

Reclassement professionnel SCP 329.02

CCT DU 30 MARS 2009 ORGANISANT LE DROIT AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR CERTAINS TRAVAILLEURS AGES

Date de conclusion : 30 mars 2009

Date de dépôt : 6 avril 2009

Date d'enregistrement : 14 avril 2009

Références : 91805/co/329.02

Date de parution au Moniteur Belge : en attente

Date de l'arrêté royal : en attente

Date de parution au Moniteur Belge : en attente

/

**SOUS COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL DE
LA COMMUNAUTE FRANÇAISE ET GERMANOPHONE ET DE LA REGION
WALLONNE**

**Convention collective de travail du 30 mars 2009 organisant le droit au reclassement
professionnel pour certains travailleurs âgés**

Neerlegging-Dépôt: 06/04/2009
Regist.-Enregistr.: 14/04/2009
N°: 91805/CO/329.02

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1ER.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations du secteur socioculturel qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

ART. 2.

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

CHAPITRE II. CADRE JURIDIQUE

ART. 3.

Cette convention est conclue en exécution de

- la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs en son chapitre V,
- de la convention collective de travail n°82 du 10 iniiiet 2002 relative au droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés ainsi que de toutes ses modifications ultérieures, conclue au sein du Conseil national du travail dénommée ci-après "la convention collective de travail n°82".

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

CHAPITRE III. CONDITIONS DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

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 et qui n'a pas été licencié pour faute grave, a droit à une procédure de reclassement professionnel dans les conditions prévues par la convention collective de travail n°82.

ART. 5.

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.

CHAPITRE IV. PROCEDURE DE DEMANDE

ART. 6.

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

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

Le travailleur visé à l'article 3, §2, deuxième alinéa, 1° et 2° de la convention collective de travail n° 82, auquel l'employeur n'est pas tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel et qui souhaite faire usage du droit à cette procédure, introduit une demande écrite à cet effet auprès de l'employeur au plus tard deux mois après la notification du congé. Dans ce cas, la procédure visée à l'article 7 §1 de la présente convention s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur envoie la demande écrite de reclassement visée à l'alinéa 1 du présent article est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

ART. 7.

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

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

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

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

Si le travailleur ne remplit pas les conditions de licenciement, d'âge ou d'ancienneté, telles que prévues dans la convention collective de travail n°82, le Fonds social en informe l'employeur

2

dans un délai d'un mois à dater de la demande de reclassement; l'employeur en informe le travailleur dans un délai de 15 jours.

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

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

Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période visée à l'alinéa premier peut, pour cela, poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis; le travailleur en informe le Fonds qui prévient l'employeur. Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et au Fonds social et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il le signale par écrit au travailleur et au Fonds social qui fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans le mois qui suit la fin du contrat de travail. L'employeur avertit le Fonds de la date de fin de ce contrat. Dans ce cas, la procédure visée au § 1er s'applique.

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

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

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

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

§5. Le travailleur qui, en application de l'article 6 §3 de la convention collective n°82, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande, à son employeur pour entamer la procédure ou au Fonds social pour la reprendre, dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée au § 1er s'applique, étant entendu que le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'opérer la demande au Fonds suivi du délai d'un mois dans lequel le Fonds social est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

Le travailleur qui, en application de l'article 6 §4 de la convention collective n°82 précitée, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel introduit par écrit

A

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

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

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

ART. 8.

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

CHAPITRE V. DUREE ET CONTENU DE L'AIDE AU RECLASSEMENT

ART. 9.

Le prestataire de service organise à l'attention des travailleurs repris à l'article 4 une aide au reclassement conforme à la convention collective de travail n°82.

ART. 10.

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

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

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS DIVERSES

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 précitée dont les dispositions auxquelles il n'est pas dérogé par la présente convention continuent à s'appliquer.

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. 12.

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

ART. 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 douze mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région Wallonne.

A

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige
Gemeenschap en het Waalse Gewest**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2009 betreffende de organisatie van het
recht op outplacement voor sommige oudere werknemers**

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de organisaties die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest.

Art. 2.

Onder werknemers verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II. WETTELIJK KADER

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten op grond van :

- de wet van 5 september 2001 töt verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr.82 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, evenals aile latere wijzigingen daarvan, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hierna genoemd « collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 ».

