

ADVIES Nr. 2.066

---

Zitting van 19 december 2017

---

- Outplacement - Uitvoering akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015
- Outplacement - Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007

x                    x                    x

## **ADVIES Nr. 2.066**

---

- Onderwerp:
- Outplacement - Uitvoering akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015
  - Outplacement - Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007
- 

De heer K. Peeters, minister van Werk, heeft bij brief van 18 december 2015 aan de Nationale Arbeidsraad laten weten dat de RVA juridische en praktische problemen signaleert betreffende de uitvoering van het luik outplacement van het akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015.

De minister vraagt aan de Nationale Arbeidsraad om zo spoedig mogelijk deze problematiek te behandelen en een advies hierover uit te brengen. Een nota terzake van de RVA wordt in bijlage bij de adviesaanvraag gevoegd.

In dit kader wordt in december 2016 door de RVA tevens een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 aan de Raad overgemaakt.

Het Bureau heeft de bespreking van deze adviesaanvraag toevertrouwd aan de commissie Individuele arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 19 december 2017 volgend advies uitgebracht.

x                      x                      x

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

### I. DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

#### A. Uitvoering van het akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015

De adviesaanvraag die de Raad op 18 december 2015 van de minister van Werk, de heer K. Peeters, ontvangt, betreft de juridische en praktische problemen wat betreft de uitvoering van het luik outplacement van het akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015. Deze worden uiteengezet in een nota van de RVA, gevoegd bij de adviesaanvraag.

Het luik “outplacement” van het akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015 bevat een aantal afspraken tussen de sociale partners inzake outplacement en meer bepaald de beschikbaarheid (voor de arbeidsmarkt van werknemers) voor de toepassing van de cao nr. 82 of voor de toepassing van de regels inzake outplacement in geval van herstructurering.

Het akkoord bevat de volgende krachtlijnen :

- Het is aan de werknemer om een attest aan de RVA van zijn/haar stelsel van beschikbaarheid te vragen en mee te delen aan de werkgever. De kennisgeving vormt het vertrekpunt van de verdere procedure (termijnen en sanctie).
- Het recht/de plicht op outplacement wordt gekoppeld aan de “algemene” verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, zoals deze geldt voor SWT-ers en oudere werklozen :

<b>Regels beschikbaarheid voor SWT/werkloze</b>	<b>Rechten/plichten inzake outplacement</b>
Geen beschikbaarheid	geen
Volledige beschikbaarheid (ook “actief”)	volledig
Enkel “aangepaste of passieve” beschikbaarheid	<i>Jonger dan 60 jaar (vanaf 2017/2018 62 jaar) :</i> volledig
	<i>vanaf 60 jaar (vanaf 2017/2018 62 jaar) :</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Geen automatisch aanbod outplacement door de werkgever, maar wel op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer</li><li>- Plicht voor de werknemer om daarop in te gaan en effectief naar behoren het outplacement te volgen</li></ul>

- Aan de verplichtingen en de rechten in hoofde van de werkgever en de werknemer zijn sancties gekoppeld.
- In geval van een tewerkstelling minder dan halftijds, blijft outplacement in toepassing van de cao nr. 82 enkel mogelijk op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

## B. Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007

In het kader van de adviesaanvraag wordt in december 2016 door de RVA tevens een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 aan de Raad overgemaakt.

De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit kreeg op 15 december 2016 een unaniem positief advies van het Beheerscomité van de RVA, dat aan de diensten van de RVA had gevraagd om deze tekst voor te bereiden om uitvoering te geven aan het voornoemde akkoord van de sociale partners.

### 1. De context van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007

Afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001<sup>1</sup> (de “bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar”) voorziet het recht op een outplacementbegeleiding voor de werknemers die onder het toepassingsgebied van deze afdeling vallen en die door hun werkgever worden ontslagen; dit recht wordt verder vorm gegeven door de cao nr. 82 van 10 juli 2002.

In twee situaties dient een werkgever aan deze werknemers evenwel niet spontaan een outplacementbegeleiding aan te bieden, maar enkel wanneer zij hem er uitdrukkelijk om verzoeken :

- de werknemers met een arbeidsovereenkomst waarvan de normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie; en
- de werknemers die, indien ze volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingstermijn “niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt” zoals bepaald bij koninklijk besluit. Het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 legt deze categorieën vast.

