

Paritair Comité voor de socio-culturele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15-06-2015 houdende organisatie van het recht op outplacement en opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 oktober 2009 (geregistreerd op 27 november 2009 onder het nummer 96083/CO/329) en van 24 maart 2014 (geregistreerd op 24 juli 2014 onder het nummer 122628/CO/329)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de organisaties van de socio-culturele sector die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector en die :

1. ofwel hun maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest hebben;
2. ofwel hun maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben en die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Franse Gemeenschap en/of de Franse Gemeenschapscommissie of die, naargelang het geval, moeten beschouwd worden als behorend tot de uitsluitende bevoegdheid van de Franse Gemeenschap, inclusief de uitoefening van de bevoegdheden overgeheveld naar het Waalse Gewest of naar de Franse Gemeenschapscommissie, omwille van hun activiteit of van hun organisatie;
3. ofwel gesticht zijn als een organisatie (vereniging zonder winstoogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht en die hun werkingscentrum in het Waalse Gewest hebben.

Art. 2.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

Convention collective de travail du 15-06-2015 organisant le droit au reclassement professionnel et abrogeant les conventions collectives de travail du 7 octobre 2009 (enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329) et du 24 mars 2014 (enregistrée le 24 juillet 2014 sous le numéro 122628/CO/329)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations du secteur socio-culturel qui ressortissent au champ de compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui :

1. soit ont leur siège social dans la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française et/ou par la Commission communautaire française ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, en ce compris l'exercice des compétences transféré à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, en raison de leur activité ou de leur organisation;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région wallonne.

Art. 2.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

HOOFDSTUK II. Juridisch kader, onderwerp en definitie van outplacement

Art. 3.

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van

- de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in hoofdstuk V,
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen alsook van alle latere wijzigingen ervan, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hierna "collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82" genoemd,
- de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen), hoofdstuk 5 (diverse bepalingen), afdeling 3 (wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2013.

Deze overeenkomst heeft als doelstelling het recht op outplacement te organiseren voor sommige categorieën ontslagen werknemers.

Art. 4.

De outplacementbegeleiding omvat het geheel van diensten en begeleidende adviezen die individueel of in groep worden verstrekt door een derde, hierna de dienstverlener genoemd, die hij hiertoe heeft afgevaardigd, teneinde het voor een werknemer mogelijk te maken om zelf en zo vlug mogelijk een baan te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooiën.

De dienstverlener handelt voor de rekening van een werkgever of van het Sociaal Fonds dat hij hiertoe heeft afgevaardigd.

Dit Sociaal Fonds is het Fonds opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 (overeenkomst geregistreerd onder het nummer

CHAPITRE II. Cadre juridique, objet et définition du reclassement

Art. 3.

Cette convention est conclue en exécution de :

- la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs en son chapitre 5,
- la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, relative au droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, ainsi que de toutes ses modifications ultérieures, conclue au sein du Conseil national du travail dénommée ci-après la "convention collective de travail n° 82",
- la loi du 26 décembre 2013 (loi concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement), chapitre 5 (dispositions diverses), section 3 (modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs) publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2013.

Cette convention a pour objet d'organiser le droit à une procédure de reclassement professionnel pour certaines catégories de travailleurs licenciés.

Art. 4.

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

Le prestataire de services agit pour le compte d'un employeur ou du Fonds social qu'il a délégué à cette fin.

Ce Fonds social est le Fonds institué par la convention collective de travail du 20 mars 1997 (convention enregistrée sous le n°44409/CO/329;

44409/CO/329, koninklijk besluit van 14 september 1997, Belgisch Staatsblad van 22 oktober 1997) tot oprichting van een "Fonds voor bestaanszekerheid van de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschappen" en tot vaststelling van de statuten ervan, en van alle latere wijzigingen ervan, gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, en waarvan de zetel gevestigd is te 1000 Brussel, Sainteletteplein 13-15.

HOOFDSTUK III. Voorwaarden voor outplacement
- Aanvraagprocedure - Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding - Wet van 26 december 2013 eenheidsstatuut

Art. 5. ...Recht op outplacement..

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is:

- met een opzeggingstermijn of de betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69 van de wet van 26 december 2013 (wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen) van minstens 30 weken;
- en die is ontslagen om dwingende redenen,

heeft recht op een outplacementprocedure in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk 5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Afdeling 1. Outplacement in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met prestatie van een opzeggingstermijn)

Art. 6.

Uiterlijk binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het sociaal fonds voor de werknemers voor wie hij het initiatief moet nemen om outplacement aan te bieden.

De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer, voor wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken, uiterlijk binnen

arrêté royal du 14 septembre 1997, Moniteur belge du 22 octobre 1997) instituant un "Fonds de sécurité d'existence du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone" et en fixant les statuts, et de toutes ses modifications ultérieures, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel, et dont le siège est situé à 1000 Bruxelles, Square Saintelette 13-15.

CHAPITRE III. Conditions de reclassement professionnel - Procédure de demande - Durée - Loi du 26 décembre 2013 statut unique

Art. 5. Droit au reclassement professionnel

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail :

- moyennant la prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 et des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 (loi concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement) d'au moins 30 semaines;
- et qui n'a pas été licencié pour faute grave,

a droit à une procédure de reclassement professionnel dans le cadre de la section 1ère du chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Section 1ère. Reclassement professionnel dans le cadre de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (rupture du contrat de travail avec prestation d'un préavis)

Art. 6.

Au plus tard dans les 2 semaines suivant le début du préavis, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social pour le travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif

15 dagen na het einde van de overeenkomst te informeren over de maatregel die ingevoerd wordt door deze overeenkomst

Art. 7.

