

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

Convention collective de travail du 24 mars 2014 organisant le reclassement professionnel dans le cadre de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique et modifiant la convention collective de travail du 7 octobre 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329)

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.

Art. 3.

§ 1. Il est ajouté un troisième tiret à l'article 3 de la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329) formulé comme suit :

« - 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 ».

§ 2. Le texte de l'article 4 de la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329) est remplacé par le texte suivant :

« Art. 4. Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante cinq ans au moment où le congé est donné, 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. 4. Dans le titre du chapitre III de la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329), les mots « Conditions de reclassement professionnel » sont remplacés par « Conditions de reclassement professionnel - Procédure de demande – Durée et contenu de l'aide au reclassement – CCT n° 82 du 10 juillet 2002 »

Art. 5. Dans la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329), les titres suivants sont supprimés :

- « CHAPITRE IV. Procédure de demande »
- « CHAPITRE V. Durée et contenu de l'aide au reclassement »

Art. 6. Il est ajouté, après l'article 10, dans la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329) un chapitre 4 formulé comme suit :

« CHAPITRE IV : Conditions de reclassement professionnel - Procédure de demande – Durée et contenu de l'aide au reclassement – Loi du 26 décembre 2013 statut unique

» Art. 10/1.

Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un 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 1 du Chapitre 5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

» Art. 10/2.

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, pour le compte d'un employeur ou du Fonds social, institué par la convention collective de travail du 20 mars 1997 (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, Quai du commerce 48, qu'il a délégué à cette fin, 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.

Section 1 : 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 (prestation d'un préavis)

» Art. 10/3

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

» Art. 10/4

§ 1^{er}. 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 au début de la procédure 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 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 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.

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 : Durée, contenu de l'aide au reclassement et dispositions diverses

» Art. 10/5

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. 10/6

Le prestataire de services organise à l'attention des travailleurs repris à l'article 4 une aide au reclassement conforme à la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

» Art. 10/7

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. 10/8

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. 10/9

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. 7. Dans la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329), les mots « CHAPITRE VI. *Dispositions diverses* » sont remplacés par les mots « CHAPITRE V. *Dispositions diverses* »

Art. 8. Dans la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329), le texte de l'article 11 est remplacé par le texte suivant :

« Art. 11. 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.

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. A défaut pour l'employeur de verser cette quote-part concomitamment à la demande qu'il adresse au fonds pour bénéficier de la procédure, le Fonds social est déchargé de ses obligations. Cette quote-part équivaut à 25% du coût d'un reclassement professionnel complet.

Au terme de 2 années après la demande introduite par l'employeur, la procédure de reclassement s'éteint automatiquement et le fonds est déchargé de ses obligations. Le fonds en informe l'employeur et lui rembourse l'éventuel montant correspondant à la partie ou à la totalité de la procédure de reclassement qui n'a pas été mise en œuvre.

Le chapitre III 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. »

Art. 9. Dans la convention collective de travail du 7 octobre 2009 précitée (Convention enregistrée le 27 novembre 2009 sous le numéro 96083/CO/329), le texte de l'article 13 est remplacé par le texte suivant :

« Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 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. »

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa conclusion 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.

Paritair comité voor de socioculturele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2014 betreffende de organisatie van het recht op outplacement in het kader van de wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut en tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 betreffende de organisatie van het recht op outplacement voor sommige oudere werknemers (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de organisaties uit de socio-culturele sector die ressorteren onder het bevoegdheidsgebied van het paritair comité voor de socio-culturele sector en die :

1. hetzij hun maatschappelijke zetel hebben in het Waalse gewest;
2. hetzij hun maatschappelijke zetel hebben in het Brusselse Hoofdstedelijk gewest, en die erkend zijn en/of gesubsidieerd worden door de Franse gemeenschap en/of de Franse gemeenschapscommissie of die, al naar gelang het geval, wegens hun activiteiten of hun organisatie moeten worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de Franse gemeenschap, met inbegrip van de uitoefening van de bevoegdheden overgeheveld naar het Waalse Gewest of naar de Franse Gemeenschapscommissie;
3. hetzij opgericht zijn als een organisatie (vereniging zonder winstoogmerk, stichting of internationale vereniging) van buitenlands recht, en die hun centrum van werkzaamheden hebben in het Waalse gewest.

Art. 2. Onder "werknemers", wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden

Art. 3.

§ 1. Aan artikel 3 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329) wordt een derde puntje toegevoegd dat luidt als volgt :

« - 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 ».

