

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 JULI 2014 BETREFFENDE HET RECHT OP OUTPLACEMENT VOOR SOMMIGE BEDIENDEN	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 JUILLET 2014 RELATIVE AU DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR CERTAINS EMPLOYÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités; • Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V, zoals gewijzigd door de bepalingen van Hoofdstuk V, Afdeling 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. • Gelet op de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007; <p>Hebben de organisaties vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ; • Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ; • Vu la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 ; <p>Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés ont conclu la convention collective de travail suivante :</p>
<p><u>Algemeen toepassingsgebied</u></p> <p><u>Art. 1</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden behoren.</p> <p>Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p>	<p><u>Champ d'application général</u></p> <p><u>Art. 1</u></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.</p> <p>On entend par "employés", les employés et les employées.</p>

<p>AFDELING I: BIJZONDERE REGELING VAN OUTPLACEMENT VOOR DE BEDIENDEN VAN MINSTENS 45 JAAR</p> <p><u>Hoofdstuk I: toepassingsgebied</u></p> <p><u>Art. 2</u></p> <p>Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 2 – Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar.</p> <p>Deze afdeling is niet van toepassing op de bedienden en de werkgevers die ressorteren onder Afdeling III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht of deze al dan niet opteren voor de hierin vermelde sectorale regeling, tenzij de verbreking van de individuele arbeidsovereenkomst plaatsvindt voor 1 september 2014.</p>	<p>SECTION I : RÉGIME PARTICULIER DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOYÉS D'AU MOINS 45 ANS</p> <p>Chapitre I : champ d'application</p> <p><u>Art. 2</u></p> <p>Cette section s'applique aux employeurs et employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 2 – Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans.</p> <p>Cette section ne s'applique pas aux employés et employeurs relevant du champ d'application de la section III de la présente convention collective de travail, qu'il ait été opté ou non pour le régime sectoriel décrit dans la dite section, sauf si la rupture de contrat de travail individuel a lieu avant le 1 septembre 2014.</p>
<p><u>Art. 3</u></p> <p>De bediende wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Outplacement wordt slechts toegekend indien de bediende tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niet wegens dringende reden ontslagen zijn geworden; • de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het tijdstip van het ontslag; • een ononderbroken anciënniteit van ten minste een jaar hebben op het tijdstip van het ontslag. <p>Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de bediende voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het rustpensioen.</p> <p>De werkgever is niet verplicht outplacement voor te stellen aan de hierna opgesomde bedienden,</p>	<p><u>Art. 3</u></p> <p>L'employé dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.</p> <p>Le reclassement professionnel n'est octroyé que si le l'employé remplit simultanément les conditions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne pas avoir été licencié pour motif grave; • avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement; • avoir une ancienneté ininterrompue d'au moins un an au moment du licenciement. <p>Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où l'employé remplit les conditions pour pouvoir prétendre à la pension de retraite.</p> <p>L'employeur n'est pas tenu de proposer le reclassement professionnel aux employés énumérés ci-après, sauf si ces derniers lui en font explicitement la demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs dont le régime de travail est inférieur à la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein; • les travailleurs qui, en tant que chômeurs à

<p>tenzij deze laatsten hem daar uitdrukkelijk om vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de werknemers van wie de arbeidsregeling minder dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer bedraagt; • de werknemers die, als werkloze aan het eind van hun opzeggingstermijn, niet langer beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald door artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008. 	<p>l'issue de leur délai de préavis, ne devraient plus être disponibles pour le marché de l'emploi, tels que déterminés par l'article 1 de l'arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.</p>
<p><u>Art. 4</u></p> <p>Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.</p>	<p><u>Art. 4</u></p> <p>L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le compte de l'employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'un indépendant.</p>
<p><u>Hoofdstuk II: de dienstverlener</u></p> <p><u>Art.5</u></p> <p>De onder artikel 2 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen deze opdracht toe aan het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Comité voor de Bedienden (hierna vzw Cevora genoemd), het sectoraal vormingsinstituut waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26 september 1991. Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze cao worden vermeld.</p> <p>De vzw Cevora kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire</p>	<p><u>Chapitre II : le prestataire de services</u></p> <p><u>Art. 5</u></p> <p>Les employeurs mentionnés à l'article 2er de la présente convention collective de travail, confient cette mission au "Centre de formation des employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés" (dénommé ci-après asbl Cefora), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 septembre 1991. Par cette attribution, les obligations reposant sur ces employeurs et prévues dans les textes mentionnés dans le préambule de la présente convention collective de travail sont remplies. L'asbl Cefora peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.</p>

