



**Vaste Commissie voor Taaltoezicht**  
Warandeberg 4 – 1000 BRUSSEL

Brussel, 16 juni 2010

Uw brief van:  
Uw kenmerk:  
Ons kenmerk: 42.054/I/PD  
TVS/NC

De Vaste Commissie voor Taaltoezicht (VCT) heeft in de zitting van haar verenigde afdelingen van 21 mei 2010 uw vraag om advies onderzocht in verband met de door de outplacementagentschappen te gebruiken taal tegenover ontslagen Duitstalige arbeiders.

Uw vraag luidt als volgt:

“Ingevolge de financiële crisis zagen al tal van Belgische bedrijven zich genoopt tot collectieve ontslagen. Dit gebeurde onlangs nog bij de Groep Carrefour waarbinnen thans een herstructureringsplan ter bespreking ligt.

In het raam van die herstructureringen zijn de werkgevers verplicht tewerkstellingscellen op te richten en de ontslagen werknemers outplacementmaatregelen voor te stellen.

Die verplichting tot outplacement waarin wordt voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, en die werd opgelegd bij koninklijk besluit van 20 september 2002, werd in april 2009 versterkt en lijkt zich te veralgemenen aangezien het bedrijf dat zijn toevlucht neemt tot collectief ontslag, verplicht is outplacement voor te stellen aan alle werknemers, ongeacht hun leeftijd. In het verleden was die verplichting beperkt tot arbeiders van meer dan 45 jaar.

Sindsdien rijst de vraag of die opdracht tot outplacement niet de facto een opdracht is die wordt uitgevoerd in het belang van het algemeen, waardoor het outplacementagentschap binnen de toepassingsfeer van de voornoemde wet komt te vallen. (artikel 1, § 1, 2°).

Zou daarin een grondslag kunnen gezien worden om voornoemde agentschappen ertoe te verplichten de outplacementvoorstellen aan ontslagen Duitstalige arbeiders in het Duits te doen?”

\*

\* \*

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, werd algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 20 september 2002. U stelt dat de verplichting tot outplacement in april 2009 werd versterkt en zich lijkt te veralgemenen ten aanzien van alle werknemers, ongeacht hun leeftijd.

De CAO nr. 82 van 10 juli 2002 stelt o.m.:

Art. 3. Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemer, wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacementbegeleiding worden verstaan een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, 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 ontplooien.

Art. 5. De werkgever mag aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, eerste lid van deze overeenkomst, slechts een outplacementbegeleiding aanbieden wanneer hij daartoe een beroep doet op een dienstverlener die optreedt:

- hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
- hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
- hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
- hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair wordt mede beheerd.

Art. 7. De bij artikel 3, eerste lid, bedoelde werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op outplacement, brengt de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte uiterlijk twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

De werknemer voegt bij zijn aanvraag een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij als werkzoekende is ingeschreven.

De werkgever dient binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het tijdstip van de aanvraag, aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod over te leggen.

\*

\* \*

De VCT is van oordeel dat een collectieve arbeidsovereenkomst die bij K.B. verbindend werd verklaard, onder de toepassing valt van artikel 52 van de bij K.B. van 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (SWT). (vgl. de adviezen 31.319 van 6 juli 2000 en 37.024 van 24 maart 2005).

Het outplacementagentschap als dienstverlener is bovendien belast met een taak die de grenzen van een privaat bedrijf te buiten gaat en die de wet of de openbare machten hem hebben toevertrouwd in het belang van het algemeen (artikel 1, § 1, 2°, SWT).

De VCT is derhalve van oordeel dat de voorstellen aan ontslagen Duitstalige werknemers, uitgaande van outplacementagentschappen, in het Duits moeten worden gedaan.