---

<sup>1</sup> Wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 bepaalt dus in het kader van de bijzondere regeling van outplacement de gevallen (andere dan het geval van de minder dan halftijdse tewerkstelling, voorzien in de wet van 5 september 2001 zelf) waarin een werkgever geen individueel outplacement moet aanbieden aan een werknemer, behalve indien deze laatste het vraagt. Een werknemer behorend tot deze categorieën is vrijgesteld van de verplichting om individueel outplacement te vragen, te aanvaarden en te volgen (maar hij kan het dus wel).

2. De categorieën van werknemers die niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt moeten blijven

Op dit ogenblik voorziet het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 6 categorieën van werknemers die niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt moeten blijven.

De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit wijzigt de categorieën vermeld onder de punten 1° tot 3° van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007, en laat de laatste drie categorieën van hetzelfde koninklijk besluit grotendeels ongewijzigd.

a. De punten 1° tot 3° van het huidige koninklijk besluit

De punten 1° tot 3° van het huidige koninklijk besluit betreffen :

- de "klassieke" werklozen met bedrijfstoelage, d.i. buiten de erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
- de werklozen met bedrijfstoelage in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering van het bedrijf waarvoor ze werken; en
- de gewone werklozen.

Voor de laatste twee categorieën geldt als voorwaarde voor de vrijstelling van beschikbaarheid dat zij ofwel de leeftijd van 58 jaar ofwel een beroepsverleden van 38 jaar kunnen aantonen op het einde van hun opzeggingstermijn of op het einde van de termijn gedekt door de opzeggingsvergoeding.

Deze drie punten worden door het ontwerp van koninklijk besluit vervangen door vijf nieuwe categorieën (nieuw art. 1, § 1, KB 21 oktober 2007) :

- de werklozen met bedrijfstoelage met medische problemen (cao nr. 114);
- de werklozen met bedrijfstoelage op basis van de cao nr. 17 of op basis van het nieuw algemeen stelsel;
- de werklozen met bedrijfstoelage op basis van de stelsels met jaren nachtwerk in een zwaar beroep of in de bouwsector (cao nr. 111), met jaren in een zwaar beroep of met een zeer lange loopbaan van 40 jaar (cao nr. 115);
- de werklozen met bedrijfstoelage in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering van het bedrijf waarvoor ze werken;
- de gewone werklozen.

Behalve voor de eerste categorie, waarvoor geen bijkomende voorwaarde geldt, geldt in het ontwerp van koninklijk besluit als voorwaarde voor de vrijstelling van beschikbaarheid dat zij ofwel de leeftijd van 62 jaar ofwel een beroepsverleden van 40 jaar (voor de werklozen met bedrijfstoelage nachtwerk, zwaar beroep, zeer lange loopbaan of erkenning) of 42 jaar (voor de anderen) kunnen aantonen op het einde van hun opzeggingstermijn of op het einde van de termijn gedekt voor de opzeggingsvergoeding.

De leeftijd of het beroepsverleden moet naargelang het geval bereikt zijn op het einde van de theoretische opzeggingstermijn of op het einde van de periode gedekt door de theoretische opzeggingsvergoeding (nieuw art. 1, § 1, tweede lid KB 21 oktober 2007).

b. De punten 4° tot 6° van het huidige koninklijk besluit

De punten 4° tot 6° van het huidige koninklijk besluit betreffen :

- de werknemers van het PC voor het stads- of streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité (PC nr. 328);

- de gehandicapte werknemers van het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel, en de doelgroepwerknemers tewerkgesteld door een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap (PC nr. 327 en 327.01).
  
- de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Deze punten worden in het ontwerp van koninklijk besluit grotendeels behouden (nieuw art. 1, § 2, KB 21 oktober 2007).