<p>vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.</p>	
<p><u>Art. 6</u></p> <p>In afwijking van artikel 5 kan de Raad van Bestuur van de vzw Cevora de in het vorige artikel vermelde verplichtingen opnieuw in handen van de werkgever leggen wanneer deze ter voldoening ervan kosteloos een beroep kan doen op een erkende dienstverlener die optreedt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair mede wordt beheerd.</p>	<p><u>Art 6</u></p> <p>En dérogation à l'article 5, le conseil d'administration de l'asbl Cefora peut décider de restituer à l'employeur les obligations mentionnées dans l'article précédent lorsque celui-ci peut faire appel gratuitement à un prestataire de services agréé, qui opère dans le cadre d'une initiative régionale, sous régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement</p>
<p><u>Art. 7</u></p> <p>De vzw Cevora neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad met name:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een verzekering aangaan tegen de ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht, inclusief voor de verplaatsingen naar de plaats van de opdracht en die niet worden gedekt door de arbeidsongevallenverzekering die door de werkgever is gesloten. <p>De dienstverlener verbindt zich ertoe, in geval van niet-naleving van laatstgenoemde verbintenis, aan de werknemer die slachtoffer is van een ongeval een forfaitaire aanvullende vergoeding te waarborgen die gelijk is aan drie maanden loon, onverminderd de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegen de dienstverlener kan instellen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de inlichtingen over de werknemers vertrouwelijk behandelen. Deze inlichtingen mogen niet worden verspreid zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer; • aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven; • noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden. • zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers; 	<p><u>Art. 7</u></p> <p>Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl Cefora prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail, à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • souscrire à une assurance contre les accidents survenant au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel, y compris pour les déplacements vers le lieu de mission et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur. <p>Le prestataire de service s'engage à garantir en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnité forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;</p> <ul style="list-style-type: none"> • traiter les informations relatives aux travailleurs de manière confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées sans l'autorisation expresse du travailleur; • remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

- een aanbod doen met betrekking tot de aan te bieden minimale dienstverlening, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum, de plaats(en) waar de begeleiding waarschijnlijk zal worden georganiseerd en het programma;
- vooraf een gesprek met de werknemer hebben en een persoonlijke en professionele balans opmaken;
- bijzondere aandacht besteden aan het omgaan met de verandering en aan de emotionele aspecten;
- een redelijke afstand waarborgen tussen de plaats van tewerkstelling of de woonplaats van de werknemer en de plaats waar de beroepsbegeleiding zal worden georganiseerd.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw Cevora op zich nemen, dienen zich te schikken naar de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

- n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives;
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels
- faire une offre concernant le service minimum à offrir, les méthodes d'accompagnement visées, la date de début, le(s) lieu(x) ou l'accompagnement sera probablement organisé, et le programme; avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel;
- avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel;
- accorder une attention particulière à la gestion du changement et aux aspects émotionnels;
- garantir une distance raisonnable entre le lieu de travail ou le domicile du travailleur, et le lieu où sera organisé l'accompagnement professionnel

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl Cefora doivent se conformer à la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.

Hoofdstuk III: duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Art. 8

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen (2 maanden, 4 maanden en 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten.

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

eerste fase: 2 maanden met een intensiteit van 20 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne, psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling

Chapitre III : durée et contenu de l'aide au reclassement

Art. 8

La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases (2 mois, 4 mois et 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement.

§1 L'asbl Cefora organise à l'attention des employés mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

1ère phase : 2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans

<p>over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun - waarvan 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar Cevora- en andere cursussen; tweede fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen; derde fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.</p> <p>§2 De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.</p> <p>De werknemer moet, zo spoedig mogelijk, de vzw Cevora meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen. In dat geval neemt de begeleiding een einde. Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat het programma werd aangevat.</p>	<p>l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par l'asbl Cefora et d'autres organismes;</p> <p>2ème phase : Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement;</p> <p>3ème phase : Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.</p> <p>§2 Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement. Le travailleur doit informer, dans les meilleurs délais, le Cefora asbl du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement prend fin. Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après le début du programme.</p>
<p><u>Hoofdstuk IV: aanvraagprocedure</u></p> <p>Art 9. De bediende die bij de vzw Cevora outplacementbegeleiding krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat zij/hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.</p>	<p><u>Chapitre IV : procédure de demande</u></p> <p>Art. 9 L'employé qui suit un reclassement professionnel auprès de l'asbl Cefora doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il (elle) s'est inscrit(e) au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.</p>

<p><u>Art. 10</u></p> <p>De bediende dient te goede trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.</p>	<p><u>Art 10</u></p> <p>L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.</p>
<p><u>Art. 11</u></p> <p>In uitvoering van artikel 7 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis doet de werkgever binnen een termijn van 15 dagen nadat de opzeggingstermijn een einde heeft genomen (of, bij ontstentenis van een opzeggingstermijn, nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen), schriftelijk aan de rechthebbende bediende het aanbod om een outplacementbegeleiding te volgen georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw Cevora.</p> <p>De bediende dient binnen de maand na ontvangst van het aanbod van de werkgever, een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de VZW Cevora te richten. De VZW Cevora licht de werkgever in over de ingediende aanvragen. Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aanbiedt, kan de bediende dit rechtstreeks schriftelijk aan de VZW Cevora vragen. Hij beschikt daartoe over 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Outplacement kan worden voorgesteld of gevraagd bij de kennisgeving van het ontslag. De werkgever en de bediende kunnen in onderlinge overeenstemming beslissen de outplacementbegeleiding aan te vatten tijdens de opzeggingstermijn. Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod te aanvaarden, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, is de werkgever ontheven van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden. Wat de in artikel 3, laatste lid van deze overeenkomst bedoelde bediende betreft, aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding hoeft aan te bieden, maar die de wens uitdrukt ze te kunnen genieten, moet deze aanvraag schriftelijk aan de werkgever worden gericht uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag, zo niet vervalt het recht op outplacement.</p>	<p><u>Art. 11</u></p> <p>En exécution de l'article 7 §1 de la convention collective de travail n° 82 bis, l'employeur fait, dans les 15 jours qui suivent la fin du délai de préavis (ou, à défaut de préavis, suivant la fin du contrat de travail), une offre par écrit au travailleur, de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl Cefora. Dans le mois qui suit la réception de l'offre de l'employeur, l'employé doit adresser une demande écrite de reclassement professionnel à l'asbl Cefora. L'asbl Cefora informe l'employeur de la demande introduite.</p> <p>Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel endéans les 15 jours, l'employé peut s'adresser directement par écrit à l'asbl Cefora. Il dispose pour cela de 6 mois après la fin du contrat d'emploi.</p> <p>Le reclassement professionnel peut être proposé ou demandé lors de la notification du licenciement. L'employeur et l'employé peuvent décider de commun accord d'entamer la procédure de reclassement pendant la période de préavis.</p> <p>Si l'employé refuse de collaborer ou d'accepter une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel; Quant à l'employé visé à l'article 3 dernier paragraphe de cette convention, à qui l'employeur n'est pas tenu de proposer une procédure de reclassement, qui manifeste son souhait de pouvoir en bénéficier, cette demande doit être adressée à l'employeur par écrit au plus tard 2 mois après la notification du congé, sans que reclassement échoit.</p> <p>Le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira les modalités auxquelles cette demande doit répondre.</p>

