

ADVIES Nr. 1.777

Zitting van woensdag 5 oktober 2011

Outplacement – werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen en werknemers tewerkgesteld in doorstromingsprogramma's

x x x

2.499-1

ADVIES Nr. 1.777

Onderwerp: Outplacement - werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen en werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma

De Nationale Arbeidsraad heeft tijdens zijn Bureauvergadering van 6 april 2011 besloten om uit eigen beweging een advies uit te brengen over genoemd onderwerp.

Op basis van het artikel 1, 5° en 6° van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 zijn de werkgevers van de volgende werknemers uitgesloten van de verplichting om in geval van ontslag een outplacementprocedure voor te stellen :

- gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel;
- doelgroepwerknemers van een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Deze vrijstelling geldt tot en met 31 december 2011.

Het koninklijk besluit van 13 maart 2011 dat deze uitsluitingen in het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 invoegt, vereist dat ze uiterlijk voor 30 september 2011 geëvalueerd worden door de Nationale Arbeidsraad, vooraleer een eventuele verlenging voor onbepaalde tijd van de maatregel kan worden overwogen.

Het onderzoek van deze kwestie werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Raad.

Op 5 oktober 2011 bracht de Raad over genoemd onderwerp het volgend unaniem advies uit.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

1. Sinds 1 december 2007 moet een werkgever die een werknemer van minstens 45 jaar ontslaat zonder dringende reden een outplacementbegeleiding aanbieden, voor zover die werknemer minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft bij die werkgever (art. 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 bepaalt het artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 dat de werkgever er niet toe gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan (onder andere) de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Het geeft aan de Koning tevens de bevoegdheid om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de categorieën van werknemers te definiëren die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt voor wat outplacement betreft.

Het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 geeft hieraan uitvoering.

2. Op basis van de unanieme adviezen nrs. 1.605 en 1.617 van de Raad, wordt het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 in 2008 gewijzigd (nieuw art. 1, 5°) om er in te voorzien dat de werkgever niet gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan personen met een handicap tewerkgesteld in een beschutte of sociale werkplaats wier arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Deze uitzondering, ingevoegd door het koninklijk besluit van 12 augustus 2008, was geldig tot eind 2009 en diende voor 30 september 2009 geëvalueerd te worden.

3. In zijn advies nr. 1.717 van 15 december 2009 bekijkt de Raad deze uitzondering opnieuw.

Eenzijds, vraagt hij om de betrokken categorie van werknemers aan te passen, om deze volledig in overeenstemming te brengen met hetgeen door hem in zijn twee voorgaande adviezen werd vooropgesteld. Hij is van oordeel dat geen outplacement aangeboden dient te worden aan de doelgroepwerknemers van een beschutte of sociale werkplaats noch aan de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Anderzijds, geeft hij de redenen waarom deze uitzonderingen dienen verlengd te worden, maar dit slechts voor één jaar (2010), zodat ze opnieuw onderworpen kunnen worden aan een evaluatie door de Raad alvorens een eventuele verdere verlenging toe te staan.

Het koninklijk besluit van 9 februari 2010 geeft uitvoering aan het advies nr. 1.717 en verlengt de aangepaste uitzonderingen tot eind 2010 (art. 1, 5° en 6° van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007). Een evaluatie van de uitzonderingen door de Raad (uiterlijk voor 30 september 2010) is opnieuw door het koninklijk besluit vereist.

4. Het advies nr. 1.747 van 13 oktober 2010 vraagt, op basis van de argumenten aangebracht door de werkgevers van de sector, de uitzonderingen te verlengen tot eind 2011. Het koninklijk besluit van 13 maart 2011 geeft uitvoering aan het advies en vereist dat de uitvoering van het besluit uiterlijk voor 30 september 2011 het voorwerp uitmaakt van een evaluatie door de Raad.

In zijn advies nr. 1.747 had de Raad immers gesteld dat hij voor 30 september 2011 een nieuwe evaluatie van de uitzonderingen zou doen en dat hij op dat ogenblik zou nakijken of voldoende argumenten aanwezig waren die een verlenging voor onbepaalde tijd van deze uitzonderingen zouden rechtvaardigen.

II. HET STANDPUNT VAN DE RAAD

1. De Nationale Arbeidsraad heeft een grondig onderzoek gewijd aan het koninklijk besluit van 13 maart 2011, dat in het artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 een 5° en 6° invoegt tot 31 december 2011.

