

ADVIES Nr. 1.605

Zitting van dinsdag 24 april 2007

Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 – Outplacement – Ontwerp van koninklijk besluit

X X X

2.162/10-1

ADVIES Nr. 1.605

Onderwerp : Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 – Outplacement –
Ontwerp van koninklijk besluit

De heer P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, heeft op 30 maart 2007 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een ontwerp van koninklijk besluit met betrekking tot de uitvoering van het interprofessioneel akkoord inzake outplacement.

Genoemd ontwerp heeft in de eerste plaats tot doel te bepalen welke werknemers niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt voor de toepassing van de bepaling van het ontwerp van wet houdende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, die erin voorziet dat de werkgever de outplacementbegeleiding niet moet aanbieden aan de werknemers die, indien zij volledige uitkeringsgerechtigd werkloze zouden worden, niet beschikbaar zouden moeten blijven voor de algemene arbeidsmarkt.

Voorts strekt dit ontwerp ertoe vast te stellen op welk ogenblik de bepalingen van het ontwerp van wet houdende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, die op outplacement betrekking hebben, in werking zullen treden.

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid werd met de bespreking van dit dossier belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 april 2007 het volgende eenparig advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

De heer P. VANVELTHOVEN, minister van Werk, heeft bij brief van 30 maart 2007 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over voornoemd ontwerp van koninklijk besluit, in afwachting van de goedkeuring ervan door de ministerraad.

De sociale partners hadden hem in een brief van 22 maart 2007 hiertoe verzocht, zodat zij hun werkzaamheden met betrekking tot de herziening van de arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 in het licht van de wijzigingen in de regelgeving inzake outplacement zouden kunnen verder zetten met een globale visie op het regelgevend kader terzake.

A Retroacta : het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en het ontwerp van wet tot uitvoering ervan

Het ontwerp van wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008¹ vervangt onder andere het artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

In zijn § 3, 2°, meer in het bijzonder, bepaalt het artikel 13, zoals aangepast, dat de werkgever er niet toe gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact had voormeld artikel 13 reeds gewijzigd in de zin dat bruggepensioneerden niet langer uitgesloten zouden zijn van het recht op outplacement wanneer ze beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt.

¹ Ingediend in de Kamer op 21 maart 2007 (Doc. 51 3011/001).
Advies nr. 1.605

Het koninklijk besluit van 15 december 2006, in werking sinds 1 januari 2007, omschrijft de bruggepensioneerden die niet beschikbaar op de arbeidsmarkt moeten blijven en bijgevolg geen recht hebben op outplacement.

Het interprofessioneel akkoord heeft andere gelijkaardige categorieën willen uitsluiten van het recht op outplacement.

Het betreffende artikel van voornoemd ontwerp van wet houdende het interprofessioneel akkoord beoogt nu de integratie van de intenties van de sociale partners zoals ze weergegeven zijn in punt IV.a. van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode van 2007-2008.

Tevens houdt het rekening, zoals de memorie van toelichting aangeeft, met de door de Raad van State geuite twijfel over het feit of het criterium van het al dan niet beschikbaar zijn voor de algemene arbeidsmarkt het onderscheid tussen werknemers, met het oog op het toekennen van voornoemde rechten, deugdelijk kan verantwoorden met het oog op de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en niet-discriminatie.

Daarom wordt de uitsluiting van het recht op outplacement van de categorie van werknemers die wanneer ze werkloosheidsuitkeringen zouden vragen niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, niet weerhouden. Zoals de memorie van toelichting stelt dient de werknemer die na afloop van zijn contract werkloosheidsuitkeringen wenst te genieten een outplacementaanbod van de werkgever te vragen of te aanvaarden.

B. Het ontwerp van koninklijk besluit

De § 3, 2° van het artikel 13 van de wet van 5 september 2001, zoals vervangen door het wetsontwerp, geeft aan de Koning de bevoegdheid om de categorieën te definiëren die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt voor de toepassing van deze bepaling, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het ontwerp van koninklijk besluit strekt er, in eerste instantie, toe om hieraan uitvoering te geven.

Het voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit vult in zijn artikel 1 deze categorieën in en voorziet tevens in zijn artikel 2 in de opheffing van het koninklijk besluit van 15 december 2006 dat in uitvoering van de generatiepactwet vaststelde welke bruggepensioneerden niet beschikbaar moesten zijn voor de arbeidsmarkt.