§ 1. Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden inzake outplacement, in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn.

. Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, in overeenstemming met de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 2 weken na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het sociaal fonds; hij brengt de werkgever hiervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van 2 weken na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het sociaal fonds geen outplacementbegeleiding heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 4 weken.

Binnen een termijn van 2 weken na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aangetekende brief het sociaal fonds op de hoogte dat over 2 weken beschikt om een aanbod voor outplacement te doen aan de werknemer; het sociaal fonds zendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, vanaf het ogenblik dat het aanbod wordt gedaan door het sociaal fonds, om al dan niet zijn schriftelijke toestemming voor dit aanbod te geven; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden inzake outplacement, in het kader van artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van één maand vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn aan de werkgever zijn akkoord geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het document waarbij de werknemer zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op

organisé par la présente convention au plus tard dans les 2 semaines suivant le début du préavis.

Art. 7.

§ 1er. Le Fonds social vérifie si les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, sont remplies.

Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la loi, au travailleur concerné dans un délai de 2 semaines après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai de 2 semaines après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son employeur une mise en demeure écrite dans un délai de 4 semaines.

Dans un délai de 2 semaines à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose de 2 semaines pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

§ 2. Le travailleur peut donner son consentement à l'employeur sur l'offre de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le

outplacement als dusdanig. De werkgever bezorgt het sociaal fonds een kopie van het akkoord van de werknemer.

§ 3. De werknemer die, overeenkomstig artikel 11/9 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk bij zijn gewezen werkgever in binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer het gaat over het hervatten van de procedure of over het aanvatten van de procedure waarvoor het sociaal fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het sociaal fonds hiervan schriftelijk en onverwijld op de hoogte.

§ 4. In het kader van § 3 van dit artikel, en wanneer het gaat om het aanvatten van de procedure en de werknemer nog geen aanbod voor outplacement ontvangen heeft, stuurt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement aan het sociaal fonds binnen de 5 dagen na de in § 3 bedoelde aanvraag van de werknemer. De werkgever moet de ontslagen werknemer, voor wie hij uit eigen beweging een outplacementbegeleiding moet aanbieden, op de hoogte brengen van de regeling die door deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt georganiseerd, uiterlijk binnen de 10 dagen volgend op het indienen door de werknemer van zijn schriftelijke aanvraag om de procedure aan te vatten.

Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden voor outplacement, bedoeld in artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn. Indien de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds de betrokken werknemer een schriftelijk outplacementaanbod, overeenkomstig de wet binnen een termijn van 10 dagen nadat het de aanvraag van de werkgever heeft ontvangen en brengt de werkgever daarvan op de hoogte.

Indien het sociaal fonds na afloop van de termijn van 10 dagen na ontvangst van de aanvraag van de werkgever geen voorstel voor outplacementbegeleiding aan de werknemer heeft gedaan, richt deze laatste schriftelijk binnen een termijn van 39 weken een ingebrekestelling aan zijn gewezen werkgever.

reclassement professionnel en tant que tel. L'employeur transmet la copie de ce consentement au Fonds social.

§ 3. Le travailleur qui, en application de l'article 11/9 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit la demande à son ex-employeur pour entamer ou reprendre la procédure, dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsqu'il s'agit de reprendre la procédure ou d'entamer la procédure pour laquelle le Fonds social a déjà formulé une offre, l'employeur en informe immédiatement le Fonds social par écrit.

§ 4. Dans le cadre du § 3 du présent article, lorsqu'il s'agit d'entamer la procédure et que le travailleur n'a pas encore reçu d'offre de reclassement professionnel, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social dans les 5 jours de la demande du travailleur visée au § 3. L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif organisé par la présente convention au plus tard dans les 10 jours suivant l'introduction par le travailleur de sa demande écrite d'entamer la procédure.

Le Fonds social vérifie si les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, sont remplies. Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la loi, au travailleur concerné dans un délai de 10 jours après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son ex-employeur une mise en demeure écrite dans un délai de 39 semaines.

Binnen de 2 weken na ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever het sociaal fonds daarvan per aangetekend schrijven op de hoogte; het sociaal fonds heeft dan 2 weken tijd om aan de werknemer een outplacementaanbod te doen; het sociaal fonds stuurt binnen dezelfde termijn een kopie van dat aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip waarop het aanbod door het sociaal fonds wordt gedaan, om schriftelijk al dan niet zijn instemming met het aanbod te geven; doet hij dat niet, dan wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Indien de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden voor outplacement, zoals bedoeld in artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het sociaal fonds de werkgever daarvan, binnen de maand die volgt op de outplacementaanvraag, op de hoogte; de werkgever stelt de werknemer binnen de 15 dagen op de hoogte.

Afdeling 2 : Outplacement in het kader van artikel 11/5 van de Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een compenserende gedeeltelijke of volledige opzeggingsvergoeding)

Art. 8

In het kader van deze afdeling handelt het Sociaal fonds slechts de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding betekende aan de werknemer vanaf de 1ste januari 2016.

Uiterlijk binnen vijf dagen nadat de arbeidsovereenkomst ten einde is gelopen, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement aan het Sociaal fonds voor de werknemer voor dewelke hij op eigen initiatief een procedure voor outplacement moet aanbieden.

De werkgever moet, uiterlijk binnen 10 dagen nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, de ontslagen werknemer, voor dewelke hij op eigen initiatief een procedure voor outplacement moet aanbieden, informeren over de regeling die door deze overeenkomst wordt georganiseerd.

Dans un délai de 2 semaines à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose de 2 semaines pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

Section 2: Reclassement professionnel dans le cadre de l'article 11/5 de la Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis partielle ou totale)

Art. 8.