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft töt doel het organiseren van het recht op outplacement voor sommige categorieën van ontslagen werknemers.

HOOFDSTUK III. VOORWAARDEN VOOR OUTPLACEMENT

Art. 4.

De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigd heeft en die, op het ogenblik waarop het ontslag wordt gegeven, de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt, minstens een jaar ononderbroken anciënniteit heeft en niet om dringende redenen ontslagen is, heeft recht op een outplacementbegeleiding onder de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bepaalde voorwaarden.

Art. 5.

De outplacementbegeleiding omvat het geheel van de diensten en begeleidingsadviezen die, individueel of in groep, door een derde persoon, hierna «dienstverlener» genoemd, worden verstrekt voor rekening van een werkgever of van het Sociaal Fonds dat bij in Paritair Comité voor de socio-culturele sector gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 (koninklijk besluit van 14 september 1997, Belgisch Staatsblad van 22 oktober 1997) töt oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sociaal-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschappen en de vaststelling van zijn statuten, en aile latere

wijzigingen, werd opgericht en waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is Handelskaai 48, te 1000 Brussel, teneinde de werknemer toe te laten zelf zo snel mogelijk een betrekking te vinden bij een nieuwe werkgever of een zelfstandige beroepsbezigheid uit te bouwen.

HOOFDSTUKIV. AANVRAAGPROCEDURE

Art. 6.

Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever schriftelijk een outplacementaanvraag aan het Sociaal Fonds voor de werknemer aan wie hij uit eisen beweging een outplacementbegeleiding moet aanbieden.

De werkgever moet de ontslagen werknemer voor wie hij uit eigen beweging een outplacementbegeleiding moet aanbieden, op de hoogte brengen van het stelsel dat door deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt georganiseerd, ten laatste vijftien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De in artikel 3, § 2, 2^o lid, 1^o en 2^o van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bedoelde werknemer, voor wie de werkgever niet verplicht is om uit eigen beweging een outplacementbegeleiding aan te bieden en die toch van zijn recht op die begeleiding gebruik wil maken, dient, ten laatste twee maanden na de betekening van het ontslag, een schriftelijke aanvraag dienaangaande in bij zijn werkgever. In dat geval wordt de in artikel 7, § 1 vastgelegde procedure gevolgd, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarin de werkgever schriftelijk de in het eerste lid van dit artikel bedoelde outplacementaanvraag indient, gerekend wordt vanaf het ogenblik waarop de werknemer de aanvraag doet.

Art. 7.

§ 1. Het Sociaal Fonds gaat na of de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bepaalde voorwaarden inzake ontslag, leeftijd en anciënniteit vervuld zijn. Indien de werknemer de voorwaarden vervult, doet het Sociaal Fonds de betrokkene een schriftelijk outplacementaanbod, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, binnen een termijn van een maand na ontvangst van de aanvraag van de werkgever door het Sociaal Fonds en brengt de werkgever daarvan op de hoogte.

Indien het Sociaal Fonds na afloop van de termijn van een maand na ontvangst van de aanvraag van de werkgever geen voorstel voor outplacementbegeleiding heeft gedaan aan de werknemer, richt deze schriftelijk binnen een termijn van een maand een ingebrekestelling aan zijn werkgever. De termijn van een maand voor de ingebrekestelling wordt evenwel tót negen maanden verlengd indien de arbeidsovereenkomst beëindigd werd zonder inachtneming van een opzeggingstermijn.

Binnen de vijftien dagen na ontvangst van de ingebrekestelling brengt de werkgever het Sociaal Fonds daarvan per aangetekend schrijven op de hoogte; het Sociaal Fonds heeft dan een maand tijd om aan de werknemer een outplacementaanbod te doen; het Sociaal Fonds stuurt een kopie van dat aanbod binnen dezelfde termijn naar de werkgever.

De werknemer beschikt over een termijn van een maand, te rekenen vanaf het tijdstip waarop het aanbod wordt gedaan door het Sociaal Fonds, 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 in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bepaalde voorwaarden inzake ontslag, leeftijd en anciënniteit, 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.