<p>De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.</p>	
<p><u>Art. 12</u></p> <p>De bediende beschikt over een termijn van 1 maand om schriftelijk aan de vzw Cevora zijn instemming met de aangeboden begeleiding te betuigen.</p> <p>Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de bediende pas na betekening van de opzegtermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.</p>	<p><u>Art. 12</u></p> <p>L'employé dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit à l'asbl Cefora son accord quant à l'aide proposée. Lorsqu'une aide au reclassement est liée à un licenciement, l'employé ne peut donner son accord pour entamer le programme d'aide au reclassement qu'après signification du délai de préavis ou de la résiliation immédiate du contrat.</p>
<p><u>Art.13</u></p> <p>De vzw Cevora biedt uiterlijk 2 maanden na de aanvaarding van het aanbod door de bediende schriftelijk de outplacementbegeleiding aan.</p> <p>Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:</p> <p>1° de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;</p> <p>2° het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;</p> <p>3° de naam van het outplacementbureau;</p> <p>4° het programma van de bediende tijdens de outplacementbegeleiding.</p>	<p><u>Art. 13</u></p> <p>L'asbl Cefora notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après l'acceptation de l'offre par l'employé. L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes:</p> <p>1° la date du début de l'aide au reclassement;</p> <p>2° le type d'aide au reclassement envisagé: aide individuelle ou en groupe;</p> <p>3° le nom du bureau d'aide au reclassement;</p> <p>4° le programme de l'employé pendant la durée de l'aide au reclassement.</p>
<p><u>Art. 14</u></p> <p>De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende schriftelijk zijn instemming heeft betuigd aan de vzw Cevora.</p>	<p><u>Art. 14</u></p> <p>Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'employé concerné ait donné son accord par écrit à l'asbl Cefora.</p>
<p><u>Art. 15</u></p> <p>De maximumduur van de begeleiding is vastgesteld op 12 maanden. Deze twaalf maanden worden theoretisch ingedeeld in drie perioden (max. 2 maanden + max. 4 maanden + max. 6 maanden) die elk minstens 20 uren begeleiding omvatten. De overgang naar een volgende fase van de outplacementbegeleiding gebeurt automatisch, tenzij de bediende de vzw Cevora ervan in kennis heeft gesteld dat hij een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft uitgebouwd en dat hij de begeleiding niet wenst</p>	<p><u>Art. 15</u></p> <p>La durée maximale de l'accompagnement est fixée à 12 mois. Ces douze mois sont théoriquement répartis en trois périodes (max. 2 mois + max. 4 mois + max. 6 mois) comportant chacune au moins 20 heures d'accompagnement. Le passage à une phase suivante de la procédure de reclassement est automatique, sauf si l'employé a averti l'asbl Cefora qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. La</p>

<p>voort te zetten. De outplacementbegeleiding wordt dan onderbroken. Indien de bediende deze nieuwe betrekking binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding verliest, kan hij de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervatten op het punt waar hij ze voorheen had onderbroken. De begeleiding neemt in ieder geval een einde wanneer de totale periode van 12 maanden verstreken is.</p> <p>Ook de bediende die tijdens de opzeggingstermijn (betekend door de werkgever), een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen en onder dezelfde voorwaarden als bepaald in vorige alinea.</p> <p>De bediende, die overeenkomstig artikel 8, §2, 2de lid van deze cao de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de vzw Cevora indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.</p>	<p>procédure de reclassement est alors interrompue.</p> <p>Si l'employé perd ce nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent son entrée en service, il peut reprendre la procédure de reclassement initiale là où il l'avait laissée. La procédure prend dans tous les cas fin lorsque la période totale de 12 mois est écoulée.</p> <p>Le travailleur qui met fin au contrat de travail pendant un délai de préavis (donné par l'employeur) au moyen d'un contre-préavis parce qu'il a trouvé un oi le droit d'aide au autre emploi, maintient son droit au reclassement pendant les trois mois qui suivent la fin de son contrat de travail chez son précédent employeur et ce aux mêmes conditions que celles décrites à l'alinéa précédent.</p> <p>L'employé qui, conformément à l'article 8§2 alinéa 2 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par écrit à l'asbl Cefora dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.</p>
<p><u>Hoofdstuk V: algemene bepalingen</u></p> <p><u>Art. 16</u></p> <p>Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding.</p>	<p><u>Chapitre V : dispositions générales</u></p> <p><u>Art.16</u></p> <p>Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement.</p>
<p><u>Art. 17</u></p> <p>De vzw Cevora mag aan de bediende outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener er zich tegenover de vzw Cevora uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor</p>	<p><u>Art.17</u></p> <p>L'asbl Cefora ne peut proposer à l'employé une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis de l'asbl Cefora à conclure une assurance contre</p>

