

Art. 12. De hierna volgende bepalingen hebben als doel om de financiering van het stelsel betaald educatief verlof in de periode 2007-2008 veilig te stellen.

Art. 13. Om de doelstelling bepaald in artikel 12 te bereiken, stelt het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bij artikel 9 van de Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, in de periode 2007-2008 een renteloze lening ter beschikking van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de terugbetalingen in het kader van betaald educatief verlof.

Art. 14. Het bedrag van deze renteloze lening wordt vastgelegd op een maximumbedrag van 50 miljoen euro.

Art. 15. De renteloze lening moet door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volledig terugbetaald worden aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers binnen een periode die wordt bepaald door de Koning, na advies van het beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

De in een bepaald jaar verschuldigde terugbetaling gebeurt vanuit het globale bedrag dat wordt bekomen door toepassing van het artikel 121, § 4, eerste lid van de Herstelwet van 22 januari 1985 voor het betreffende jaar.

Art. 16. De Koning bepaalt, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, de uitvoeringsmodaliteiten met betrekking tot de artikelen 12 tot 15.

Afdeling 3. — Inkorting van de indieningstermijn voor de aanvragen tot terugbetaling

Art. 17. In artikel 137bis, § 1, van de herstelwet van 22 januari 1985, ingevoegd bij de wet van 22 december 1989 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 1995 en de wet van 27 december 2006, wordt het tweede lid vervangen als volgt :

« De in het vorige lid bedoelde termijn van twee jaar wordt vanaf het schooljaar 2006-2007 herleid tot anderhalf jaar. »

Afdeling 4. — Aanpassing van de toewijzing van begrotingsmiddelen aan de respectievelijke schooljaren

Art. 18. In artikel 121 van de herstelwet van 22 januari 1985, vervangen bij de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2 wordt het laatste lid vervangen als volgt :

« In de loop van de maand september van elk jaar raamt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, op basis van de overeenkomstig de vorige leden vastgestelde bijdrage, de voor het volgend kalenderjaar vermoedelijke opbrengst van die bijdrage. »

2° § 3 wordt aangevuld als volgt :

« In afwijking van het voorgaande lid wordt het aandeel van de Belgische Staat voor het kalenderjaar 2007 vastgesteld op 84.360.000 euro. »

3° in § 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt :

« Het in het vorig lid bedoelde globaal bedrag wordt in de jaren 2007 en 2008 verhoogd met het bedrag van de renteloze lening vanwege het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, toegekend in uitvoering van afdeling 2 van Hoofdstuk VI van Titel II van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008. »

4° er wordt een § 5 toegevoegd, luidende :

« § 5. Het overeenkomstig de voorgaande paragrafen in elk kalenderjaar vastgesteld globaal bedrag wordt, vanaf het kalenderjaar 2009, aangewend voor de terugbetalingen van de schuldvorderingen die in het daaraan voorafgaand jaar ontvangen werden op de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het overeenkomstig de voorgaande paragrafen in elk kalenderjaar vastgesteld globaal bedrag wordt, voor de kalenderjaren 2007 en 2008, aangewend voor de terugbetalingen die betrekking hebben op de schooljaren voorafgaand aan het schooljaar 2007-2008.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden en modaliteiten bepalen met betrekking tot de uitvoering van de vorige leden. »

Afdeling 5. — Inwerkingtreding

Art. 19. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007, uitgezonderd afdeling 1 die in werking treedt op 1 september 2007 voor de opleidingen die vanaf die datum gevolgd worden.

Art. 20. Het derde lid van artikel 202 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VII. — *Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*

Art. 21. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, waarvan artikel 12ter, ingevoegd door de wet van 21 december 1994, artikel 12quater wordt, wordt een artikel 12ter ingevoegd luidende :

« Art. 12ter. § 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten tussen een werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging, en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waardoor het arbeidsreglement in overeenstemming wordt gebracht met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

§ 2. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de in § 2 bepaalde voorwaarden maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag in afwijking van de artikelen 11 en 12 de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 4. Wanneer aan de voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3 niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet. »

Art. 22. Artikel 21 treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

HOOFDSTUK VIII. — *Wijziging van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg*

Art. 23. Artikel 28, tweede lid, van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, wordt als volgt vervangen :

« Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de Koning de datum vanaf wanneer de bedragen van de premies voor de begunstigen moeten worden aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in de kwartaalaangifte die betrekking heeft op het kwartaal waarbinnen deze premies werden toegekend. »

HOOFDSTUK IX. — *Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact*

Art. 24. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact wordt vervangen als volgt :

« Art. 30. § 1. Wanneer de globale inspanningen inzake opleiding van alle werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités samen niet minstens 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen bedragen, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en onder de voorwaarden en nadere regels die Hij bepaalt, voor de ondernemingen behorend tot de sectoren die

onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren, de werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verlof verhogen met 0,05 pct.