In tweede instantie bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit in zijn artikel 3 als datum voor zijn inwerkingtreding de eerste dag van de maand na die waarop het in het Belgisch Staatsblad zal worden gepubliceerd. Dit zal ook de datum van inwerkingtreding zijn van het door het wetsontwerp houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord geschreven artikel 13 van de wet van 5 september 2001 evenals van het door hetzelfde wetsontwerp geschreven artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

In zijn artikel 1 bepaalt het ontwerp van koninklijk besluit dat voor de toepassing van het artikel 13, § 3, 2° onder “werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt” de volgende categorieën moeten worden verstaan :

- 1° : - diegenen die bruggepensioneerd worden in toepassing van afdeling 2 of 3 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen; afdeling 2 betreft de algemene brugpensioenregels; afdeling 3 bevat de afwijkende bepalingen toepasselijk op werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering;
- diegenen die bruggepensioneerd worden in toepassing van hoofdstuk 2 of 3 van het koninklijk besluit van xx/xx/xxxx tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact²; hoofdstuk 2 bevat de algemene regels, hoofdstuk 3 de uitzonderingen;
- 2° : - diegenen die bruggepensioneerd worden in toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen; afdeling 3bis werd ingevoerd in het kader van het generatiepact. Ze is van toepassing op de werknemers die, in het kader van een collectief ontslag in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, ontslagen werden vanaf 31 maart 2006, voorzover de aankondiging van het collectief ontslag ten vroegste is gebeurd vanaf 31 maart 2006.

² Dit ontwerp van koninklijk besluit voorziet vanaf 1 januari 2008 in nieuwe regels inzake conventioneel brugpensioen en vervangt de huidige regeling opgenomen in het koninklijk besluit van 7 december 1992. Over dit ontwerp van koninklijk besluit bracht de Raad op 30 maart 2007 het advies nr. 1.601 uit.

- diegenen die bruggepensioneerd worden in toepassing van hoofdstuk 7 van het koninklijk besluit van xx/xx/xxxx tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact; hoofdstuk 7 bevat afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering die onder het toepassingsgebied ervan vallen (artikel 1 en 19 van het KB),

VOOR ZOVER zij op het einde van de opzeggingstermijn (niet verlengd door schorsing) of de termijn gedekt door een opzeggingsvergoeding, ofwel 58 jaar zijn ofwel een beroepsverleden van 38 jaar hebben.

- 3° : de werknemers niet bedoeld bij 1° en 2° die op het einde van de opzeggingsstermijn (niet verlengd door schorsing) of de termijn gedekt door een opzeggingsvergoeding, ofwel 58 jaar zijn ofwel een beroepsverleden van 38 jaar hebben.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een bespreking gewijd aan de hem voor advies voorgelegde tekst.

A. Algemene bemerkingen

- De Raad heeft het ontwerp in de eerste plaats onderzocht in het licht van hetgeen opgenomen werd in punt IV.a. van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode van 2007-2008.

Hij is van oordeel dat het in overeenstemming is met de intentie van hetgeen door de sociale partners in het betreffende punt van het interprofessioneel akkoord werd gesteld, meer in het bijzonder daar waar het de werkgever niet verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die op brugpensioen gaan in het kader van de verlengbare brugpensioenregelingen voor de bouwsector en nachtarbeid (artikel 1, 1° van het koninklijk besluit) en aan de ontslagen werknemers met een loopbaan van 38 jaar (artikel 1, 3° van het koninklijk besluit).

-

De Raad constateert evenwel dat er geen parallellisme is tussen de notie “beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt” ten aanzien van de verplichting van de werkgever om een outplacementbegeleiding aan te bieden aan een ontslagen werknemer (artikel 1, 3° van het onderhavig ontwerp van koninklijk besluit) en dezelfde notie in de werkloosheidsreglementering (artikel 89 van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

Op basis van het betreffende artikel van het werkloosheidsbesluit moet een oudere werkloze immers niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt indien hij :

- ofwel 58 jaar is;
- ofwel, indien hij jonger is, hij
 - o 40 jaar beroepsverleden kan aantonen berekend overeenkomstig een sectoriele collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd voor 1 juli 2002;
 - o ofwel ten minste 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende, maar dan alleen voor zover hij werkloosheidsuitkeringen heeft genoten gedurende tenminste 312 dagen (= 1 jaar) in de loop van de 2 jaar vóór de vrijstellingsaanvraag.

Anders dan in het voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit volstaat 38 jaar beroepsverleden dus niet voor een oudere werkloze om ten aanzien van de werkloosheidsreglementering vrijgesteld te worden van de verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

De Raad constateert dat de stand van de regelgeving aanleiding kan geven tot contradictorische situaties voor de betrokkenen.