<p>alle ongevallen, die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.</p> <p>De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.</p>	<p>les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'employé et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.</p> <p>Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'employé qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que l'employé peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.</p>
<p><i>Commentaar</i></p> <p>Indien de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, is hij verplicht een bijdrage te betalen ten gunste van de RVA, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn vastgesteld bij Koninklijk besluit van 23 januari 2003.</p> <p>Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, kan de bediende worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.</p>	<p><i>Commentaire</i></p> <p>Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, il sera redevable d'une contribution en faveur de l'ONEM, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEM ont été fixés par arrêté royal du 23 janvier 2003.</p> <p>Si l'employé refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employé peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.</p>
<p>AFDELING II. REGELING VAN OUTPLACEMENT VOOR BEDIENDEN WAARVAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE WERKGEVER WORDT BEËINDIGD DOOR MIDDEL VAN EEN OPZEGGINGSTERMIJN VAN MINSTENS 30 WEKEN.</p> <p><u>Art. 18</u></p> <p>Deze Afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder</p>	<p>SECTION II. RÉGIME DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOYÉS DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL A ÉTÉ RÉSILIÉ PAR L'EMPLOYEUR MOYENNANT UN DÉLAI DE PRÉAVIS D'AU MOINS 30 SEMAINES.</p> <p><u>Art. 18</u></p> <p>Cette section s'applique aux employeurs et aux employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer</p>

<p>het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 1 – Algemene regeling van outplacement, waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken.</p>	<p>le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 1^{re} – Régime général de reclassement professionnel, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines.</p>
<p><u>Art. 19</u></p> <p>Het recht op outplacement en de modaliteiten ervan worden voor de bedienden, die onder deze Afdeling II ressorteren, geregeld door de bepalingen van Afdeling I van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2014, met inachtnaam van de wet van 5 september 2001 zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.</p>	<p><u>Art. 19</u></p> <p>Pour les employés relevant du champ d'application de cette section II, le droit au reclassement professionnel et les modalités s'y rapportant sont régies par les dispositions de la section I de la présente convention collective de travail du 10 juillet 2014, en tenant compte de la loi du 5 septembre 2001 telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.</p>
<p><u>Art. 20</u></p> <p>§1 De werkgever doet uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn schriftelijk aan de rechthebbende bediende een outplacementaanbod georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw Cevora conform de bepalingen van afdeling I.</p> <p>§2 Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 4 weken geen outplacementbegeleiding aan de bediende aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.</p> <p>De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de bediende schriftelijk een geldig outplacementaanbod.</p> <p>§3 De bediende beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn</p>	<p><u>Art. 20</u></p> <p>§1 L'employeur fait au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis par écrit à l'employé une offre de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl Cefora, conforme les dispositions de section I.</p> <p>§ 2 Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 4 semaines, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce terme</p> <p>L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit à l'employé dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.</p> <p>§ 3 L'employé dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en</p>

<p>schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de VZW Cevora te richten. De VZW Cevora licht de werkgever in over de ingediende aanvragen.</p> <p>§4 De bediende mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.</p> <p>§5 Het geschrift waarbij de bediende zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.</p>	<p>adressant une demande écrite de reclassement professionnel à l'asbl Cefora. L'asbl Cefora informe l'employeur de la demande introduite.</p> <p>§ 4 L'employé peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.</p> <p>§5 L'écrit par lequel l'employé donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.</p>
<p>AFDELING III. REGELING VAN OUTPLACEMENT VOOR BEDIENDEN WAARVAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR DE WERKGEVER WORDT BEËINDIGD MET EEN VERGOEDING DIE BEREKEND WORDT OP EEN LOPEND LOON DAT OVEREENSTEMT MET DE DUUR VAN EEN OPZEGGINGSTERMIJN VAN MINSTENS 30 WEKEN, HETZIJ MET HET RESTERENDE GEDEELTE VAN DIE TERMIJN</p> <p><u>Hoofdstuk I Toepassingsgebied</u></p> <p><u>Art. 21</u></p> <p>Deze Afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 1 – Algemene regeling van outplacement, waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.</p>	<p>SECTION III. RÉGIME DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOYÉS DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL A ÉTÉ RÉSILIÉ PAR L'EMPLOYEUR MOYENNANT UNE INDEMNITÉ CALCULÉE SUR LA BASE DE LA RÉMUNÉRATION EN COURS CORRESPONDANT SOIT À LA DURÉE D'UN DÉLAI DE PRÉAVIS D'AU MOINS 30 SEMAINES, SOIT À LA PARTIE DE CE DÉLAI RESTANT À COURIR.</p> <p><u>Chapitre Ier Champ d'application</u></p> <p><u>Art. 21</u></p> <p>Cette section s'applique aux employeurs et aux employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 1^{re} – Régime général de reclassement professionnel, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.</p>