§ 2. De tekst van artikel 4 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329) wordt vervangen door de volgende tekst :

« Art. 4. De werknemer van wie de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik waarop het ontslag valt, die minstens één jaar ononderbroken anciënniteit telt, die niet werd ontslagen om dringende redenen en die niet in aanmerking komt voor de procedure bedoeld in hoofdstuk IV van deze

overeenkomst, heeft recht op een procedure voor outplacement volgens de voorwaarden die zijn bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82. »

Art. 4. In de titel van hoofdstuk III van voormelde collectieve van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329), worden de woorden « Voorwaarden voor outplacement » worden vervangen door « Voorwaarden voor outplacement - Aanvraagprocedure – Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding – CAO nr. 82 van 10 juli 2002»

Art. 5. In voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329), worden de volgende titels geschrapt :

- « HOOFDSTUK IV. *Aanvraagprocedure* »
- « HOOFDSTUK V. *Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding* »

Art. 6. Na artikel 10 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329) wordt een hoofdstuk 4 ingevoegd dat luidt als volgt :

« HOOFDSTUK IV : Voorwaarden voor outplacement - Aanvraagprocedure – Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding – Wet van 26 december 2013 eenheidsstatuut

» Art. 10/1.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is middels een opzeggingstermijn,

- 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 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.

» Art. 10/2.

De outplacementbegeleiding omvat het geheel van diensten en begeleidende adviezen die individueel of in groep worden verstrekt door een derde, hierna de dienstverlener genoemd, voor rekening van een werkgever of van het Sociaal Fonds, opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 (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 is gevestigd te 1000 Brussel, Handelskaai 48, 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.

4

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 (prestatie van een vooropzeg)

» Art. 10/3

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.

» Art. 10/4

§ 1^{er}. Het Sociaal Fonds gaat na of de voorwaarden inzake outplacement in het kader het artikel 11/6 van de wet 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 twee 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 twee 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 vier weken.

Binnen een termijn van twee weken na de ontvangst van de ingebrekestelling, brengt de werkgever per aangetekende brief het Sociaal Fonds op de hoogte dat over twee 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 vier 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 het artikel 11/6 van de wet 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 ervan op de hoogte binnen een termijn van vijftien 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 outplacement als dusdanig. De werkgever bezorgt het 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 een 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 Fonds reeds een aanbod heeft geformuleerd, brengt de werkgever het 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.

Binnen de twee 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 een 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 volgend op de outplacementaanvraag, op de hoogte; de werkgever stelt de werknemer binnen de vijftien dagen op de hoogte.

Afdeling 2 : Duur, inhoud van de outplacementbegeleiding en diverse bepalingen

» Art. 10/5

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. 10/6

De dienstverlener organiseert voor de werknemers opgenomen in artikel 4 outplacementbegeleiding overeenkomstig de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

» Art. 10/7

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. 10/8

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. 10/9

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.

Art. 7. In voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329), worden de woorden « HOOFDSTUK VI. *Diverse bepalingen* » vervangen door de woorden « HOOFDSTUK V. *Diverse bepalingen* »

Art. 8. In voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329), wordt de tekst van artikel 11 vervangen door de volgende tekst :

« Art. 11. 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.

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. Indien de werkgever dit aandeel niet stort tegelijk met de indiening van zijn aanvraag aan het fonds om voor de procedure in aanmerking te komen, wordt het Sociaal fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld. Dit aandeel is gelijk aan 25% van de totale kosten voor een outplacement.

Twee jaar na de indiening van de aanvraag door de werkgever, dooft de outplacementprocedure automatisch uit en wordt het fonds van zijn verplichtingen vrijgesteld. Het fonds brengt de werkgever hiervan op de hoogte en betaalt hem eventueel het bedrag terug dat overeenstemt met het gedeelte van of de volledige outplacementprocedure die niet werd uitgevoerd.

Hoofdstuk III van deze overeenkomst heft artikel 7, § 1, § 2, § 3, § 4, § 5 en § 6 alsook artikel 9, 1^{ste} lid van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 ».

Art. 9. In voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 oktober 2009 (Overeenkomst geregistreerd op 27 november 2009 onder nummer 96083/CO/329), wordt de tekst van artikel 13 vervangen door de volgende tekst :

« Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een vooropzeggingstermijn van vier maanden die per aangetekend schrijven moet worden betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector. »

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van de sluiting ervan voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een vooropzeggingstermijn van vier maanden die per aangetekend schrijven moet worden betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.