- De Raad is van oordeel dat het feit dat bepaalde groepen van werknemers door het onderhavig koninklijk besluit niet meer onder de verplichting van het outplacement en het sollicitatieverlof zullen vallen, maar beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt en voor deelname aan een tewerkstellingscel, tot incoherente situaties in de bedrijven kan leiden. Het zou er bijvoorbeeld toe leiden dat iemand die 38 jaar loopbaan heeft en op brugpensioen gaat in het kader van een herstructurering niet meer onder de verplichting van sollicitatieverlof en outplacement zou vallen, maar wel beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt en zich zal moeten inschrijven bij de tewerkstellingscel...

De sociale partners wensen te benadrukken dat hun akkoord behelst dat in geval van brugpensioenen geharmoniseerd wordt.

De groepen van bruggepensioneerden die door het ontwerp van koninklijk besluit inzake outplacement en door onderhavig unaniem advies vrijgesteld worden van de verplichting tot outplacement en sollicitatieverlof, dienen ook vrijgesteld te worden van de verplichting zich in te schrijven als werkzoekende en van de verplichting zich in te schrijven in een tewerkstellingscel. Dit vergt dringende aanpassingen aan het werkloosheidsbesluit van 25 november 1991, want deze aanpassingen dienen tegelijk doorgevoerd met de aanpassingen van het koninklijk besluit inzake outplacement.

Teneinde de coherentie en de overzichtelijkheid op de werkvloer te behouden, vraagt de Raad niet alleen nadrukkelijk om de aanpassingen tegelijk door te voeren, maar om dit zo vlug mogelijk te doen, en zeker nog onder deze legislatuur.

B. Punctuele bemerkingen.

Hoewel het ontwerp van koninklijk besluit in overeenstemming is met de bedoeling die ten grondslag lag aan het interprofessioneel akkoord, vraagt de Raad evenwel het op drie punten aan te passen.

- a. Met betrekking tot de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het stads-en streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité

De Raad herinnert er aan dat van de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het stads-en streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité niet wordt vereist dat zij deelnemen aan het activerend beleid bij herstructureringen, zoals dit werd ingesteld in uitvoering van het generatiepact, en in het kader hiervan outplacement aanbieden.

Artikel 1, § 2, 1° van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen sluit deze werkgever immers van zijn toepassingsgebied uit.

Hij constateert evenwel dat de ontslagen werknemer die was tewerkgesteld in een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het stads-en streekvervoer recht heeft op een outplacementbegeleiding, indien hij voldoet aan de voorwaarden opgesomd in artikel 13, § 1, tweede lid van de wet van 5 september 2001.

Gezien de bijzondere positie van de werkgevers die afhangen van het paritair comité voor het stads-en streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité ten aanzien van het activerend beleid bij herstructurerings, is de Raad van oordeel dat het aangewezen zou zijn om de ontslagen werknemers van deze ondernemingen in het kader van artikel 13, § 3, 2° te beschouwen als werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

b. Met betrekking tot de personen met een handicap tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen

De Raad meent dat rekening moet worden gehouden met de bijzondere noden inzake outplacement van de in beschutte werkplaatsen tewerkgestelde werknemers met een handicap.

De Raad is van oordeel dat het daarom aangewezen zou zijn om de personen met een handicap tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen, zoals omschreven in de wetgeving tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen, in het kader van artikel 13, § 3, 2° te beschouwen als werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

c. Met betrekking de inwerkingtreding

De Raad constateert dat het ontwerp van koninklijk besluit zijn inwerkingtreding en die van de bepalingen in verband met outplacement van het wetsontwerp houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord bepaalt op de eerste dag van de maand na die waarop het in het Belgisch Staatsblad zal worden gepubliceerd.

Hij wil er evenwel op wijzen dat hij op eigen initiatief werkzaamheden heeft aangevat om de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 aan te passen in functie van een aantal wettelijke en reglementaire maatregelen die genomen werden in het kader van de tenuitvoerlegging van het generatiepact en in functie van het voornoemde wetsontwerp.

In dit kader is hij van oordeel dat het aangewezen zou zijn om in het ontwerp van koninklijk besluit een datum van inwerkingtreding van 1 juni 2007 te voorzien, zodat tegen die datum het geheel van de bepalingen van het regelgevend kader inzake outplacement zouden aangepast zijn.