§ 2. Onder het in § 1 bepaald begrip « sector » wordt verstaan het geheel van werkgevers die ressorteren onder een overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, opgericht paritair comité of paritair subcomité.

Voor de toepassing van § 1 wordt beschouwd als « sector die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseert », de sector waar, in het jaar waarop de meting van de globale inspanning van 1,9 % zoals bedoeld in paragraaf 3 betrekking heeft, geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanning met 0,1 procentpunten verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen moet voldoen om beschouwd te worden als een voldoende verhoging van de opleidingsinspanningen, waarbij inzonderheid rekening zal worden gehouden met de eventuele aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds, het toekennen van opleidingstijd per werknemer individueel of collectief, het aanbieden en het ingaan van een vormingsaanbod buiten de werkuren en stelsels van collectieve opleidingsplanning via de ondernemingsraad.

§ 3. De vaststelling dat de in § 1 bepaalde globale inspanningen inzake opleiding al dan niet 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen bedragen, wordt beoordeeld op basis van het in artikel 5 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bedoeld technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Voormeld verslag heeft betrekking op de globale inspanningen inzake opleiding van het jaar voorafgaand aan dit waarop dit verslag wordt uitgebracht.

Voor de jaren waarvoor de vernieuwde sociale balansen bedoeld in de adviezen nummers 1536 en 1573 van de Nationale arbeidsraad van toepassing zijn, zal voormeld verslag gebaseerd zijn op deze vernieuwde sociale balansen.

Indien de sociale partners in het kader van het interprofessioneel akkoord een unaniem advies uitbrengen waarin staat dat zij van oordeel zijn dat een bijkomende analyse nodig is omdat het verschil tussen de op basis van het eerste lid bedoeld technische verslag vastgestelde globale inspanning enerzijds en de te realiseren 1,9 pct. van de loonmassa anderzijds dermate beperkt is, zal de vaststelling gebeuren op basis van een bijkomende bevestiging van de vormingsgegevens door de Nationale Bank. Deze bijkomende vaststelling dient te worden gegeven uiterlijk in de loop van het derde kwartaal van het jaar volgend op dat waarin het verslag werd uitgebracht.

§ 4. Voor de toepassing van § 1 kan, ten vroegste met ingang van 1 januari 2007, het percentage van 1,9 vervangen worden door een hoger percentage, vastgesteld door de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, zonder dat dit percentage 0,2 procentpunten hoger mag liggen dan dit dat van toepassing was in het vorige jaar. ».

TITEL III. — FINANCIËN

HOOFDSTUK I. — Diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg

Art. 25. In artikel 154bis van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en gewijzigd bij de programmawet (I) van 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het derde lid wordt vervangen als volgt :

« De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het tweede lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal :

- 66,81 pct. voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 pct. van toepassing is;

- 57,75 pct. voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 pct. van toepassing is. »;

2° het volgende lid wordt ingevoegd tussen het derde en het vierde lid :

« Hij zal bij de Wetgevende Kamers, onmiddellijk indien ze in zitting zijn, zoniet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de ter uitvoering van het vorige lid genomen besluiten. ».

Art. 26. In artikel 275¹ van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 3 juli 2005 en gewijzigd bij de programmawet (I) van 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vierde lid wordt vervangen als volgt :

« De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het in het derde lid bedoelde percentage verhogen tot maximaal :

- 32,19 pct. voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 20 pct. van toepassing is;

- 41,25 pct. voor een gepresteerd uur waarop een wettelijke overwerktoeslag van 50 of 100 pct. van toepassing is. »;

2° het volgende lid wordt ingevoegd tussen het vierde en het vijfde lid :

« Hij zal bij de Wetgevende Kamers, onmiddellijk indien ze in zitting zijn, zoniet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de ter uitvoering van het vorige lid genomen besluiten. ».

Art. 27. De artikelen 25 en 26 zijn van toepassing op de vanaf 1 april 2007 betaalde of toegekende bezoldigingen betreffende uren die als overwerk zijn gepresteerd.