<u>Hoofdstuk II De dienstverlener</u>	<u>Chapitre II Le prestataire de services</u>
<p><u>Art. 22</u></p> <p>De werkgevers van de bedienden die onder deze Afdeling ressorteren kunnen er voor opteren om volgens de hiernavolgende sectorale modaliteiten te voldoen aan de verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 26 december 2013.</p>	<p><u>Art. 22</u></p> <p>Les employeurs des employés relevant du champ d'application de cette section peuvent décider de satisfaire aux obligations qui leur incombent en vertu de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013 selon les modalités sectorielles définies ci-après.</p>
<p><u>Art. 23</u></p> <p>Wanneer overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling geopteerd wordt voor de toepassing van de sectorale regeling, wordt de outplacementbegeleiding toevertrouwd aan het Centrum voor Vorming van de Bedienden van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (hierna de VZW Cevora genoemd), het sectoraal vormingsinstituut, waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26 september 1991, die als dienstverlener optreedt.</p> <p>Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten in gevolge de in aanhef van deze cao vermelde wetgevende en conventionele bepalingen. De VZW Cevora kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatsten voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteiten te mogen uitoefenen.</p>	<p><u>Art. 23</u></p> <p>Lorsqu'il est opté, conformément à l'article 22 de cette section, pour l'application du régime sectoriel, l'organisation du reclassement professionnel est confiée au « Centre de formation des employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés » (dénommé ci-après asbl CEFORA), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 septembre 1991 et qui agit en qualité de prestataire de services.</p> <p>Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en vertu des dispositions législatives et conventionnelles mentionnées dans le préambule de la présente convention collective de travail.</p> <p>L'asbl CEFORA peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer ces activités.</p>
<p><u>Art. 24</u></p> <p>De VZW Cevora neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden door artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van voormelde wet van 26 december 2013.</p> <p>Dit houdt o.m. in dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de VZW Cevora op zich nemen zich dienen te schikken naar deze kwaliteitsnormen; - de derden die de outplacementbegeleiding in 	<p><u>Art. 24</u></p> <p>Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl CEFORA prendra en compte les normes de qualité fixées par l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013.</p> <p>Ceci implique notamment que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl CEFORA doivent se conformer à ces normes de qualité ; - les tiers qui accomplissent la mission de

<p>opdracht van de VZW Cevora op zich nemen er zich toe moeten verbinden om een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;</p> <p>- De derden moeten er zich tevens toe verbinden om bij niet-naleving van deze verbintenis aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover hen kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.</p>	<p>reclassement professionnel pour le compte de l'asbl CEFORA doivent s'engager à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à cette garantie par la législation sur les accidents du travail;</p> <p>- les tiers doivent également s'engager à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, à l'employé victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services ;</p>
<p><u>Hoofdstuk III: duur en inhoud van de outplacementbegeleiding</u></p> <p><u>Art. 25</u></p> <p>De door de VZW Cevora overeenkomstig deze Afdeling georganiseerde begeleiding duurt maximum 12 maanden.</p> <p>Ze bestaat uit 3 fasen (max. 2 maanden, max. 4 maanden en max. 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten en die de volgende elementen bevatten:</p> <p>§1 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon 3.000 EUR niet overschrijdt: een outplacementbegeleiding met een waarde van 3.000 EUR als volgt:</p> <p><u>Eerste fase (maximum 2 maanden)</u></p> <p>Gedurende een termijn van maximum van 2 maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer in totaal 20 uren begeleiding, behalve wanneer hij de werkgever verwittigt heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.</p> <p>Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 12 uren groepsbegeleiding en 4 uren individuele begeleiding voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw</p>	<p><u>Chapitre III : durée et contenu de l'aide au reclassement</u></p> <p><u>Art. 25</u></p> <p>La durée de la procédure de reclassement organisée par l'asbl CEFORA conformément à cette section est de 12 mois maximum.</p> <p>Elle se compose de 3 phases (max. 2 mois, max. 4 mois et max. 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement et recouvrant les éléments suivants :</p> <p>§ Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi ne dépasse pas 3.000 EUR : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 3.000 EUR organisée comme suit :</p> <p><u>Première phase (maximum 2 mois)</u></p> <p>Pendant un délai de 2 mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, 20 heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.</p> <p>Ces 20 heures se composent comme suit : 12 heures d'accompagnement en groupe et 4 heures d'accompagnement individuel pour l'établissement d'un bilan personnel et pour</p>

van een zoekcampagne, psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun samen met 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar Cevora- en andere cursussen.

Tweede fase (maximum 4 maanden)

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 4 maanden ten belope van, in totaal, 20 uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voor te zetten.

Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 17 uren groepsbegeleiding en 3 uren individuele begeleiding.

Derde fase (maximum 6 maanden)

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 6 maanden ten belope van, in totaal, 20 uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 17 uren groepsbegeleiding en 3 uren individuele begeleiding.

§2 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon zich bevindt tussen 3.001 EUR en 4.200 EUR: een outplacementbegeleiding met een waarde van 4.200 EUR als volgt:

Voor deze bedienden gelden dezelfde modaliteiten en fasen als vermeld in §1 met dien verstande dat in fase 1 de groepsbegeleiding 9 uren bedraagt en de individuele begeleiding 7 uren aangevuld met 4 uren opleidingsadvies, in fase 2 en 3 telkens 14 uren groepsbegeleiding en 6 uren individuele begeleiding.

§3 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het

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

Deuxième phase (maximum 4 mois)

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de 4 mois au maximum, à concurrence, au total, de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

Ces 20 heures se composent comme suit : 17 heures d'accompagnement en groupe et 3 heures d'accompagnement individuel.

Troisième phase (maximum 6 mois)

La procédure se poursuit encore pendant le délai suivant de 6 mois au maximum, à concurrence, au total, de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

Ces 20 heures se composent comme suit : 17 heures d'accompagnement en groupe et 3 heures d'accompagnement individuel.