Le Fonds social n'intervient dans le cadre de la présente section que pour les ruptures de contrat, avec versement d'une indemnité compensatoire de préavis, notifiées au travailleur à partir du 1er janvier 2016.

Au plus tard dans les 5 jours après que le contrat de travail a pris fin, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social pour le travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif organisé par la présente convention au plus tard dans les 10 jours après que le contrat de travail a pris fin.

Om het voor het Sociaal Fonds mogelijk te maken om een outplacement voor te stellen, waarvan de waarde conform de wet is, wordt op de schriftelijke aanvraag bedoeld in het 1^{ste} lid met name het bedrag vermeld dat overeenstemt met de waarde van de te verstrekken outplacement overeenkomstig artikel 11/5 §1 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De werkgever is alleen verantwoordelijk voor de gevolgen van de mededeling van een foutief bedrag in de schriftelijke aanvraag die wordt geformuleerd aan het Sociaal Fonds. Het Sociaal Fonds kan derhalve niet verantwoordelijk worden gehouden voor een aanbod voor outplacement dat niet conform is ingevolge de mededeling van een foutief bedrag door de werkgever.

Art. 9.

§1. Het Sociaal Fonds gaat na of de voorwaarden van de outplacement, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001, tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers zijn vervuld. Als de werknemer de voorwaarden vervult, doet het Sociaal Fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, overeenkomstig de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 10 dagen na de ontvangst van een aanvraag van de werkgever door het Sociaal Fonds, hij brengt de werkgever ervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het Sociaal Fonds geen outplacementprocedure heeft voorgesteld, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 39 weken.

Binnen een termijn van 2 weken vanaf de ontvangst van de ingebrekestelling, informeert de werkgever per aangetekende brief het Sociaal Fonds dat over 2 weken beschikt om een outplacementaanbod te doen aan de werkgever binnen dezelfde termijn.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, vanaf het ogenblik waarop het aanbod wordt gedaan door het Sociaal Fonds, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven ; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Afin de permettre au Fonds social de proposer un reclassement, dont la valeur est conforme à la loi, la demande écrite visée à l'alinéa 1 mentionne notamment le montant correspondant à la valeur du reclassement à fournir conformément à l'article 11/5 §1 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'employeur est seul responsable des conséquences de la communication d'un montant erroné dans la demande écrite formulée au Fonds social. Le Fonds social ne peut dès lors être tenu pour responsable d'une offre de reclassement non conforme à la suite de la communication par l'employeur d'un montant erroné.

Art. 9.

§ 1^{er}. Le Fonds social vérifie si les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, sont remplies. Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la loi, au travailleur concerné dans un délai de 10 jours après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son employeur une mise en demeure écrite dans un délai de 39 semaines.

Dans un délai de 2 semaines à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose de 2 semaines pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Als de werknemer de voorwaarden van de outplacement niet vervult, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het Sociaal Fonds de werkgever ervan op de hoogte binnen een termijn van een maand vanaf de aanvraag tot outplacement ; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

§2. De werknemer kan zijn instemming met het aanbod voor outplacement ten vroegste na de kennisgeving van de opzeggingstermijn aan de werkgever geven. Het document waarmee de werknemer zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op de outplacement als dusdanig. De werkgever stuurt de kopie van deze instemming door naar het Fonds.

§3. De werknemer die, met toepassing van artikel 11/9 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk de aanvraag om de procedure aan te vatten of te hervatten in bij zijn werkgever, binnen een termijn van een maand na het verlies van zijn nieuwe baan.

Wanneer het gaat om het hervatten of het aanvatten van de procedure waarvoor het Sociaal Fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het Sociaal Fonds hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte.

§4. Wanneer het gaat om het aanvatten van de procedure, in het kader van § 3 van dit artikel, en de werknemer nog geen aanbod voor outplacement heeft ontvangen, verzendt de werkgever binnen 5 dagen een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het Sociaal Fonds. De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer, voor wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken, uiterlijk binnen tien dagen na de indiening van de schriftelijke aanvraag om de procedure aan te vatten, te informeren over de regeling die door deze overeenkomst wordt georganiseerd.

Het Sociaal Fonds gaat na of de voorwaarden van de outplacement, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vervuld zijn. Als de werknemer de voorwaarden vervult, doet het Sociaal Fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, conform de wet, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 10 dagen na de

Si le travailleur ne remplit pas les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

§ 2. Le travailleur peut donner son consentement à l'employeur sur l'offre de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel. L'employeur transmet la copie de ce consentement au Fonds.

§ 3. Le travailleur qui, en application de l'article 11/9 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit la demande à son employeur pour entamer ou reprendre la procédure, dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

Lorsqu'il s'agit de reprendre la procédure ou d'entamer la procédure pour laquelle le Fonds social a déjà formulé une offre, l'employeur en informe immédiatement le Fonds social par écrit.

§ 4. Lorsqu'il s'agit d'entamer la procédure, dans le cadre du § 3 du présent article, et que le travailleur n'a pas encore reçu d'offre de reclassement professionnel, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social dans les 5 jours. L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif organisé par la présente convention au plus tard dans les 10 jours suivant l'introduction par le travailleur de sa demande écrite d'entamer la procédure.

Le Fonds social vérifie si les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, sont remplies. Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la loi, au travailleur concerné dans un délai de 10 jours

ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het Sociaal Fonds ; hij brengt de werkgever hiervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van 10 dagen na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het Sociaal Fonds geen procedure voor outplacement heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van 39 weken.