Art. 28. In titel VI, hoofdstuk I, afdeling IV, van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 275⁷ ingevoegd, luidende :

« Artikel 275⁷. De in het tweede lid omschreven werkgevers die bezoldigingen betalen of toekennen en die krachtens artikel 270, 1°, schuldenaar zijn van de bedrijfsvoorheffing op die bezoldigingen, worden ervan vrijgesteld een deel van die bedrijfsvoorheffing in de Schatkist te storten, op voorwaarde dat de genoemde voorheffing volledig op die bezoldigingen wordt ingehouden.

De bepalingen van dit artikel zijn van toepassing op :

- werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

- de ondernemingen die erkend zijn voor uitzendarbeid die uitzendkrachten ter beschikking stellen van de in het eerste streepje bedoelde ondernemingen.

De niet te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt 0,25 pct. van het bruto bedrag van de bezoldigingen voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage.

De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten van dit artikel. ».

Art. 29. Artikel 28 is van toepassing op de vanaf 1 oktober 2007 betaalde of toegekende bezoldigingen.

Art. 30. In titel VI, hoofdstuk I, afdeling IV, van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 275⁸ ingevoegd, luidende :

« Art. 275⁸. - Dit artikel is van toepassing op de werkgevers die zich uitsluitend bezighouden met de champignonenteelt en vallen onder het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf en die in toepassing van artikel 270, 1°, schuldenaar zijn van bedrijfsvoorheffing.

De in het eerste lid bedoelde werkgevers zijn er niet toe gehouden een deel van de bedrijfsvoorheffing die zij verschuldigd zijn uit hoofde van een in artikel 273, 1°, bedoelde betaling of toekenning van belastbare bezoldigingen aan de werknemers in de Schatkist te storten. Deze bepaling mag evenwel slechts worden toegepast met betrekking tot de in uitvoering van artikel 272 ingehouden bedrijfsvoorheffing.

De niet te storten bedrijfsvoorheffing bedraagt 6 pct. van het bruto bedrag van de bezoldigingen voor inhouding van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

Om de in dit artikel bedoelde vrijstelling van storting van de bedrijfsvoorheffing te verkrijgen, moet de werkgever, ter gelegenheid van zijn aangifte in de bedrijfsvoorheffing, het bewijs leveren dat de werknemers in hoofde van wie de vrijstelling wordt gevraagd, tijdens de periode waarop die aangifte betrekking heeft, zijn tewerkgesteld in de champignonteelt. De Koning bepaalt de nadere modaliteiten voor het leveren van dit bewijs. ».

Art. 31. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van inwerkingtreding van artikel 30.

Art. 32. In artikel 31 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, worden de woorden « 1 januari 2007 » telkens vervangen door de woorden « 1 januari 2009 ».

HOOFDSTUK II. — Wijziging van artikel 31 bis van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en van artikel 289 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen

Art. 33. In artikel 31 bis van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, vervangen bij de wet van 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de aanhef van het eerste lid, 1°, wordt vervangen als volgt :

« 1° de brugpensioenen en de aanvullende vergoedingen die de werknemer heeft verkregen tijdens een periode van inactiviteit, van werkhervatting bij een andere werkgever of van werkhervatting als zelfstandige. De voormelde aanvullende vergoedingen zijn, voor zover de verplichting van de gewezen werkgever tot doorbetaling van die vergoedingen na werkhervatting wel is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een individuele overeenkomst die voorziet in de uitbetaling van de aanvullende vergoeding; »;

2° het eerste lid, 1°, tweede streepje, wordt vervangen als volgt :

« - de aanvullende vergoedingen die een gewezen werknemer, die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en die werkloosheidsuitkeringen als volledige werkloze verkrijgt of zou kunnen verkrijgen indien hij het werk niet had hervat, rechtstreeks of onrechtstreeks heeft verkregen en voor zover de desbetreffende overeenkomst geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is die is afgesloten voor 30 september 2005 of geen sectorale overeenkomst is die een dergelijke overeenkomst zonder onderbreking verlengt; »;

3° het artikel wordt aangevuld als volgt :

« De brugpensioenen bestaan uit de volgende componenten :

1° een werkloosheidsuitkering;

2° een aanvullende vergoeding als bedoeld in artikel 4, § 3, tweede streepje, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, alsmede de vergoeding bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités en die voorziet in voordelen die op zijn minst gelijkwaardig zijn aan de voordelen die in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 zijn vastgesteld. ».