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Wat betreft het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007

De Raad heeft een grondig onderzoek gewijd aan het voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

#### 1. Algemene beschouwingen

De Raad stelt vast dat de vrijstelling van beschikbaarheid ten aanzien van de bijzondere regeling inzake outplacement in het ontwerp van koninklijk besluit wordt gegeven op basis van één leeftijdsvoorwaarde (62 jaar) en twee voorwaarden inzake beroepsverleden (40/42 jaar), naargelang het geval. Dit geldt voor alle categorieën opgesomd in het ontwerp van koninklijk besluit behalve voor de vrijstelling van beschikbaarheid voor de werknemer die werkloze met bedrijfstoelage wordt op basis van medische redenen (nieuw art. 1, § 1, 1°, KB 21 oktober 2007), waarvoor een vrijstelling van beschikbaarheid wordt toegekend zonder voorwaarden.

Zoals het akkoord van de sociale partners vooropstelt, wordt een zekere koppeling gemaakt tussen het recht/de plicht op outplacement en de minimale voorwaarden van de algemene verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

Op basis van deze overwegingen kan een globale positieve beoordeling aan het ontwerp van koninklijk besluit gegeven worden.

## 2. Punctuele bemerkingen

De Raad wenst, evenwel, drie punctuele bemerkingen te maken bij het ontwerp van koninklijk besluit.

### a. Beschutte en sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven

Ten eerste, wenst de Raad een bemerking te maken bij het nieuw artikel 1, § 2, 2° van het koninklijk besluit.

Hij wijst er op dat de uitzondering voor het omkaderingspersoneel tewerkgesteld in de beschutte en sociale werkplaatsen onder het bevoegdheidsgebied van het PC nr. 327 of zijn subcomités in het ontwerp van koninklijk besluit is komen te vervallen, terwijl hij van oordeel is dat het omkaderingspersoneel niet dient te vallen onder de toepassing van artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 en door hun werkgever spontaan een outplacementbegeleiding dient aangeboden te krijgen bij ontslag.

Verder is hij van oordeel dat in dit punt rekening dient gehouden te worden met het feit dat de bevoegdheidsomschrijvingen van het PC nr. 327 en het PSC nr. 327.01 werden aangepast (door respectievelijk de KB's van 6 juni 2016 en 30 augustus 2016) om rekening te houden met het decreet "betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling" van 3 juli 2013. Dit decreet wil werk en ondersteuning garanderen op maat van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, met het oog op een mogelijke doorstroom naar het reguliere circuit. Ieder bedrijf/organisatie kan instappen in de maatregel voor zover het aan de voorwaarden voldoet die gesteld worden voor een "maatwerkbedrijf" of een "maatwerkafdeling".

De Raad is van oordeel dat de redenen die hij eerder heeft aangegeven (zie advies nr. 1.777 van 5 oktober 2011 en de daarin aangegeven eerdere adviezen) om de vrijstelling van beschikbaarheid van de gehandicapte werknemers en de doelgroepwerknemers met uitzondering van het omkaderingspersoneel tewerkgesteld in beschutte en sociale werkplaatsen te verantwoorden, eveneens gelden voor deze werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die aan de (subsidie)voorwaarden om een "maatwerkbedrijf" te zijn, voldoen.



Hij vraagt daarom dat het artikel 1, § 2, 2° van het ontwerp van koninklijk besluit als volgt wordt aangepast : “de gehandicapte werknemer die wordt ontslagen door een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel, alsmede de doelgroepwerknemer die wordt ontslagen door een sociale werkplaats of maatwerkbedrijf erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid;”.

b. Doorstromingsprogramma's

Ten tweede, wenst de Raad een bemerking te maken bij het nieuw artikel 1, § 2, 3° van het koninklijk besluit.

De redenen voor de opname van de doorstromingsprogramma's in het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 werden door de Raad herhaaldelijk uiteengezet in eerdere adviezen over het koninklijk besluit, in het bijzonder de adviezen nr. 1.747 van 13 oktober 2010 en nr. 1.777 van 5 oktober 2011.

Hij wijst er op dat de bevoegdheid inzake de doorstromingsprogramma's door de zesde staatshervorming sinds 1 juli 2014 naar het Vlaamse, Waalse en Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap werd overgedragen (programma's voor de wedertewerkstelling van de niet-werkende werkzoekenden : art. 6, § 1, IX van de bijzondere wet van 8 augustus 1988).