Binnen een termijn van 2 weken na de ontvangst van de ingebrekestelling, informeert de werkgever per aangetekende brief het Sociaal Fonds dat beschikt over 2 weken om aan de werknemer een aanbod te doen voor outplacement ; het Sociaal Fonds verzendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod aan de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, vanaf het moment waarop het aanbod wordt gedaan door het Sociaal Fonds, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te doen ; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer de voorwaarden voor outplacement niet vervult, in het kader van artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, brengt het Sociaal Fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van een maand vanaf de aanvraag voor outplacement ; de werkgever brengt de werknemer hiervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

Afdeling 3. Kader van de outplacementbegeleiding en procedures

Art. 10.

De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de reglementaire eisen die vastgesteld zijn voor de outplacementbureaus; hij zal bovendien de verbintenissen moeten naleven die hem worden opgelegd krachtens de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Art. 11.

De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 5 outplacementbegeleiding overeenkomstig de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai de 10 jours après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son employeur une mise en demeure écrite dans un délai de 39 semaines.

Dans un délai de 2 semaines à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose de 2 semaines pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions du reclassement professionnel, dans le cadre de l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

Section 3. Cadre de l'aide au reclassement et procédures

Art. 10.

Le prestataire de services devra répondre aux exigences réglementaires fixées pour les bureaux de reclassement professionnel; il devra, en outre, observer les engagements qui lui sont imposés en vertu de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Art. 11.

Le prestataire de services organise à l'attention des travailleurs repris à l'article 5 une aide au reclassement conforme à la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Art. 12.

De aanvraag om een outplacementprocedure te verkrijgen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de procedure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tot uitstel van de begindatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe baan of een zelfstandige activiteit gebeuren per aangetekende brief of door de overhandiging van een schriftelijk document waarvan het dubbel ondertekend wordt door de werkgever of het sociaal fonds, naargelang het geval, voor ontvangst.

Het aanbod voor outplacement van het sociaal fonds, de eventuele weigering van een aanvraag van een outplacementprocedure door de werkgever of het sociaal fonds gebeuren per aangetekende brief.

Art. 13.

De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procedure en om de voorgestelde opleidingen te volgen.

Als de werknemer ongewettigd afwezig is, vervalt zijn recht op outplacement. Het sociaal fonds brengt hem per aangetekende brief op de hoogte van het verlies van zijn recht op outplacement en verwittigt de werkgever hiervan.

Art. 14.

Als de werknemer zonder reden een geldig aanbod voor outplacement weigert of als hij niet reageert op een geldig aanbod, worden de werkgever en het sociaal fonds vrijgesteld van hun verplichting om outplacement aan te bieden.

HOOFDSTUK IV.

*Voorwaarden voor outplacement –
Aanvraagprocedure – Duur – collectieve
arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002
(werknemers van 45 jaar en ouder)*

Art. 15.

De werknemer wiens werkgever een einde heeft gesteld aan de arbeidsovereenkomst en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven, die tenminste een jaar ononderbroken anciënniteit heeft en die niet werd ontslagen om dringende redenen en die de procedure bedoeld in hoofdstuk IV van deze overeenkomst niet kan genieten, heeft recht op outplacement onder de voorwaarden vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 12.

La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur ou le Fonds social, selon le cas, pour réception.

L'offre de reclassement professionnel du Fonds social, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel par l'employeur ou le Fonds social s'opèrent par lettre recommandée.

Art. 13.

Le travailleur licencié s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Si le travailleur est absent sans justification, son droit au reclassement professionnel échoit pour la partie au cours de laquelle le travailleur s'est absenté. Le Fonds social en avertit l'employeur.

Art. 14.

Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur et le Fonds social sont libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

CHAPITRE IV.

*Conditions de reclassement professionnel –
Procédure de demande - Durée - convention
collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002
(travailleurs de 45 ans et plus)*

Art. 15.

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné, qui a au moins un an d'ancienneté ininterrompue, qui n'a pas été licencié pour faute grave et qui ne peut bénéficier de la procédure visée au chapitre IV de la présente convention, a droit à une procédure de reclassement professionnel dans les conditions prévues par la convention collective de travail n° 82.

Art. 16.

Uiterlijk binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, verzendt de werkgever een schriftelijke aanvraag voor outplacement naar het sociaal fonds voor de werknemers voor wie hij het initiatief moet nemen om outplacement aan te bieden.

De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer, voor wie hij op eigen initiatief een aanbod voor outplacement moet verstrekken, uiterlijk binnen 15 dagen na het einde van de overeenkomst te informeren over de maatregel die ingevoerd wordt door deze overeenkomst.

De werknemer bedoeld in artikel 3, § 2, tweede lid, 1° en 2° van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, voor wie de werkgever niet verplicht is om op eigen initiatief outplacement aan te bieden en die gebruik wenst te maken van het recht op deze procedure, dient hiertoe een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever, uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag. In dit geval is de procedure bedoeld in artikel 17, § 1 van deze overeenkomst van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarin de werkgever de schriftelijke aanvraag voor outplacement bedoeld in het 1ste lid van dit artikel verzendt, wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag door de werknemer wordt gedaan.

Art. 17.

§ 1. Het sociaal fonds gaat na of de voorwaarden inzake ontslag, leeftijd en anciënniteit, zoals vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 vervuld zijn. Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet, doet het sociaal fonds schriftelijk een aanbod voor outplacement, overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 1 maand na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het sociaal fonds; hij brengt de werkgever hiervan op de hoogte.

Als, bij het verstrijken van de termijn van een maand na de ontvangst van de aanvraag van de werkgever, het sociaal fonds geen outplacementbegeleiding heeft voorgesteld aan de werknemer, richt deze laatste aan zijn werkgever een schriftelijke ingebrekestelling binnen een termijn van een maand. De termijn voor ingebrekestelling van 1 maand wordt echter op 9 maanden gebracht wanneer een einde gesteld

Art. 16.