§2 Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi se situe entre 3.001 EUR et 4.200 EUR : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 4.200 EUR organisée comme suit :

Les mêmes modalités et phases que celles mentionnées au §1 s'appliquent pour ces employés, étant entendu que la phase 1 comprend 9 heures d'accompagnement en groupe et 7 heures d'accompagnement individuel, auxquelles viennent s'ajouter 4 heures de consultance en matière de formation, et que les phases 2 et 3 comprennent chacune 14 heures d'accompagnement en groupe et 6

<p>wettelijk bepaald jaarloon 4.201 EUR en meer bedraagt: een outplacementbegeleiding met een waarde van 5.500 EUR als volgt: Voor deze bedienden gelden dezelfde modaliteiten en fasen als vermeld in §1 met dien verstande dat in fase 1 de groepsbegeleiding 8 uren bedraagt en de individuele begeleiding 8 uren aangevuld met 4 uren opleidingsadvies, in fase 2 en 3 telkens 10 uren groepsbegeleiding en 10 uren individuele begeleiding.</p> <p>§4 §1 tot §3 zijn in principe ongewijzigd van toepassing op de deeltijdse werknemers behalve indien toekomstige wetgeving een proratisering van de 60 uren outplacementbegeleiding zou voorzien in functie van het arbeidsregime. In dat geval zal onderhavige cao met ingang van de wettelijke wijziging worden aangepast teneinde voormelde waarden van de outplacementbegeleidingen in functie van het arbeidsregime te proratiseren.</p>	<p>heures d'accompagnement individuel.</p> <p>§3 Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi s'élève à 4.201 EUR ou plus : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 5.500 EUR organisée comme suit : Les mêmes modalités et phases que celles mentionnées au §1 s'appliquent pour ces employés, étant entendu que la phase 1 comprend 8 heures d'accompagnement en groupe et 8 heures d'accompagnement individuel, auxquelles viennent s'ajouter 4 heures de consultance en matière de formation, et que les phases 2 et 3 comprennent chacune 10 heures d'accompagnement en groupe et 10 heures d'accompagnement individuel.</p> <p>§4 Les §§ 1 à 3 s'appliquent en principe sans modification aux travailleurs à temps partiel, à moins qu'une législation future prévoie une proratisation des 60 heures de reclassement professionnel en fonction du régime de travail. Dans cette hypothèse, la présente CCT sera adaptée lors de l'entrée en vigueur de la modification législative, de manière à proratiser les valeurs précitées du reclassement professionnel en fonction du régime de travail.</p>
<p><u>Hoofdstuk IV: procedure</u></p>	<p><u>Chapitre IV : procédure</u></p>
<p><u>Art. 26</u></p> <p>De bediende dient te goeder trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.</p>	<p><u>Art. 26</u></p> <p>L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.</p>
<p><u>Art. 27</u></p> <p>§1 De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de bediende. Indien hij overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling opteert voor de toepassing van de sectorale regeling, zal hij dit doen volgens de modelbrief in bijlage, welke verwijst naar de in de sectorale modaliteiten en de sectoraal bepaalde waarde van de aangeboden begeleiding;</p> <p>§2 Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever</p>	<p><u>Art. 27</u></p> <p>§1 L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. S'il opte pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, il utilise à cet effet la lettre type en annexe, laquelle renvoie aux modalités sectorielles ainsi qu'à la valeur de l'accompagnement proposé, définie au niveau sectoriel.</p> <p>§ 2 Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 15 jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39</p>

binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de bediende schriftelijk een geldig outplacementaanbod. Indien hij overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling opteert voor de toepassing van de sectorale regeling, zal hij dit doen volgens de in §1 vermelde modelbrief.

§3 De bediende beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. Indien de werkgever overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling heeft geopteerd voor de toepassing van de sectorale regeling, gebeurt de schriftelijke instemming van de bediende volgens de modelbrief in bijlage, welke verwijst naar de sectorale modaliteiten en de sectoraal bepaalde waarde van de aangeboden begeleiding, en welke de bediende binnen de voormelde termijn naar de werkgever zal sturen, welke deze doorstuurt naar Cevora.

§4 De bediende mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

§5 Het geschrift waarbij de bediende zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

§6

Voor de ontslagen die zich hebben voorgedaan vanaf 1 januari 2014 wordt aan de werkgever, die nog dient over te gaan tot het aanbieden van een outplacementbegeleiding en die wenst te opteren voor de sectorale regeling, de mogelijkheid geboden om, in overeenstemming met de wettelijk voorziene termijnen, volgens de modelbrief in bijlage een geldig outplacementaanbod te doen.

De verdere inhoud en de vorm worden bepaald door de Raad van Bestuur van de VZW Cevora.

semaines après expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit à l'employé dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure. S'il opte pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, il utilise à cet effet la lettre type dont il est question au §1.

§ 3 L'employé dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. Si l'employeur a opté pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, le consentement écrit de l'employé s'effectue suivant la lettre type en annexe, laquelle renvoie aux modalités sectorielles ainsi qu'à la valeur de l'accompagnement proposé, définie au niveau sectoriel, et doit être envoyée par l'employé dans le délai précité à l'employeur, qui la transmettra au CEFORA.

§ 4 L'employé peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

§5 L'écrit par lequel l'employé donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

§6 Pour les licenciements intervenus à partir du 1^{er} janvier 2014, la possibilité est offerte aux employeurs qui doivent encore proposer une procédure de reclassement professionnel et qui souhaitent opter pour le régime sectoriel de faire, conformément aux délais prévus par la loi, une offre de reclassement professionnel valable suivant la lettre type en annexe.