Hij heeft in dit kader kennis genomen van het feit dat deze programma's in Vlaanderen uitgedoofd zijn vanaf 1 oktober 2015 en in de Duitstalige Gemeenschap werden opgeheven vanaf 1 oktober 2016 (maar de bestaande programma's er nog uitwerking zullen hebben tot 31 december 2018). In Wallonië en Brussel wordt nagedacht over een hervorming van het systeem.

De Raad stemt evenwel in met het behoud van de doorstromingsprogramma's in het koninklijk besluit van 21 oktober 2007, aangezien deze op dit ogenblik nog bestaan in de Duitstalige Gemeenschap, Wallonië en Brussel.

Het is ook mogelijk dat Vlaanderen in de toekomst een nieuw systeem opzet dat aanleunt bij de vroegere doorstromingsprogramma's. In de mate dat het hervormde systeem in Wallonië en Brussel ook aansluit bij wat in het verleden reeds bestond, is de Raad van oordeel dat de werkgevers-promotoren van al deze systemen die aan de filosofie van de doorstromingsprogramma's blijven beantwoorden, dienen uitgesloten te worden van de verplichting om aan de werknemers tewerkgesteld in deze systemen spontaan een outplacement-begeleiding aan te bieden.

c. Datum van inwerkingtreding

Ten derde, wenst de Raad een bemerking te maken bij het artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Dit artikel voorziet nog niet in een datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit en bepaalt enkel dat het van toepassing zal zijn op de ontslagen waarvan kennis wordt gegeven na een te bepalen datum of, voor werknemers met bedrijfstoelage in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, indien de begindatum van de erkenningsperiode na deze datum is gelegen.

In dit kader wil de Raad er in het bijzonder op wijzen dat het van belang is dat de datum van inwerkingtreding van de wijzigingen inzake beschikbaarheid voor outplacement niet te dicht op de publicatie van de wijzigingen in het Belgisch Staatsblad volgt. Er dient immers een aantal maanden aan het werkveld gegeven te worden om de nodige aanpassingen door te voeren teneinde de gewijzigde regels inzake outplacement op efficiënte wijze te kunnen uitvoeren.

Daarom vraagt hij dat in het ontwerp-KB zou verduidelijkt worden dat het van toepassing is op alle ontslagen waarvan kennis wordt gegeven vanaf de eerste dag van de 2<sup>de</sup> maand na publicatie van het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad.

Hij is verder van oordeel dat in het koninklijk besluit een aparte regeling wat betreft de inwerkingtreding dient voorzien te worden voor de werknemers die betrokken zijn in een herstructurering die niet valt onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (activerend beleid bij herstructurerings), waar een specifieke regeling voor outplacement in het kader van de tewerkstellingscellen wordt voorzien.

De Raad stelt voor om voor deze werknemers in het koninklijk besluit te voorzien dat de nieuwe regeling inzake de beschikbaarheid voor outplacement geldt indien de begindatum van de erkenningsperiode (als onderneming in moeilijkheden of herstructurering) gelegen is vanaf de eerste dag van de 2<sup>de</sup> maand na publicatie van het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad.

B. Wat betreft de uitvoering van het akkoord van de groep van 10 van 14 oktober 2015

De Raad wenst in onderhavig advies een aantal bijkomende bemerkingen te maken wat betreft de uitvoering van het akkoord van de sociale partners van 14 oktober 2015.

1. Categorie “rechten noch plichten inzake outplacement”

De Raad merkt op dat het voornoemde akkoord stelt dat in geval er geen verplichting van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt (in casu wat betreft de outplacement-regelgeving) voor de betrokken werknemers is, er “geen rechten noch plichten” zijn inzake outplacement.

Hij is van oordeel dat de wet van 5 september 2001 hiermee niet in overeenstemming is, aangezien deze in zijn artikel 13, § 4 bepaalt dat de werkgever gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers bedoeld in artikel 13, § 3 van dezelfde wet (waaronder de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt van artikel 13, § 3, 2°), wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken.

De Raad is van oordeel dat er, op basis van het akkoord onder de sociale partners, geen recht op outplacementbegeleiding (voor de werknemers), noch plicht om deze aan te bieden (voor de werkgevers) mag bestaan wanneer een werknemer die niet beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt hier uitdrukkelijk om verzoekt.