Au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail, l'employeur envoie une demande écrite de reclassement professionnel au Fonds social pour le travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

L'employeur est tenu d'informer le travailleur licencié, pour lequel il doit fournir d'initiative une offre de reclassement professionnel, du dispositif organisé par la présente convention au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du contrat.

Le travailleur visé à l'article 3, § 2, deuxième alinéa, 1° et 2° de la convention collective de travail n° 82, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé. Dans ce cas, la procédure visée à l'article 17, § 1er de la présente convention s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur envoie la demande écrite de reclassement visée à l'alinéa 1er du présent article est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Art. 17.

§ 1er. Le Fonds social vérifie si les conditions de licenciement, d'âge et d'ancienneté, telles que prévues dans la convention collective de travail n° 82 sont remplies. Si le travailleur remplit les conditions, le Fonds social fait par écrit une offre de reclassement professionnel, conforme à la convention collective de travail n° 82, au travailleur concerné dans un délai de 1 mois après la réception de la demande de l'employeur par le Fonds social; il en informe l'employeur.

Si, à l'expiration du délai d'un mois après la réception de la demande de l'employeur, le Fonds social n'a pas proposé de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier adresse à son employeur une mise en demeure écrite dans un délai d'un mois. Le délai de mise en demeure de 1 mois est toutefois porté à 9 mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

wordt aan de arbeidsovereenkomst zonder een opzeggingstermijn na te leven.

Binnen een termijn van 15 dagen na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aangetekende brief het sociaal fonds op de hoogte dat over een maand beschikt om een aanbod voor outplacement te doen aan de werknemer; het sociaal fonds zendt binnen dezelfde termijn een kopie van dit aanbod naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van een maand, vanaf het ogenblik dat het aanbod wordt gedaan door het sociaal fonds, om al dan niet zijn schriftelijke toestemming voor dit aanbod te geven; als hij dit niet doet, wordt het aanbod als geweigerd beschouwd.

Als de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden inzake ontslag, leeftijd of anciënniteit, zoals vermeld in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, brengt het sociaal fonds de werkgever hiervan op de hoogte binnen een termijn van een maand vanaf de aanvraag voor outplacement; de werkgever brengt de werknemer ervan op de hoogte binnen een termijn van 15 dagen.

§ 2. Als de werkgever een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een opzegging, kan het sociaal fonds in afwijking van § 1 en op aanvraag van de werkgever die ten vroegste wordt geformuleerd vanaf de kennisgeving van het ontslag, schriftelijk een geldig aanbod doen voor outplacement vanaf de kennisgeving van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn aan de werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief aan aanbod moet doen voor outplacement.

De werknemer is niet verplicht om dit aanbod te aanvaarden tijdens de periode bedoeld in het vorige lid. Hij beschikt in ieder geval over een termijn van een maand nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd om al dan niet zijn schriftelijke instemming te geven met het aanbod.

De werknemer die het aanbod wenst te aanvaarden tijdens de periode vermeld in het 1^{ste} lid kan hiertoe als voorwaarde stellen dat de begindatum van de procedure wordt uitgesteld tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn; de werknemer brengt het sociaal fonds hiervan op de hoogte en het sociaal fonds verwittigt de werkgever. Als de werkgever akkoord gaat met dit

Dans un délai de 15 jours à dater de la réception du courrier de mise en demeure, l'employeur informe par courrier recommandé le Fonds social qui dispose d'un mois pour faire une offre de reclassement professionnel au travailleur; le Fonds social envoie copie de cette offre à l'employeur dans le même délai.

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par le Fonds social, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre; s'il ne le fait pas, l'offre est considérée comme refusée.

Si le travailleur ne remplit pas les conditions de licenciement, d'âge ou d'ancienneté, telles que prévues dans la convention collective de travail n° 82, le Fonds social en informe l'employeur dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

§ 2. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le Fonds social peut, par dérogation au § 1er et sur demande de l'employeur formulée au plus tôt à partir de la notification du congé, faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel.

Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période visée à l'alinéa précédent. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre.

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa 1er peut, pour cela, poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis; le travailleur en informe le Fonds social qui prévient l'employeur. Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et au Fonds social, et cette offre est

uitstel, laat hij dit schriftelijk weten aan de werknemer en aan het sociaal fonds en dit aanbod wordt beschouwd als aanvaard. Als de werkgever er niet mee instemt, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en aan het sociaal fonds, dat opnieuw schriftelijk een aanbod doet voor outplacement in de maand die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever brengt het sociaal fonds op de hoogte van de datum van het einde van deze overeenkomst. In dit geval is de procedure vermeld in § 1 van toepassing.

§ 3. Als de werkgever een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een opzegging, kan de werknemer aan wie de werkgever op eigen initiatief outplacement moet aanbieden, in afwijking van § 1, aan de werkgever na de kennisgeving van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn vragen om van deze procedure gebruik te kunnen maken.

De werkgever geeft schriftelijk zijn akkoord over de procedure binnen een termijn van 15 dagen; hij geeft aan het sociaal fonds de opdracht om een aanbod te doen voor outplacement. De outplacementprocedure verloopt dan overeenkomstig artikel 11 van de hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Het sociaal fonds verzendt dan schriftelijk een geldig aanbod voor outplacement tijdens de periode vermeld in § 1 van dit artikel. De begindatum van de outplacementprocedure wordt in onderlinge overeenstemming schriftelijk vastgesteld tussen de werkgever en de werknemer; de werkgever brengt het sociaal fonds hiervan op de hoogte.