Le contenu et la forme complémentaire seront définis par le Conseil d'administration de l'asbl CEFORA.

<p><u>Art. 28</u></p> <p>§ 1 Wanneer overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling geopteerd wordt voor de toepassing van de sectorale regeling, betaalt de werkgever, aansluitend aan de aanvaarding van het aanbod van de werkgever door de bediende zoals vermeld in artikel 27 §3, aan het Sociaal Fonds 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon van de bediende met een minimum van 1.800 EUR en een maximum van 5.500 EUR. In geval de arbeidsregeling van de bediende deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk.</p> <p>§2 De opzeggingsvergoeding waarop de bediende recht heeft stemt overeen met hetzij de duur van de opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn, waarop 4 weken worden aangerekend.</p> <p>§3 Overeenkomstig artikel 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals gewijzigd door de bepalingen van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de wet van 26 december 2013, is §2 tot en met 31 december 2015 enkel van toepassing indien de bediende het outplacementaanbod van de werkgever heeft aanvaard.</p>	<p><u>Art. 28</u></p> <p>§1 Lorsqu'il est opté pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, l'employeur verse au Fonds social, après acceptation de l'offre par l'employé comme mentionné à l'article 27§3, un douzième de la rémunération annuelle définie par la loi de l'employé, avec un minimum de 1.800 EUR et un maximum de 5.500 EUR. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail.</p> <p>§2 L'indemnité de préavis à laquelle l'employé a droit correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle 4 semaines sont imputées.</p> <p>§3 Conformément à l'article 11/12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013, le §2 ne s'applique jusqu'au 31 décembre 2015 que si l'employé a accepté l'offre de reclassement professionnel de l'employeur.</p>
<p><u>Art. 29</u></p> <p>De VZW Cevora biedt uiterlijk 2 maanden na ontvangst van de aanvaarding van het aanbod van de werkgever door de bediende vermeld in artikel 27 §3 en voor zover de werkgever de betaling heeft verricht overeenkomstig artikel 28 schriftelijk de outplacementbegeleiding aan de bediende aan.</p> <p>Dit geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding; 2. De waarde en de fasen en uren van de begeleiding overeenkomstig de modaliteiten bepaald door voormeld artikel 25; 3. De naam van het outplacementbureau. 	<p><u>Art. 29</u></p> <p>L'asbl CEFORA notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après réception du consentement de l'employé, comme mentionné à l'article 27§3, et pour autant que l'employeur ait effectué le paiement conformément à l'article 28.</p> <p>L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à la procédure de reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la date du début de la procédure de reclassement ; 2. la valeur ainsi que les phases et le nombre d'heures de l'accompagnement, conformément aux modalités définies à l'article 25 ci-dessus ; 3. le nom du bureau d'aide au reclassement.

<p><u>Art. 30</u></p> <p>De bediende moet zo spoedig mogelijk de VZW Cevora meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een activiteit als zelfstandige is begonnen. In dat geval wordt de begeleiding onderbroken.</p> <p>Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan hij de VZW Cevora verzoeken de oorspronkelijke outplacementbegeleiding te hervatten.</p> <p>De bediende moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de VZW Cevora indienen binnen een termijn van één maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven. De hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat het programma werd aangevat.</p>	<p><u>Art. 30</u></p> <p>L'employé doit informer, dans les meilleurs délais, l'asbl CEFORA du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement est interrompu.</p> <p>Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en fonction, il peut demander à l'asbl CEFORA la reprise de la procédure de reclassement professionnel.</p> <p>Cette demande doit être adressée par écrit à l'asbl CEFORA dans un délai d'un mois suivant la perte de l'emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant. La reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration de la période de 12 mois après le début du programme.</p>
<p><u>Hoofdstuk V Overige bepalingen</u></p> <p><u>Art. 31</u></p> <p>De bediende die in toepassing van deze Afdeling een door de VZW Cevora georganiseerde outplacementbegeleiding volgt, ontvangt van deze een kostenvergoeding van 70 EUR per effectief voltooide fase van 20 uren begeleiding zoals omschreven in voormeld artikel 25, met een maximum van 210 euro (3 x 20 uren).</p>	<p><u>Chapitre V Autres dispositions</u></p> <p><u>Art. 31</u></p> <p>L'employé qui suit une procédure de reclassement professionnel organisée par l'asbl CEFORA en application de cette section reçoit de cette dernière la somme de 70 EUR par phase de 20 heures d'accompagnement effectivement achevée, telle que décrite à l'article 25 ci-dessus, avec un maximum de 210 € (3 x 20 heures).</p>
<p>AFDELING IV: DUUR, HERZIENING OF OPZEGGING</p> <p><u>Art. 32</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2014, met uitzondering van afdeling III, die in werking treedt op de datum van ondertekening van onderhavige cao. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2008 (Nr 88.679/CO/218) gesloten in het Aanvullend National Paritair Comité voor Bedienden betreffende de invoering van het</p>	<p>SECTION IV : DURÉE, RÉVISION OU RÉSILIATION</p> <p><u>Art.32</u></p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014, à l'exception de la section III, qui entre en vigueur à la date de signature de la présente CCT.</p> <p>Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2008 (N°88.679/CO/218) conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés relative à l'instauration d'un droit au</p>

<p>recht op outplacement voor sommige oudere werknemers, welke vanaf 1 januari 2014 wordt opgeheven.</p> <p>Zij kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.</p> <p>De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de reden daarvan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan de overeenkomst binnen de termijn van één maand na ontvangst van de opzegging of herziening te bespreken in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden.</p>	<p>reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés, laquelle est abrogée à partir du 1^{er} janvier 2014.</p> <p>Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois.</p> <p>L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements ; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la résiliation ou de la révision.</p>
---	---

BIJLAGE - ANNEXE

Afdeling I: bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal weken] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

Bediende:

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 1 maand terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van ..