Daarentegen voorziet het akkoord van de sociale partners dat in geval van een tewerkstelling minder dan halftijds outplacement in toepassing van de cao nr. 82 enkel mogelijk blijft op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer (dus zoals nu geen automatisch recht).

De regeling van artikel 13, § 4, die het outplacement op uitdrukkelijk verzoek van een werknemer regelt, zou dus enkel van toepassing mogen zijn op de werknemers bedoeld in artikel 13, § 3, 1° (de werknemers die minder dan halftijds werken) en niet op de werknemers bedoeld in artikel 13, § 3, 2° (de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt).

Hierbij dient opgemerkt te worden dat ook voor minder dan halftijds er ook bij uitdrukkelijk verzoek geen recht is in de gevallen van "onbeschikbaarheid" beoogd door artikel 13, § 3, 2°.

De Raad is dus van oordeel dat het akkoord van de sociale partners in eerste instantie een wetswijziging vereist.

Hij wijst er evenwel op dat het akkoord eveneens een aanpassing van de cao nr. 82 van 10 juli 2002 vereist, meer bepaald van het artikel 3 van deze cao en de commentaar bij dit artikel, die de inhoud van het artikel 13 van de wet van 5 september 2001 hernemen. Deze wijzigingen aan de cao nr. 82 kunnen echter slechts gebeuren wanneer de concrete aanpassingen aan de wet van 5 september 2001 zijn doorgevoerd.

Gezien het gaat om de uitvoering van een akkoord tussen de sociale partners en de samenhang met de cao nr. 82, vraagt de Raad om deze voorgestelde wetswijziging aan hem voor advies voor te leggen.

## 2. Attest van de RVA

De Raad merkt op dat het voornoemde akkoord van de sociale partners met betrekking tot het attest te vragen aan de RVA het volgende stelt : "Het is aan de werknemer om een attest aan de RVA van zijn/haar stelsel van beschikbaarheid te vragen en mee te delen aan de werkgever. De kennisgeving vormt het vertrekpunt van de verdere procedure (termijnen en sanctie)".

De Raad ontving een nota van de RVA van 21 september 2017 met een beoordeling van de vraag of er nood is aan een wijziging van normatieve bepalingen terzake.

Deze nota stelt dat de wet van 5 september 2001 het heeft over de voorwaarden waaronder er al dan niet outplacement moet worden aangeboden, maar niets zegt over de procedure, de termijnen (en dus de sancties bij het niet-volgen van de procedurevoorschriften). Indien terzake iets dient geregeld te worden, dient dit in de cao nr. 82 te gebeuren.

Om de Raad te helpen bij de beoordeling of zijn instrument dient te worden aangepast om er een procedure voor de attestering van de voorwaarden tot vrijstelling van outplacement in op te nemen, stelt de RVA als een mogelijke piste het volgende voor :

- op basis van het ontwerp van koninklijk besluit dat aan de Raad voor advies werd overgemaakt is het enige onzekere criterium op basis waarvan een vrijstelling wordt toegekend, het beroepsverleden; de andere criteria zijn immers objectief vaststelbaar.
- de werknemer kan nu reeds een berekening van zijn beroepsverleden vragen aan de RVA (via zijn uitbetalingsinstelling), om deze vervolgens te bezorgen aan zijn werkgever. Het aantal gevallen waarin dit attest wordt gevraagd zijn beperkt omdat het in de meeste gevallen duidelijk is dat een werknemer al dan niet aan die voorwaarde voldoet, en, aangezien de voorwaarde door het ontwerp van koninklijk besluit verstrengd wordt, zouden deze nog moeten dalen.
- de procedure bestaat al 10 jaar, zonder problemen op het terrein.

Op basis van deze informatie verstrekt door de RVA en de constatering dat de rechtszekerheid van beide partijen het uitgangspunt was voor de discussie inzake de attestering, is de Raad van oordeel dat een pragmatische houding in deze kan aangenomen worden.

Hij is van oordeel dat de huidige procedure inzake het afleveren van attesten verder kan toegepast worden en dat de cao nr. 82 op dit ogenblik niet dient aangepast te worden. Hij neemt zich evenwel voor om de situatie te monitoren en, indien nodig, te herbekijken.

-----