§ 2. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met een opzegging, kan het Sociaal Fonds, in afwijking van § 1 en op een verzoek van de werkgever dat ten vroegste bij de betekening van het ontslag uitgebracht werd, vanaf de betekening van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn, aan de werknemer aan wie de werkgever verplicht is uit eigen beweging een outplacementbegeleiding aan te bieden, schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen

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

De werknemer die tijdens de bij het eerste lid bedoelde période het aanbod wil aanvaarden, kan daarvoor de voorwaarde stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding verdaagd wordt tót na het verstrijken van de opzeggingstermijn; de werknemer brengt het Sociaal Fonds daarvan op de hoogte, dat op zijn beurt de werkgever inlicht. Als de werkgever met die verdaging akkoord gaat, deelt hij dat schriftelijk mee aan de werknemer en aan het Sociaal Fonds en wordt het aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever niet met de verdaging instemt, doet hij, binnen de maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een nieuw geldig outplacementaanbod. De werkgever stelt het Sociaal Fonds op de hoogte van de einddatum van die arbeidsovereenkomst. In dat geval is de bij § 1 bedoelde procédure van toepassing.

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

De werkgever betuigt schriftelijk, binnen vijftien dagen, zijn instemming met de begeleiding en belast het Sociaal Fonds met een outplacementaanbod. De outplacementbegeleiding verloopt dan zoals bepaald in artikel 11 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Het Sociaal Fonds stelt vervolgens schriftelijk een outplacementbegeleiding voor gedurende de in vorige paragraaf bedoelde période. De begindatum van de outplacementbegeleiding wordt schriftelijk vastgesteld in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer, waarna de werkgever het Sociaal Fonds op de hoogte stelt.

§ 4. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan het Sociaal Fonds zijn akkoord geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

§ 5. De werknemer die overeenkomstig artikel 6, § 3, van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van een maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij § 1 bedoelde procédure van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarbinnen de werkgever de aanvraag tót het Sociaal Fonds moet richten, gevolgd door de termijn van een maand waarbinnen het Sociaal Fonds een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

De werknemer die, overeenkomstig artikel 6, § 4 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn

verzoek aan zijn werkgever om de procédure op te starten of aan het Sociaal Fonds om die te hervatten, schriftelijk in binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever een einde heeft genomen. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten nog geen aanbod heeft ontvangen, is de in § 1 bedoelde procédure van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen waarbinnen de werkgever de aanvraag tót het Sociaal Fonds moet richten, gevolgd door de termijn van een maand waarbinnen het Sociaal Fonds een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

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

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

§ 7. Indien de werknemer zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of niet op een geldig aanbod ingaat, zijn de werkgever en het Sociaal Fonds bevrijd van hun verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Art. 8.

De dienstverlener moet voldoen aan de réglementaire eisen die aan de outplacementagent-schappen worden opgelegd; hij moet bovendien de verplichtingen nakomen die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 worden opgelegd.

HOOFDSTUK V. DUUR EN INHOUD VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Art. 9.

De dienstverlener richt voor de in artikel 4 bedoelde werknemers een outplacementbegeleiding in, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 10.

De ontslagen werknemer verbindt zich ertoe loyaal mee te werken met de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Indien de werknemer afwezig is zonder geldige reden, vervalt zijn recht op outplacementbegeleiding. Het Sociaal Fonds meldt hem per aangetekende brief het verlies van zijn recht op outplacementbegeleiding en verwittigt daarvan tevens de werkgever.

HOOFDSTUK VI. DIVERSE BEPALINGEN

Art. 11.

Het beheerscomité van het Sociaal Fonds wordt belast met de uitvoering en de jaarlijkse evaluatie van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst beschreven procédure en het verzekeren van de tenlasteneming van de kosten ervan, zonder af te wijken van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, waarvan de bepalingen, waarvan niet is afgeweken bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing blijven.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijkt af van artikel 7, §§ 1, 2, 3, 4, 5 en 6, alsook van artikel 9, eerste lid, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

Art. 12.

De toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten met betrekking tôt het ontslag.

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits naleving van een opzegtermijn van twaalf maanden, per aangetekend schrijven betekend aan de voorzitter van het paritair subcomité.