Hij doet dit in het kader van het engagement opgenomen in zijn advies nr. 1.747 om na te kijken of er voldoende argumenten aanwezig zijn die een verlenging voor onbepaalde tijd rechtvaardigen van de uitsluiting van de verplichting voor een werkgever om in geval van ontslag een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de volgende werknemers :

- gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel;
- doelgroepwerknemers van een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Er dient opgemerkt te worden dat het artikel 13, § 4 van de wet van 5 september 2001 bepaalt dat de werkgever wel gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan deze werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken.

2. De Raad heeft in dit kader kennis genomen van het standpunt van de paritaire subcomités nr. 327.01¹ en nr. 327.03², terzake, uitgebracht op 27 september 2011, en van het paritair subcomité nr. 327.02³, uitgebracht op 3 oktober 2011.

¹ Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

² Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap

³ Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie

Deze paritaire subcomités adviseren de Raad om een verlenging voor onbepaalde duur voor te stellen van de bovengenoemde uitzonderingen op de verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

3. De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient om de bovengenoemde uitzonderingen voor onbepaalde duur te verlengen en vraagt dat hiertoe binnen een zo kort mogelijke termijn een koninklijk besluit wordt genomen, zodat rechtszekerheid wordt gecreëerd voor de betrokken werkgevers en werknemers tegen 1 januari 2012.
 - 3.1. Wat de doelgroepwerknemers van de beschutte en sociale werkplaatsen betreft, heeft de Raad zich hiervoor gebaseerd op de argumenten die door de hierboven genoemde paritaire subcomités naar voren werden gebracht, die afspraken inhouden met betrekking tot een versterkte trajectbegeleiding van de betrokken werknemers, en die zodoende de argumentatie versterken die de Raad reeds opgenomen heeft in zijn adviezen nrs. 1.605, 1.617, 1.717 en 1.747.

In de beschutte en sociale werkplaatsen werken personen met een specifiek profiel (arbeidshandicap). Ze worden naar deze tewerkstelling toegeleid door VDAB, Actiris of Forem. Dit wil zeggen dat ze verondersteld worden niet terecht te kunnen in het normaal economisch circuit.

Het is de kernexpertise van de beschutte en sociale werkplaatsen om voor hen een aangepast takenpakket uit te werken en een professionele begeleiding te voorzien. Indien hun tewerkstelling niet meer haalbaar is, wordt voor hen door de betrokken beschutte of sociale werkplaats naar een oplossing gezocht; bij ontslag, in eerste instantie binnen het netwerk van de beschutte en sociale werkplaatsen.

In Wallonië bestaan de “cellules de maintien” die voor een bijkomende omkadering zorgen binnen de beschutte werkplaatsen; in Vlaanderen is er de trajectbegeleiding door VDAB, in samenwerking met de gespecialiseerde dienstverlening van GTB⁴, de GA's⁵ en de GOB's⁶, ook na een ontslag. In Wallonië en Brussel begeleiden de “services d'accompagnement” de betrokken gehandicapte personen voor alle aspecten van hun leven.

⁴ Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst

⁵ Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek voor onderzoek naar competenties

⁶ Diensten voor Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding

De volgende elementen rechtvaardigen dus de uitzondering voor de betrokken werkgevers op de verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden :

- * de inspanningen die worden geleverd om de werknemers te ondersteunen en te begeleiden, alvorens een ontslag te overwegen.
- * de ervaringen die aantonen dat na een ontslag het hoogst haalbare vaak een tewerkstelling in een andere beschutte of sociale werkplaats is.
- * de bijzondere begeleidingsprocedures die bestaan in samenwerking met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, en waarvan de versterking door de akkoorden in de betrokken paritaire comités in het vooruitzicht wordt gesteld.
- * het recht voor de betrokken werknemers om van een outplacementbegeleiding te genieten na een uitdrukkelijk verzoek hiertoe gericht tot hun werkgever.

3.2. Wat de werknemers in doorstromingsprogramma's betreft, is de Raad van oordeel dat rekening houdend met het goed afgebakend publiek en de aan die maatregelen eigen doelstellingen die gericht zijn op doorstroming, een uitzondering kan worden toegestaan voor de betrokken werknemers in die bijzondere doorstromingsprogramma's.

4. De Raad neemt zich voor om deze maatregel binnen een termijn van 2 jaar te evalueren, teneinde de gemaakte afspraken met betrekking tot de versterkte begeleiding van de betrokken werknemers te kunnen opvolgen.