§ 4. De werknemer kan zijn toestemming geven aan het sociaal fonds met het aanbod voor outplacement ten vroegste na de kennisgeving van de opzegging of van de onmiddellijke stopzetting van de arbeidsovereenkomst. Het geschreven document waarmee de werknemer zijn toestemming geeft mag enkel outplacement als zodanig betreffen.

§ 5. De werknemer die, met toepassing van artikel 6, § 3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk zijn aanvraag in, bij zijn werkgever om de procedure aan te vatten of bij het sociaal fonds om deze te hervatten, binnen een termijn van een maand na

considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il le signale par écrit au travailleur et au Fonds social qui fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans le mois qui suit la fin du contrat de travail.

L'employeur avertit le Fonds social de la date de fin de ce contrat. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

§ 3. Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel peut, par dérogation au § 1er, demander à l'employeur après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier de cette procédure.

L'employeur donne son accord sur la procédure par écrit dans un délai de 15 jours; il charge le Fonds social de procéder à l'offre de reclassement professionnel. La procédure de reclassement professionnel se déroule alors conformément à l'article 11 de la convention collective de travail n° 82 précitée.

Le Fonds social adresse alors par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée au § 1 du présent article. La date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le travailleur; l'employeur en avertit le Fonds social.

§ 4. Le travailleur peut donner son consentement au Fonds social sur l'offre de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat de travail. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

§ 5. Le travailleur qui, en application de l'article 6, § 3 de la convention collective de travail n° 82, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à son employeur pour entamer la procédure ou au Fonds social pour la reprendre, dans un délai d'un mois après la perte de son

het verlies van zijn nieuwe baan. Wanneer de werknemer die de procedure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure bedoeld in § 1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 15 dagen waarin de werkgever de aanvraag aan het sociaal fonds moet richten gevolgd door de termijn van een maand waarin het sociaal fonds een outplacementprocedure moet aanbieden wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag wordt gedaan door de werknemer.

De werknemer die, met toepassing van artikel 6, § 4 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, de outplacementprocedure wenst aan te vatten of te hervatten, dient schriftelijk zijn aanvraag in, bij zijn werkgever om de procedure aan te vatten of bij het sociaal fonds om deze te hervatten, binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever ten einde is gelopen. Wanneer de werknemer die de procedure wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure bedoeld in § 1 van toepassing, met dien verstande dat de termijn van 15 dagen waarin de werkgever de aanvraag bij het fonds moet indienen gevolgd door de termijn van een maand waarin het sociaal fonds een outplacementprocedure moet aanbieden wordt berekend vanaf het ogenblik dat de aanvraag wordt gedaan door de werknemer.

§ 6. De aanvraag om een outplacementprocedure te verkrijgen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de procedure of de eventuele weigering ervan, de aanvraag tot uitstel van de begindatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe baan of een zelfstandige activiteit gebeuren per aangetekende brief of door de overhandiging van een schriftelijk document waarvan het dubbel ondertekend wordt door de werkgever of het sociaal fonds, naargelang het geval, voor ontvangst.

Het aanbod voor outplacement van het sociaal fonds, de eventuele weigering van een aanvraag van een outplacementprocedure door de werkgever of het sociaal fonds, de aanvaarding of de weigering van een aanvraag tot uitstel van de begindatum door de werkgever gebeuren per aangetekende brief.

§ 7. Als de werknemer zonder reden een geldig aanbod voor outplacement weigert of als hij niet reageert op een geldig aanbod, worden de werkgever en het sociaal fonds vrijgesteld van hun verplichting om outplacement aan te bieden.

nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'opérer la demande au Fonds social, suivi du délai d'un mois dans lequel le Fonds social est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, en application de l'article 6, § 4 de la convention collective de travail n° 82 précitée, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande, à son employeur pour entamer la procédure ou au Fonds social pour la reprendre, dans un délai de trois mois après que le contrat de travail chez l'employeur précédent a pris fin. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'opérer la demande au Fonds suivi du délai d'un mois dans lequel le Fonds social est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

§ 6. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante se font par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur ou le Fonds social, selon le cas, pour réception.

L'offre de reclassement professionnel du Fonds social, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel par l'employeur ou le Fonds social, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début par l'employeur s'opèrent par lettre recommandée.

§ 7. Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur et le Fonds social sont libérés de leur obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Art. 18.

De dienstverlener zal moeten beantwoorden aan de reglementaire eisen die vastgesteld zijn voor de outplacementbureaus; hij zal bovendien de verbintenissen moeten naleven die hem worden opgelegd krachtens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 19.

De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 15 van deze overeenkomst outplacementbegeleiding overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 20.

De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe om te goeder trouw mee te werken aan de procedure en om de voorgestelde opleidingen te volgen.

Als de werknemer ongewettigd afwezig is, vervalt zijn recht op outplacement. Het sociaal fonds brengt hem per aangetekende brief op de hoogte van het verlies van zijn recht op outplacement en verwittigt de werkgever hiervan.

HOOFDSTUK V.

Financiering en beheer van de outplacement

Art. 21.

Het beheerscomité van het sociaal fonds is verantwoordelijk voor de uitvoering en de jaarlijkse evaluatie van de procedure omschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst en moet instaan voor de kosten zonder af te wijken van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 en van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers waarvan de bepalingen waarvan niet wordt afgeweken door deze overeenkomst van toepassing blijven.

Art. 22.

§ 1. Het sociaal fonds is belast met het innen van het aandeel van de financiering van de kosten inzake outplacement ten laste van de werkgever vóór de invoering van de outplacementprocedure.

§2. Voor de outplacements die vallen onder afdeling 1 van hoofdstuk III en van hoofdstuk IV van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggingstermijn), bij verzuim voor de werkgever van het storten van het aandeel bedoeld in § 1 van dit artikel, gelijktijdig met de aanvraag die hij richt aan het Fonds om de

Art. 18.

