

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Parijs, 10 april 1992.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende outplacement. (Overeenkomst geregistreerd op 20 februari 1992 onder het nr. 29.648/CO/CNT)

I. Toepassingsgebied .

Artikel 1. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacement worden verstaan : een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacement-bureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

Commentaar :

a) Het outplacement-bureau is hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de private of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van publiek recht die of dat tijdens de outplacement-opdracht een of meer van de volgende diensten en adviezen verstrekt :

- psychologische begeleiding;
- het opmaken van een persoonlijke balans;
- hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan;
- begeleiding met het oog op de onderhandeling van nieuwe arbeidsovereenkomsten;
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu;

— logistieke en administratieve steun.

b) Outplacement is geen inplaatsing of herplaatsing, dat wil zeggen het geheel van begeleidende diensten en adviezen met het doel een werknemer een andere betrekking bij dezelfde werkgever te bezorgen.

c) Outplacement is geen arbeidsbemiddeling. Arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk is trouwens uitdrukkelijk verboden door het I.A.O.-Verdrag nr. 96 van 1 juli 1949 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen (Geratificeerd bij wet van 3 maart 1958, *Belgisch Staatsblad* van 17 juli 1958).

II. Regeling

1. Instemming van de werknemer :

Art. 2. § 1. De outplacement-begeleiding mag slechts aangevat worden mits de betrokken werknemer voorafgaandelijk zijn schriftelijke instemming daartoe heeft gegeven.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen :

- de aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt : individueel of groepsoutplacement;
- de naam van het outplacement-bureau;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacement-begeleiding.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Paris, le 10 avril 1992.

BAUDOUIN

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement. (Convention enregistrée le 20 février 1992 sous le n° 29.648/CO/CNT)

I. Champ d'application

Article 1er. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par outplacement : un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande d'un 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'indépendant.

Commentaire :

a) Le bureau d'outplacement est soit la personne physique, soit la personne morale privée ou publique, ou encore l'institution ou l'organisme de droit public qui fournit, lors de la mission d'outplacement, un ou plusieurs des services et conseils suivants :

- un encadrement psychologique;
- l'établissement d'un bilan personnel;
- une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre;
- une assistance en vue de la négociation de nouveaux contrats de travail;
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;
- une aide logistique et administrative.

b) L'outplacement n'est pas synonyme de « inplacement » ou remplacement, c'est-à-dire l'ensemble de services et conseils de guidance en vue de procurer à un travailleur un autre emploi auprès du même employeur.

c) L'outplacement n'est pas synonyme de placement. Le placement payant à fin lucrative est d'ailleurs expressément prohibé par la Convention n° 96 de l'O.I.T. du 1er juillet 1949 concernant les bureaux de placement payants (ratifiée par la loi du 3 mars 1958, *Moniteur belge* du 17 juillet 1958).

II. Régime

1. Consentement du travailleur :

Art. 2. § 1er. La mission d'outplacement ne peut être entamée que si le travailleur concerné a préalablement donné son consentement par écrit.

L'écrit susvisé ne peut concerner que l'outplacement en tant que tel et doit contenir les mentions suivantes :

- la date de début de la mission d'outplacement;
- le type d'outplacement visé : outplacement individuel ou de groupe;
- le nom du bureau d'outplacement;
- le programme du travailleur pendant l'outplacement.

§ 2. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de werknemer pas na betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacement-begeleiding aan te vatten.

§ 3. De werknemer, die met de outplacement-begeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

Commentaar :

a) De bij artikel 2 bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om voorafgaande contacten te leggen met outplacement-bureaus met het doel in zijn onderneming outplacement te organiseren.

Die bepalingen doen evenmin afbreuk aan de mogelijkheid om in de arbeidsovereenkomst te bedingen dat outplacement in hoofde van de werknemer een recht wordt.

Werkgever en werknemer kunnen nochtans niet vooraf in de arbeidsovereenkomst bedingen dat bij een eventueel ontslag de werknemer de verplichting heeft een outplacement-begeleiding te volgen. Artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle met de bepalingen van die wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

b) Het bij § 1 bedoelde programma van de werknemer bevat de concrete uitwerking van de begeleidende diensten en adviezen, die door het outplacement-bureau verstrekt worden. Met het oog op die concrete uitwerking kan men zich inspireren aan de opsomming van de diensten en de adviezen in punt a. van de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Kostprijs van outplacement :

Art. 3. De kostprijs van outplacement is voor rekening van de individuele werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

3. Verbintenissen van het outplacement-bureau :

Art. 4. De werkgever mag de werknemer slechts een outplacement-begeleiding aanbieden indien het outplacement-bureau zich ertoe verbindt :

1° de outplacement-opdracht voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden; de duur van de opdracht is evenwel beperkt tot twee jaar nadat de begeleiding een aanvang heeft genomen; nochtans kan die termijn verlengd of verkort worden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten met alle werknemersorganisaties, die in de bevoegde vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigd zijn;

2° zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau om de outplacement-begeleiding te schorsen of stop te zetten;

3° die opdracht éénmaal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar na indiensttreding ontslagen wordt, behalve wanneer de werknemer ontslagen wordt om dringende redenen of wanneer de hervatting van de begeleiding door de werknemer wordt geweigerd;

4° te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacement-opdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;

5° de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven.

6° zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers noch op te treden als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie;

7° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

8° bij niet-naleving van de in dit artikel bepaalde verbintenissen aan de werknemer een forfaitaire schadeloosstelling, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

Commentaar :

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

Art. 5. De outplacement-begeleiding mag door de werkgever aan de werknemer enkel worden aangeboden indien het outplacement-bureau er zich tegenover de werkgever uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacement-

§ 2. Lorsque l'outplacement est lié à un licenciement, le travailleur ne peut donner son consentement au début de la mission d'outplacement qu'après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat.