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, E. Plasky laan 144, 1040 Brussel

Tel: 02/734 62 11 – Fax: 02/734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van

Modelbrief 2

Afdeling I: bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken

Aangetekend (of dubbel voor ontvangst laten tekenen door bediende)

Datum

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf [datum] te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van [aantal weken].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, Afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar en dat de verbrekingsvergoeding overeenstemt met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het

ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

Bediende

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Duur van de opzeggingstermijn waarmee de verbrekingsvergoeding overeenstemt:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I Bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar, welke voorzien is voor zover deze bedienden recht hebben op een verbrekingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, E. Plasky laan 144 te 1030 Brussel

Tel : 02/734 62 11 – Fax: : 02/734 52 32

Afdeling II: regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal weken] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u voldoet aan de voorwaarden om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling II regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van 4 weken schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

Bediende:

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Duur van de opzeggingstermijn

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling II regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 4 weken terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van ..

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, E. Plaskyłaan 144, 1040 Brussel

Tel: 02/734 62 11 – Fax: 02/734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van

Afdeling III: regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn

Modelbrief

Door de werkgever in te vullen en te sturen aan de bediende

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het Sectoraal outplacementaanbod voor bedienden met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, voorzien in de CAO van 10 juli 2014, Afdeling III, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Dit outplacementaanbod voorziet een specifieke regeling van professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora het opleidingscentrum van het ANPCB staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u instemt met dit aanbod verzoek ik u vriendelijk om het inschrijvingsformulier in bijlage in te vullen en dit document binnen 4 weken aan mij terug te bezorgen, zodat dit kan worden doorgestuurd aan Cevora.

Met vriendelijke groeten

Naam in drukletters

handtekening

opgemaakt te.. op datum van

Section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans

Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis

Recommandé

{Madame / Monsieur},

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

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans.

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

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

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

[Fonction]

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

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

Employé(e) :

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

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

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du

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

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

Nom en capitales :

Signature

Fait à en date du

Section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans

Modèle 2 - fin de contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de moins de 30 semaines

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

[Date]

[Madame / Monsieur],

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

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans, et que l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis de moins de 30 semaines.

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

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

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

[Fonction]

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

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

Employé(e) :

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Durée du délai de préavis auquel correspond l'indemnité de rupture :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans, laquelle est prévue pour autant que ces employés aient droit à une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de moins de 30 semaines.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

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

Sincères salutations

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du

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

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

Nom en capitales :

Signature

Fait à en date du

Section II : régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Recommandé

[Madame / Monsieur],

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

Nous attirons votre attention sur le fait que vous entrez en ligne de compte pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section II régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail à été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai de 4 semaines, si vous acceptez cette offre, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

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

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

[Fonction]

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

Employé(e) :

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Durée du délai de préavis auquel correspond l'indemnité de préavis:

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section II régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 4 semaines au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du

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

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

Nom en capitales :

Signature

Fait à en date du

Section III : régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Modèle

À compléter par l'employeur et à envoyer à l'employé

Madame / Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement pour les employés dont le contrat de travail a été résilié moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines, prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section III.

Cette proposition d'outplacement prévoit un régime spécifique d'accompagnement et d'encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous acceptez cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le formulaire d'inscription en annexe et de me renvoyer ce document dans un délai de 4 semaines, afin qu'il puisse être transmis au Cefora.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du

**Commission paritaire nationale
auxiliaire pour employés**

**Aanvullend Nationaal Paritair Comité
van de bedienden**

Convention collective de travail du 10 juillet 2014

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2014

Relative au droit au
reclassement professionnel
pour certains employés
**FEDERATION DES ENTREPRISES DE
BELGIQUE**

betreffende het recht op
outplacement voor
sommige bedienden
**VERBOND VAN BELGISCHE
ONDERNEMINGEN**

CLERINX P.



**Pour la Fédération générale du travail de
Belgique**


Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

BONINSEGNA J.P.



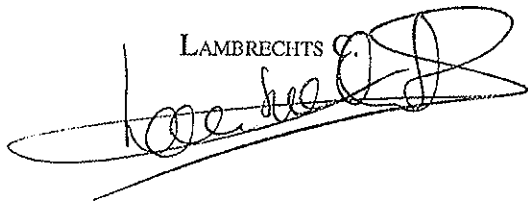
**Pour la Confédération des syndicats
chrétiens de Belgique**

DE DEYN E.



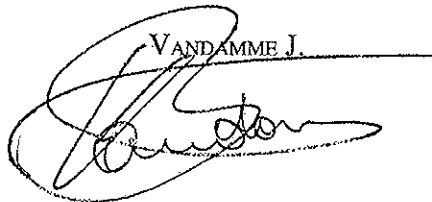
**Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond
van België**

LAMBRECHTS C.



**Pour la Centrale générale des syndicats
libéraux de Belgique**

VANDAMME J.



**Voor de Algemene Centrale van Liberale
Vakbonden van België**

MOENS J.