Le prestataire de services devra répondre aux exigences réglementaires fixées pour les bureaux de reclassement professionnel; il devra, en outre, observer les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail n° 82.

Art. 19.

Le prestataire de service organise à l'attention des travailleurs repris à l'article 15 de la présente convention une aide au reclassement conforme à la convention collective de travail n° 82.

Art. 20.

Le travailleur licencié s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Si le travailleur est absent sans justification, son droit au reclassement professionnel échoit. Le Fonds social lui notifie par recommandé la perte de son droit au reclassement professionnel et en avertit l'employeur.

CHAPITRE V.

Financement et gestion du reclassement professionnel

Art. 21.

Le comité de gestion du Fonds social est chargé d'établir la mise en œuvre et l'évaluation annuelle de la procédure décrite dans la présente convention collective de travail et d'en assurer la prise en charge des coûts sans pour autant déroger à la convention collective de travail n° 82 et à la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs précitées dont les dispositions auxquelles il n'est pas dérogé par la présente convention continuent à s'appliquer.

Art. 22.

§ 1. Le Fonds social est chargé de percevoir la quote-part de financement du coût du reclassement professionnel qui revient à l'employeur avant la mise en place de la procédure de reclassement.

§ 2. Pour les reclassements professionnels relevant de la section 1 du chapitre III et du chapitre IV de la présente convention (prestation d'un préavis), à défaut pour l'employeur de verser la quote-part visée au § 1 du présent article, concomitamment à la demande qu'il adresse au Fonds pour bénéficier

procedure te genieten, wordt het Sociaal Fonds vrijgesteld van zijn verplichtingen. Dit aandeel is gelijkwaardig aan 25% van de kosten van een volledige outplacement.

§3. Voor de outplacements die vallen onder afdeling 2 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (compenserende opzeggingsvergoeding), is het aandeel, bedoeld in § 1 van dit artikel, gelijkwaardig met de kosten (BTW inbegrepen) van de outplacement conform de wet, die wordt voorgesteld door het Sociaal Fonds, waarvan een bedrag wordt afgetrokken dat overeenstemt met 75% van de kosten (BTW inbegrepen) van een outplacement voorgesteld door het Sociaal Fonds in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggingstermijn). De kosten van de outplacement voorgesteld door het Sociaal Fonds zijn conform de wet.

Als de werkgever verzuimt het aandeel bedoeld in het vorige lid te storten binnen een termijn van 5 dagen na de verzending van de schriftelijke aanvraag bedoeld in artikel 8, wordt het Sociaal Fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld.

Zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de werkgever en voor de werknemer om overeen te komen over een lager bedrag of nul, verbindt de werkgever die een beroep doet op het Sociaal Fonds in het kader van afdeling 2 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (aanvullende opzeggingsvergoeding) zich ertoe om van de kosten van de aanvullende opzeggingsvergoeding krachtens artikel 11/5 §1 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, slechts een bedrag af te houden dat overeenstemt met het aandeel bedoeld in het 1^{ste} lid van deze paragraaf, verminderd met 25% van de kosten (BTW inbegrepen) van een outplacement voorgesteld door het Sociaal Fonds in het kader van afdeling 1 van hoofdstuk III van deze overeenkomst (prestatie van een opzeggingstermijn). Onder kosten van de aanvullende opzeggingsvergoeding in de zin van dit lid, wordt het brutoloon verstaan vermeerderd met de sociale werkgeversbijdragen.

de la procédure, le Fonds social est déchargé de ses obligations. Cette quote-part équivaut à 25% du coût d'un reclassement professionnel complet.

§ 3. Pour les reclassements professionnels relevant de la section 2 du chapitre III de la présente convention (indemnité compensatoire de préavis), la quote-part, visée au § 1 du présent article, équivaut au coût (TVA comprise) du reclassement conforme à la loi, qui est proposé par le Fonds social, duquel est retiré un montant correspondant à 75% du coût (TVA comprise) d'un reclassement professionnel proposé par le Fonds social dans le cadre de la section 1 du chapitre III de la présente convention (prestation d'un préavis). Le coût du reclassement proposé par le Fonds social est conforme à la loi.

À défaut pour l'employeur de verser la quote-part, visée à l'alinéa précédent, dans un délai de 5 jours à compter de l'envoi de la demande écrite visée à l'article 8, le Fonds social est déchargé de ses obligations.

Sans préjudice de la possibilité laissée à l'employeur et au travailleur de convenir d'un montant inférieur ou nul, l'employeur qui fait appel au Fonds social dans le cadre de la section 2 du chapitre III de la présente convention (indemnité compensatoire de préavis) s'engage à ne retenir sur le coût de l'indemnité compensatoire de préavis en vertu l'article 11/5 §1 2° de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, qu'un montant correspondant à la quote-part visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe, diminuée de 25% du coût (TVA comprise) d'un reclassement professionnel proposé par le Fonds social dans le cadre de la section 1 du chapitre III de la présente convention (prestation d'un préavis). On entend par coût de l'indemnité compensatoire de préavis au sens du présent alinéa, la rémunération brute additionnée des cotisations sociales patronales.