Art. 34. In artikel 289 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vierde lid wordt vervangen als volgt :

« De artikelen 276, 282, 1°, en 283 zijn van toepassing op de aanvullende vergoedingen die vanaf 1 januari 2006 worden betaald of toegekend. »;

2° het volgende lid wordt ingevoegd tussen het vierde en het vijfde lid :

« Artikel 282, 2°, is van toepassing op de aanvullende vergoedingen die vanaf 1 januari 2007 worden betaald of toegekend. ».

Art. 35. Artikel 33 is van toepassing op de aanvullende vergoedingen die vanaf 1 januari 2007 worden betaald of toegekend.

HOOFDSTUK III. — Wijzigingen aan het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 inzake de belastingvermindering voor pensioenen en vervangingsinkomsten

Art. 36. In artikel 146 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in het 1° vervallen de woorden « , met inbegrip van brugpensioenen »;

b) het 2° wordt opgeheven.

Art. 37. In artikel 147 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het 2° wordt vervangen als volgt :

« 2° als het netto-inkomen gedeeltelijk uit pensioenen of andere vervangingsinkomsten bestaat : een gedeelte van het in 1° bedoelde bedrag, welk gedeelte evenredig is met de verhouding tussen, enerzijds, het netto bedrag van de pensioenen en de andere vervangingsinkomsten en, anderzijds, het netto-inkomen met uitsluiting :

a) van het loon dat bij de nieuwe werkgever wordt verkregen of van het inkomen dat uit een nieuwe zelfstandige beroepsactiviteit wordt verkregen, in geval van het verkrijgen van :

- ofwel, een in artikel 31 bis, derde lid, 2°, bedoelde aanvullende vergoeding;

- ofwel, een in artikel 31 bis, derde lid, 2°, bedoelde aanvullende vergoeding samen met een in artikel 31 bis, eerste lid, 1°, eerste streepje, en tweede lid, bedoelde aanvullende vergoeding;

- ofwel, een in artikel 31 bis, eerste lid, tweede streepje, en tweede lid, bedoelde aanvullende vergoeding;

b) van de activiteitsinkomsten, in geval van het verkrijgen door een belastingplichtige die de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, van een wettelijk pensioen dat het bedrag bedoeld in artikel 154, § 2, 1°, niet overschrijdt of in geval van het verkrijgen van een overlevingspensioen; »;

2° het artikel wordt met het volgende lid aangevuld :

« Onder activiteitsinkomsten als bedoeld in het eerste lid, 2°, wordt verstaan de beroepsinkomsten verminderd met :

1° de in artikel 23, § 1, 5°, bedoelde inkomsten;

2° de vergoedingen verkregen tot volledig of gedeeltelijk herstel van een tijdelijke derving van inkomsten. ».

Art. 38. Artikel 154 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, wordt vervangen als volgt :

« Art. 154. § 1. Een bijkomende vermindering wordt verleend wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit pensioenen of vervangingsinkomsten.

De bijkomende vermindering wordt berekend volgens de in de volgende paragrafen bepaalde regels.

§ 2. De bijkomende vermindering is gelijk aan de belasting die overblijft na toepassing van de artikelen 147 tot 152 wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit :

1° pensioenen of vervangingsinkomsten en het totale bedrag van die inkomsten niet hoger is dan het maximumbedrag van de wettelijke werkloosheidsuitkering, de anciënniteitstoelag voor oudere werklozen niet inbegrepen;

2° werkloosheidsuitkeringen en het bedrag van die uitkeringen niet hoger is dan het maximumbedrag van de wettelijke werkloosheidsuitkering, in voorkomend geval met inbegrip van de anciënniteitstoelag voor oudere werklozen, indien de belastingplichtige op 1 januari van het aanslagjaar de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;

3° wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen en het bedrag van die inkomsten niet hoger is dan tien negenden van het maximumbedrag van de wettelijke werkloosheidsuitkering, de anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen niet inbegrepen.

Wanneer een gemeenschappelijke aanslag wordt gevestigd, worden de totale netto-inkomens van de beide echtgenoten samengeteld voor de toepassing van het eerste lid.