§ 3. Le travailleur qui a donné son consentement à la mission d'outplacement est tenu d'y collaborer de bonne foi.

Commentaire :

a) Les dispositions visées à l'article 2 ne portent pas préjudice à la liberté de l'employeur de prendre préalablement contact avec des bureaux d'outplacement en vue de l'organisation de l'outplacement dans son entreprise.

Ces dispositions ne portent pas davantage préjudice à la possibilité d'inscrire dans le contrat de travail une clause établissant que l'outplacement est un droit dans le chef du travailleur.

Cependant, l'employeur et le travailleur ne peuvent convenir à l'avance dans le contrat de travail qu'en cas de licenciement éventuel, le travailleur est obligé de suivre un outplacement. L'article 6 de la loi relative aux contrats de travail dispose que toute stipulation contraire aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

b) Le programme du travailleur visé au § 1er contient l'élaboration concrète des services et conseils de guidance fournis par le bureau d'outplacement. Cette élaboration concrète peut s'inspirer de l'énumération des services et conseils donnée au point a. du commentaire de l'article 1er de la présente convention collective de travail.

2. Coût de l'outplacement :

Art. 3. Le coût de l'outplacement est à charge de l'employeur individuel qui en a donné mission.

3. Obligations du bureau d'outplacement :

Art. 4. L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage :

1° à poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'à ce que le travailleur ait trouvé un nouvel emploi; la durée de cette mission est toutefois limitée à deux ans à compter du début de l'outplacement; ce délai peut néanmoins être prolongé ou écourté sur la base d'une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale compétente de l'entreprise;

2° à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du bureau pour suspendre l'outplacement ou y mettre fin;

3° à reprendre cette mission une fois, si le travailleur est licencié dans l'année qui suit son engagement, sauf en cas de licenciement pour motif grave ou lorsque la reprise de la mission est refusée par le travailleur;

4° à garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission d'outplacement soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers;

5° à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

6° à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ni à opérer en tant que bureau de placement, de recrutement et de sélection;

7° à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives;

8° en cas de non-respect des engagements visés au présent article, à garantir au travailleur une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de rémunération.

Commentaire :

L'engagement de traiter les informations de manière confidentielle a pour but d'éviter que des renseignements concernant le travailleur ne soient divulgués sans l'autorisation explicite de ce dernier.

Art. 5. L'employeur ne peut proposer une procédure d'outplacement au travailleur que si le bureau d'outplacement s'engage expressément vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission d'outplacement ainsi que sur le

opdracht 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 deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Het bureau moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het bureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

Commentaar :

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

4. Inlichting en raadpleging :

Art. 6. § 1. De werkgever die het voornemen heeft outplacement in de onderneming aan te wenden, is ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en daarover te raadplegen. Die informatie en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een raad, met de leden van de vakbondsafvaardiging.

Die raadpleging heeft betrekking op de aanwending van outplacement in de onderneming, zonder dat er individuele informatie gegeven wordt over de werknemers die concreet beoogd worden.

§ 2. De ondernemingsraad beslist aan welk outplacement-bureau de outplacement-opdracht zal worden toevertrouwd, wanneer deze opdracht betrekking heeft op een aantal werknemers dat :

— ten minste 10 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar, dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;

— ten minste 10 % van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;

— ten minste 30 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De bij het vorig lid bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

§ 3. Op verzoek van de werknemer, aan wie een outplacement-begeleiding wordt aangeboden, heeft er een onderhoud plaats met de werkgever. Bij dat onderhoud kan de werknemer zich door zijn vakbondsafgevaardigde laten bijstaan.

Commentaar :

De ondernemingsraad beslist over het bureau, waaraan de outplacement-opdracht wordt toevertrouwd. Die beslissing heeft geen betrekking op het principe van het aanbieden en het organiseren van outplacement, waartoe de werkgever het initiatief en het beslissingsrecht behoudt.

De bij § 2 bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen volgens een specifieke procedure, met name de stemming met een dubbele meerderheid. Deze dubbele meerderheid bestaat uit enerzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en anderzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

III. Slotbepalingen

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 april 1992.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. SMET

chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas indemnisés par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail.

Le bureau d'outplacement doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement prévu par l'alinéa précédent, à garantir au travailleur 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 bureau d'outplacement.

Commentaire :

L'engagement de souscrire une assurance contre les accidents vise, en ce qui concerne les accidents survenus au cours de la mission d'outplacement et sur le chemin du lieu où celle-ci se déroule, à accorder des droits identiques à ceux prévus par ou en vertu de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

4. Information et consultation :

Art. 6. § 1er. L'employeur qui a l'intention de faire usage de l'outplacement dans son entreprise est tenu d'en informer les représentants des travailleurs et de les consulter à ce sujet. Cette information et cette consultation se déroulent au conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les membres de la délégation syndicale.

Cette consultation porte sur l'utilisation de l'outplacement dans l'entreprise sans que cela implique la fourniture d'informations individuelles à propos des travailleurs visés concrètement.

§ 2. Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs :

— au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;

— représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;

— au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise visée à l'alinéa précédent est prise à la majorité des voix émises par la délégation patronale et à la majorité des voix émises par la délégation du personnel.

§ 3. A la demande du travailleur à qui l'outplacement est proposé, un entretien a lieu avec l'employeur. Pour cet entretien, le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical.

Commentaire :

Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement. Cette décision ne porte pas sur le principe de proposer et d'organiser l'outplacement pour lesquels l'employeur conserve l'initiative et le droit de décision.

La décision du conseil d'entreprise visée au § 2 est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.

III. Dispositions finales

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 avril 1992.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. SMET