Toelichting bij paragraaf 3 : Cijfervoorbeeld voor een beter begrip

Gegevens van het cijfervoorbeeld :

- Kosten van de outplacement die moet worden verstrekt door de werkgever = 5000 (incl.BTW)
- Kosten van een traditionele outplacement medegefinancierd door het Sociaal Fonds = 2000 (incl.BTW)

Bepaling van het aandeel (§3 1ste lid) door de werkgever te storten aan het Sociaal Fonds

- $5000 - 1500$ (75% van 2000) = 3500 (aandeel ten laste van de werkgever)

Bepaling van wat afgehouden wordt van de kosten van de compenserende vergoeding (§3 3^{de} lid)

- 3500 (aandeel ten laste van de werkgever) – 500 (25% van 2000) = 3000

§ 4. Twee jaar na de indiening van de aanvraag door de werkgever, dooft de outplacementprocedure automatisch uit en wordt het sociaal fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld. Het Sociaal Fonds brengt de werkgever hiervan op de hoogte. Voor de outplacements die vallen onder afdeling 1 en afdeling 2 van hoofdstuk III en onder hoofdstuk IV van deze overeenkomst, betaalt het Sociaal Fonds aan de werkgever de totaliteit of het gedeelte van het enige aandeel bedoeld in paragraaf 2 terug dat overeenstemt met de outplacementprocedure die niet werd uitgevoerd.

Hoofdstuk IV van deze overeenkomst heft artikel 7, § 1, § 2, § 3, § 4, § 5 en § 6 alsook artikel 9, 1ste lid van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 op.

HOOFDSTUK VI. Slotbepalingen

Art. 23.

De toekenning van de outplacementprocedure doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wat het ontslag betreft.

Commentaire du paragraphe 3 : Exemple chiffré visant à permettre une meilleure compréhension

Données de l'exemple chiffré :

- Coût du reclassement à fournir par l'employeur = 5000 (TVAC)
- Coût d'un reclassement traditionnel mutualisé par le Fonds social = 2000 (TVAC)

Détermination de la quote-part (§3 al 1) à verser au Fonds social par l'employeur

- $5000 - 1500$ (75% de 2000) = 3500 (quote-part à charge de l'employeur)

Détermination de ce qui est retenu sur le coût de l'indemnité compensatoire (§3 al 3)

- 3500 (quote-part à charge de l'employeur) – 500 (25% de 2000) = 3000

§4. Au terme de deux années après la demande introduite par l'employeur, la procédure de reclassement s'éteint automatiquement et le Fonds social est déchargé de ses obligations. Le Fonds social en informe l'employeur. Pour les reclassements professionnels relevant de la section 1 et de la section 2 du chapitre III ainsi que du chapitre IV de la présente convention, le Fonds social rembourse à l'employeur la totalité ou la partie de la seule quote-part visée au paragraphe 2 correspondant à la procédure de reclassement qui n'a pas été mise en œuvre.

Le chapitre IV de la présente convention déroge à l'article 7, § 1er, § 2, § 3, § 4, § 5 et § 6 ainsi qu'à l'article 9, alinéa 1er de la convention collective de travail n° 82 précitée.

CHAPITRE VI.

Dispositions finales

Art. 23.

L'octroi de la procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement.

Art. 24.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 7 oktober 2009 houdende organisatie van het recht op outplacement voor bepaalde oudere werknemers (geregistreerd op 27 november 2009 onder het nummer 96083/CO/329) en van 24 maart 2014 houdende organisatie van outplacement in het kader van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut (geregistreerd op 24 juli 2014 onder het nummer 122628/CO/329) worden opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze collectieve overeenkomst.

Art. 25.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van vier maanden die per aangetekend schrijven moet worden betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

Art. 24.

Les conventions collectives de travail du 7 octobre 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés (enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329) et du 24 mars 2014 organisant le reclassement professionnel dans le cadre de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique (enregistrée le 24 juillet 2014 sous le numéro 122628/CO/329) sont abrogées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Art. 25.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2016 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de quatre mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

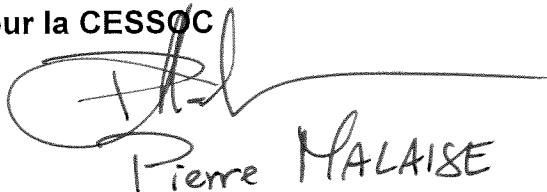


COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL
PARITAIR COMITE VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR

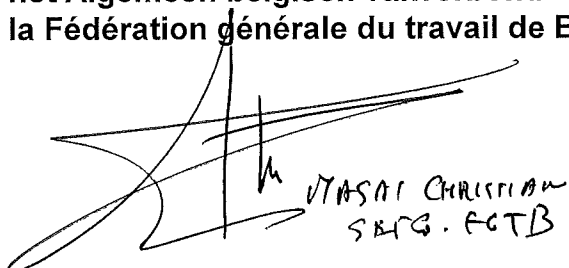
Voor SOCIARE
Pour SOCIARE


Dirk Vermeulen

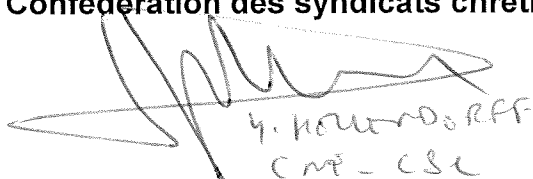
Voor de CESSOC
Pour la CESSOC


Pierre MALAISE

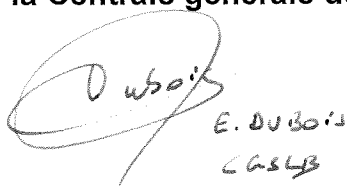
Voor het Algemeen belgisch vakverbond
Pour la Fédération générale du travail de Belgique


YVES CHRISTIAN
SBLG - FGTB

Voor het Algemeen christelijk vakverbond van België
Pour la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique


Y. HOUWENDORFF
CME - CSC

Voor de Algemene centrale der liberale vakbonden van België
Pour la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique


E. DUBOIS
CASLB