§ 3. In de andere dan in § 2 bedoelde gevallen is de bijkomende vermindering gelijk aan het positieve verschil tussen :

1° het bedrag van de belasting die nog overblijft na toepassing van de artikelen 147 tot 152, en

2° het verschil tussen :

- wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit pensioenen of vervangingsinkomsten, die pensioenen of vervangingsinkomsten en het maximumbedrag dat overeenkomstig § 2, 1°, van toepassing is;

- wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit werkloosheidsuitkeringen, die werkloosheidsuitkeringen en het maximumbedrag dat overeenkomstig § 2, 2°, van toepassing is;

- wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, die wettelijke ziekte- en invaliditeitsuitkeringen en het maximumbedrag dat overeenkomstig § 2, 3°, van toepassing is.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 2°, eerste streepje, wordt de bijkomende vermindering in voorkomend geval verdeeld naar de verhouding van het gedeelte van de belasting dat nog overblijft na toepassing van de artikelen 147 tot 152 en dat respectievelijk betrekking heeft op pensioenen of andere vervangingsinkomsten, op werkloosheidsuitkeringen of op wettelijke ziekte- en invaliditeitsvergoedingen en het totaal van de belasting dat nog overblijft na toepassing van de artikelen 147 tot 152.

Wanneer een gemeenschappelijke aanslag wordt gevestigd, worden zowel de totale netto-inkomens als het bedrag van de overblijvende belasting van de beide echtgenoten samengeteld voor de toepassing van het eerste lid.

De aldus berekende bijkomende vermindering wordt verdeeld in verhouding tot het bedrag van de belasting van elke echtgenoot die nog overblijft na toepassing van de artikelen 147 tot 152.

In voorkomend geval is artikel 153 van toepassing op de som van de bij toepassing van de artikelen 147 tot 152 bepaalde vermindering verhoogd met de bij toepassing van deze paragraaf bepaalde bijkomende vermindering. ».

Art. 39. De artikelen 36, 37 en 38 zijn van toepassing op de inkomsten die vanaf 1 januari 2007 worden betaald of toegekend.

HOOFDSTUK IV. — *Wijziging van artikel 515bis van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992*

Art. 40. In artikel 515bis van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 28 december 1992 en gewijzigd bij de wetten van 17 mei 2000 en 23 december 2005, wordt het laatste lid aangevuld als volgt :

« Het bedrag van 50.000 euro wordt jaarlijks en gelijktijdig aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk aangepast overeenkomstig artikel 178. ».

Art. 41. Artikel 40 is van toepassing op de kapitalen die vanaf 1 januari 2006 worden uitgekeerd.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel 17 mei 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister en Minister van Financiën,

D. REYNDERS

De Minister van Sociale Zaken,

R. DEMOTTE

De Minister van Werk,

P. VAN VELTHOVEN

Met 's Lands zegel gezegeld

De Minister van Justitie,

Mevr. L. ONKELINX

Nota's

(1) Zie :

Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers :

511011 - 200612007

Nr. 1 : Wetsontwerp.

Nrs. 2 tot 4 : Amendementen. Nrs. 5 en 6 : Verslagen.

Nr. 7 : Tekst aangenomen door de commissies. Nr. 8 : Amendementen.

Nr. 9 : Tekst aangenomen door de commissies. Nr. 10 : Verslag.

Nr. 11 : Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat.

Integraal verslag : 24 en 25 april 2007.

Stukken van de Senaat : 3-2436 - 200612007

Nr. 1 : Ontwerp geëvoceerd door de Senaat. Nrs. 2 en 3 : Verslagen.

Nr. 4 : Beslissing om niet te amenderen.

Handelingen van de Senaat : 26 april 2007.

Duur begeleiding - artikel 6

DUUR EN FASERING OUTPLACEMENTBEGELEIDING

1ste fase	→	20 uren gedurende <u>max. 2 maanden</u> behalve indien vooraf <u>verwittiging</u> : nieuwe betrekking of beroepsbezigheid als zelfstandige
2de fase	→	20 uren gedurende <u>max. 4 maanden</u> behalve indien op einde vorige fase <u>verwittiging</u> : nieuwe betrekking of beroepsbezigheid als zelfstandige
3de fase	→	20 uren gedurende <u>max. 6 maanden</u> behalve indien op einde vorige fase <u>verwittiging</u> : nieuwe betrekking of beroepsbezigheid als zelfstandige

Opgelet : outplacementbegeleiding blijft steeds beperkt tot max. 12 maanden vanaf aanvang begeleiding



Procedure - artikel 7, §§ 1 en 8

HYPOTHESE 1

Scenario 1

GELDIG OUTPLACEMENTAANBOD NA EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

(Verplichting werkgever)

Binnen 15 dagen na einde overeenkomst doet werkgever aanbod

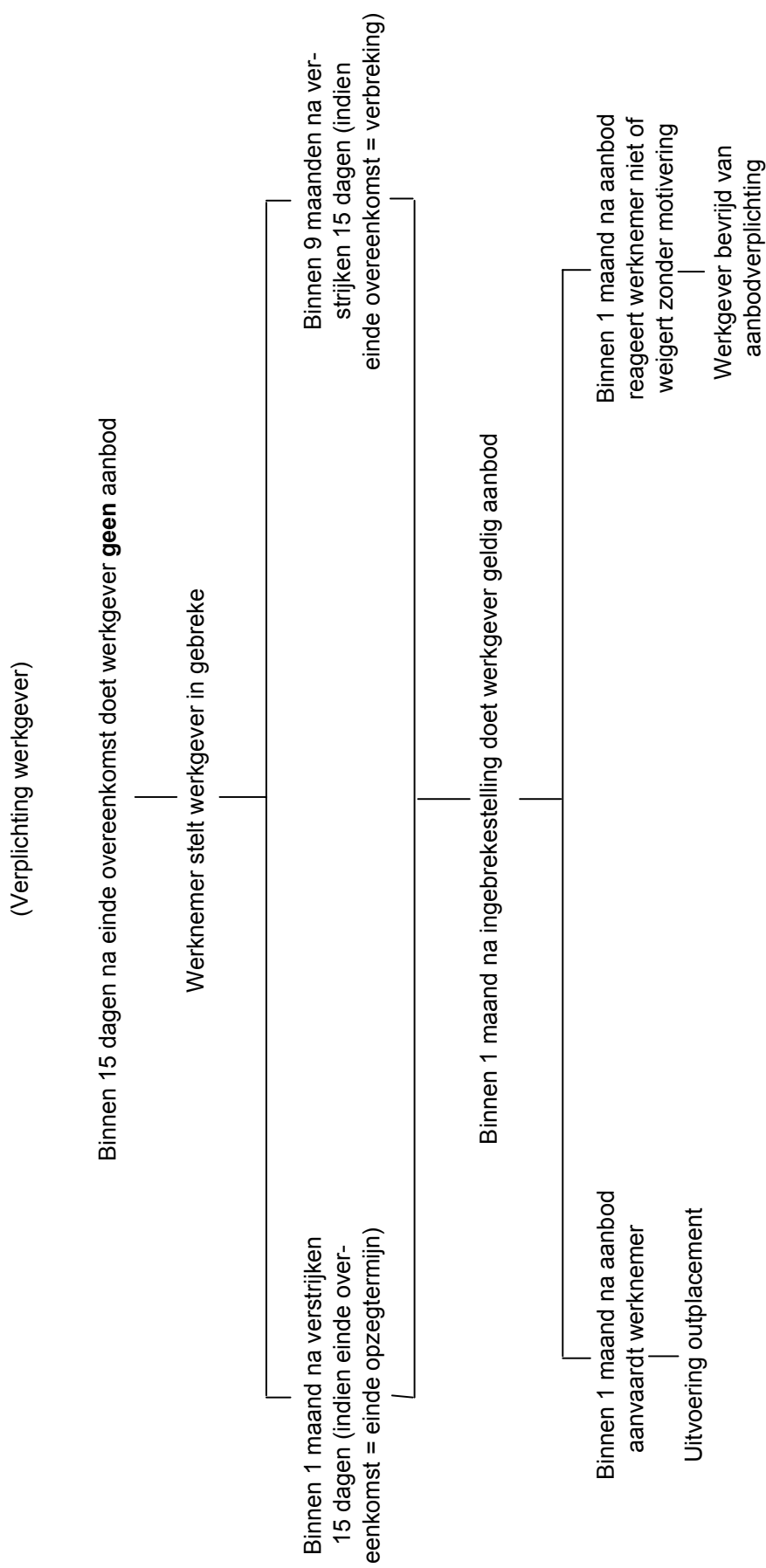
Binnen 1 maand na aanbod
aanvaardt werknemer

Uitvoering outplacement

Binnen 1 maand na aanbod
reageert werknemer niet of
weigert zonder motivering

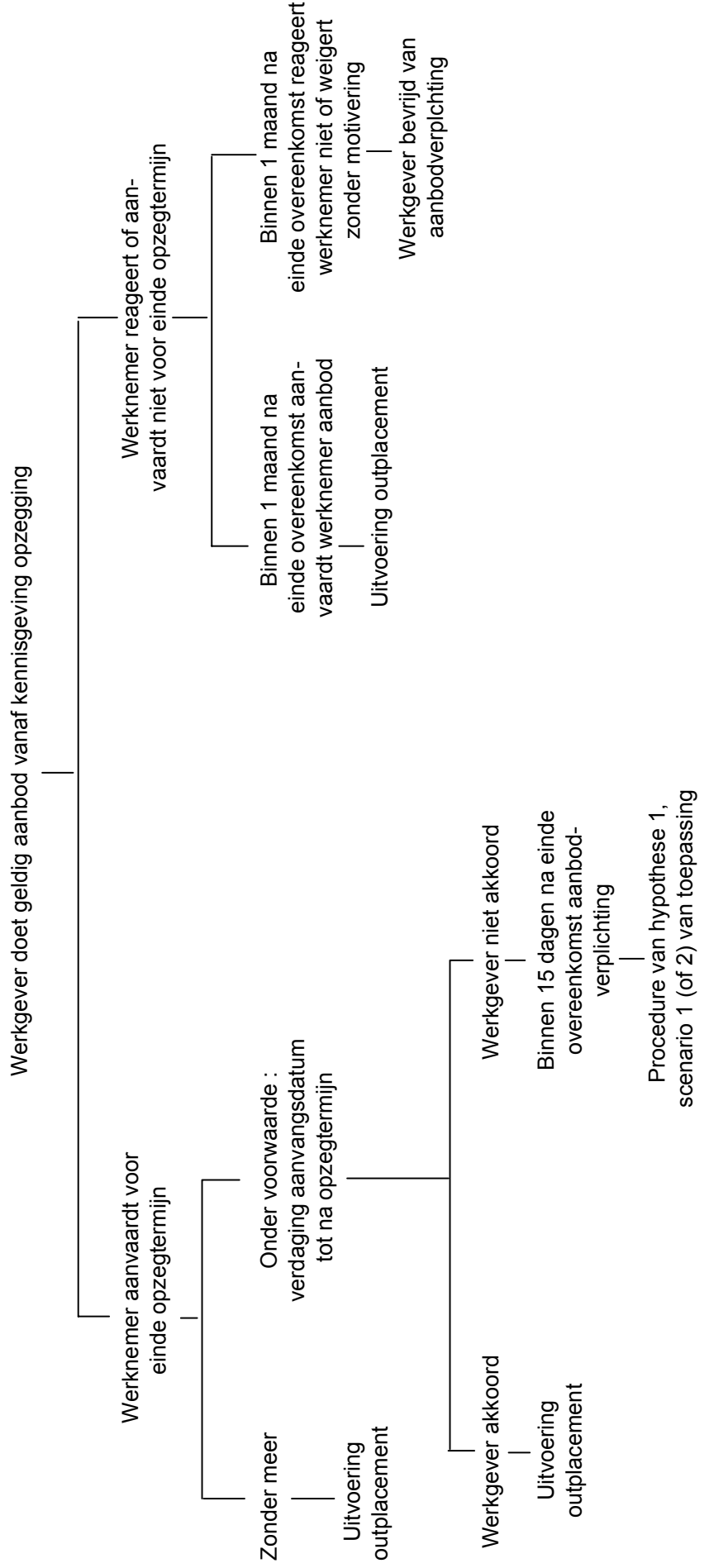
Werkgever bevrijd van
aanbodverplichting

GELDIG OUTPLACEMENTAANBOD NA EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST



GELDIG OUTPLACEMENTAANBOD VANAF KENNISGEVING OPZEGGING

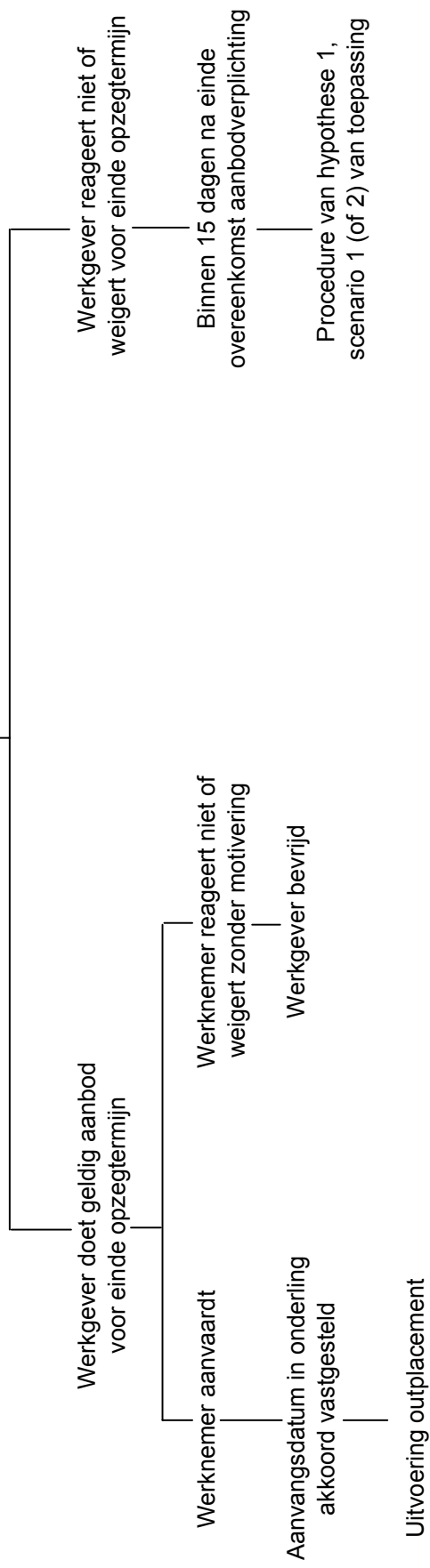
(Mogelijkheid werkgever)



OUTPLACEMENTVERZOEK NA KENNISGEVING OPZEGGING

(Mogelijkheid werknemer die initiatief werkgever niet afwacht)

Werknemer verzoekt om outplacement na kennisgeving opzegging)



OUTPLACEMENTVERZOEK NA KENNISGEVING ONTSLAG

(Initiatief werknemer aan wie werkgever enkel op aanvraag aanbod moet doen)*

Uiterlijk 2 maanden na kennisgeving ontslag doet werknemer aanvraag

Binnen 15 dagen na aanvraag
doet werkgever geldig aanbod

Procedure van hypothese 1,
scenario 1 van toepassing

Binnen 15 dagen na aanvraag
doet werkgever **geen** aanbod

Procedure van hypothese 1,
scenario 2 van toepassing

* Sommige deeltijdwerkers (minder dan halfijds tewerkgesteld) en sommige werknemers die niet beschikbaar moeten blijven voor de algemene arbeidsmarkt (art. 3, § 2, tweede lid)

OUTPLACEMENTAANVRAAG NA VERLIES NIEUWE BETREKING

Werknemer heeft nieuwe betrekking

Vóór begin begeleiding

Verwittiging werkgever :
begeleiding niet aangevat

Verlies nieuwe betrekking (max.
3 maand na indiensttreding)

Binnen maand na verlies :
verzoek begeleiding
aan te vatten

Outplacement
niet aangeboden

Binnen 15 dagen na verzoek :
aانبodverplichting (toepassing
procedure hypothese 1)

Outplacement
reeds aangeboden

Procedure 1ste fase
volgt

Tijdens begeleiding

Verwittiging werkgever :
begeleiding niet voortgezet

Verlies nieuwe betrekking (max.
3 maand na indiensttreding)

Binnen maand na verlies :
verzoek begeleiding te hervatten

Hervatting (in fase waarin bege-
leiding werd onderbroken en
voor overblijvende uren)



OUTPLACEMENTAANVRAAG NA TEGENOPZEGGING

Werknemer doet tegenopzegging (andere betrekking gevonden)

Vóór begin begeleiding

Verzoek begeleiding aan te vatten
(max. 3 maanden na eind
overeenkomst bij vorige
werkgever)

Outplacement nog
niet aangeboden

Binnen 15 dagen na verzoek
aanbodverplichting (toe-
passing procedure hypothese 1)

Outplacement reeds
aangeboden

Opstarten 1ste fase

Tijdens uitvoering begeleiding

Verzoek begeleiding te hervatten
(max. 3 maanden na einde
overeenkomst bij vorige
werkgever)

Hervatting (in fase waarin bege-
leiding werd onderbroken en
voor overblijvende uren)

ABVV

Voor meer info:

ABVV
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of
reproductie van de tekst uit deze brochure
mag alleen met duidelijke bronvermelding.

© April 2008

Cover design by www.ramdams.be

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw