

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot bepaling van het bedrag van en de procedure voor het opleggen van de bijdrage, vermeld in artikel 15 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers
 - Principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1.1 Situering

De bijzondere wet van 6 januari 2014 betreffende de Zesde Staatshervorming bepaalt dat de gewesten bevoegd worden voor het opleggen van sancties aan werkgevers en het innen van boetes bij gebrek aan individueel outplacement, en voor de uitreiking en terugbetaling van outplacementcheques aan werknemers die hierom vragen. Het recht op een outplacementaanbod voor ontslagen werknemers bij individueel ontslag van 45 jaar en ouder wordt voorzien in de cao 82bis.

Op vandaag wordt deze bevoegdheid op federaal niveau uitgeoefend door RVA en RSZ. Blijft de werkgever in gebreke om aan zijn ontslagen werknemer outplacement o.g.v. cao 82bis outplacement aan te bieden, dan kan de directeur van het RVA-werkloosheidsbureau beslissen dat hij een 'bijdrage' (boete/sanctie) moet betalen. Deze bedraagt 1500 euro en wordt verhoogd met 300 euro administratiekosten. Deze bedragen worden geïnd door de RSZ, die deze doorstort naar het hoofdbestuur van de RVA.

De ontslagen werknemer heeft ondanks het feit dat zijn werkgever in gebreke blijft, toch recht op een geldig outplacementaanbod. In de huidige federale wetgeving wordt dit vandaag geregeld via een outplacementcheque, die de ontslagen werknemer hiervoor kan aanvragen bij RVA. De RVA financiert en de werknemer kan een outplacementbegeleiding naar keuze kiezen bij een private dienstverlener van outplacement. De inkomsten van de sanctie worden onder de federale reglementering toegewezen aan het outplacement van de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding.

Het ontwerp van besluit, voorwerp van onderhavige nota, bepaalt de wijze waarop VDAB en het Departement bovenvermelde bevoegdheid in de toekomst zullen inkantelen en operationaliseren.

1.2 Voorgestelde maatregel

Dit ontwerp van besluit stelt het bedrag vast van de bijdrage dat de werkgever moet betalen wanneer hij in gebreke blijft om zijn werknemer, die hij ontslagen heeft, een outplacementbegeleiding aan te bieden op grond van CAO 82bis. Eveneens wordt de procedure beschreven die de werknemer moet volgen om alsnog een outplacementbegeleiding te kunnen

volgen.

1.3 Artikelsgewijze bespreking

Art. 1. In dit artikel worden er enkele definities weergegeven. Deze luiden als volgt:

- 1° *CAO nr. 82: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis van 17 juli 2007;*
- 2° *departement: het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, vermeld in artikel 25, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2015 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie;*
- 3° *VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, vermeld in artikel 3, §1, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding";*
- 4° *wet van 5 september 2001: de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.*

Art. 2. Dit artikel bepaalt dat het bedrag van de bijdrage van de werkgever vastgelegd wordt op 1500 euro. Dit met toepassing van artikel 15, tweede lid van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Art. 3. De bijdrage, die in artikel 2 is aangehaald, wordt verhoogd met 300 euro om de administratieve en financiële lasten te kunnen dekken.

Art. 4. Dit artikel bepaalt dat de werknemer die geen outplacementbegeleiding heeft genoten (zoals in CAO nr. 82) en de voorwaarden in artikel 13 van de wet van 5 september 2001 heeft vervuld en daarbij komend een geldige aanvraag heeft ingediend, aan VDAB zijn wens kan medelen om outplacementbegeleiding te genieten ten laste van de Vlaamse overheid. Binnen de 12 maanden vanaf het tijdstip dat de werknemer de werkgever in gebreke heeft gesteld (zoals voorzien door CAO nr. 82), moet de mededeling bij VDAB ingediend worden. Wanneer de werkgever reeds opnieuw werk heeft gevonden, maar binnen de drie maanden terug zijn werk verliest, dan wordt de termijn van 12 maanden geschorst ten belope van de duur van de tewerkstelling.

Art. 5. Dit artikel bepaalt de bewijsstukken dat de werknemer bij zijn mededeling aan de VDAB moet voegen om te bewijzen dat hij aan de voorwaarden van de wet van 5 september 2001 heeft voldaan. Deze voorwaarden zijn:

- 1° de werknemer moet op een andere grond dan een dringende reden zijn ontslagen door zijn werkgever;
- 2° de werknemer moet zijn werkgever op de hoogte gebracht hebben dat hij outplacementbegeleiding wil genieten of deze wil hernemen;
- 3° de werknemer moet minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben op het moment dat de werkgever zijn ontslag geeft;
- 4° de opzeggingstermijn van de werknemer mag niet meer bedragen dan 30 weken;
- 5° de werknemer werd tewerkgesteld in een vestigingseenheid die gelegen is in het Vlaamse gewest.

Het bewijs dat de werknemer moet voorleggen is:

1° een kopie van zijn ontslagbrief die hij heeft ontvangen;

2° het bewijs dat de werknemer, binnen de termijn die vast gelegd is door CAO nr. 82, zijn werkgever op de hoogte heeft gebracht van zijn wens om outplacementbegeleiding te volgen en dat hij, indien hij geen voorstel tot outplacement heeft gekregen, de werkgever in gebreke heeft gesteld voor het niet voorleggen van een outplacementbegeleiding.

Art. 6. Dit artikel bepaalt dat VDAB nagaat of de werknemer voldoet aan de voorwaarden om van outplacementbegeleiding te genieten. VDAB vraagt ook aan de werkgever, binnen één maand vanaf de mededeling door de werknemer, om de ontstentenis van een outplacementbegeleiding te rechtvaardigen. De werkgever heeft één maand de tijd om hierop te antwoorden.

Art. 7. In dit artikel wordt bepaald dat VDAB het dossier samen met de rechtvaardiging van de werkgever zal overdragen aan het departement als de werkgever binnen de termijn van één maand geen afdoende rechtvaardiging aandraagt. Onder afdoende rechtvaardiging wordt begrepen dat er op grond van een wettige reden (ontslag, dringende reden, ...) terecht geen aanbod is gedaan. Wanneer er geen antwoord komt van de kant van de werkgever binnen de vastgestelde termijn van één maand, wordt er verondersteld dat de werkgever zijn verplichtingen krachtens artikelen 13 en 14 van de wet van 5 september 2001 niet heeft nageleefd. De VDAB draagt ook in dit geval het dossier over aan het departement. Het departement onderzoekt het dossier, doet er vervolgens uitspraak over en deelt zijn beslissing mee aan zowel de werknemer, de werkgever als aan de VDAB binnen een termijn van één maand na ontvangst van het dossier.

Art. 8. Dit artikel bepaalt dat wanneer het departement beslist dat de aanvraag van de werknemer gegrond is, de VDAB een outplacementbegeleiding aanbiedt aan de werknemer.

Art. 9. Dit artikel bepaalt dat de controle over het feit of de werkgever zijn verplichtingen heeft nageleefd, gebeurt door het gewest waar de vestigingseenheid van de werkgever is gelegen. De kosten die er zijn voor de outplacementbegeleiding, zijn voor rekening van het gewest waarin de werkgever zijn vestigingseenheid is gelegen.

Art. 10. Dit artikel bepaalt dat het koninklijk besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt opgeheven.

Art. 11. Dit artikel regelt de inwerkingtreding op 1 januari 2019 van het decreet van 9 februari 2018 tot wijziging van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en van het Gerechtelijk Wetboek, wat betreft de het opleggen van sancties aan werkgevers die hun verplichtingen inzake de bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar oud niet naleven.

Art. 12. Dit artikel regelt de inwerkingtreding van het besluit op 1 januari 2019.

Art. 13. Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, belast is met de uitvoering van dit besluit.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Het ontwerp van besluit zal weinig of geen weerslag hebben op de begroting van Vlaamse Gemeenschap. Er zijn geen bijkomende uitgaven aan verbonden. Voor wat de inkomsten betreft, de opbrengst van de sanctie was de afgelopen jaren heel beperkt en er wordt naar de toekomst toe hierin geen verandering verwacht. Het bedrag aan sancties geïnd door de RSZ beliep 5.897,50 euro in 2016 en 1.800 euro in 2017.

Het advies van de Inspectie van Financiën werd gevraagd op 11 juni 2018 en ontvangen op 20 juni 2018. Het advies was gunstig aangezien de kosten worden opgevangen binnen de beschikbare kredieten en mits in het OBVR een datum van inwerkingtreding toegevoegd wordt. In het ontwerpbesluit dat bezorgd was aan de Inspectie van Financiën was die datum van inwerkingtreding nog blanco. In het OBVR in bijlage is die datum van inwerkingtreding toegevoegd, nl 1 januari 2019.

Het begrotingsakkoord werd ontvangen op 6 juli 2018, gelet op het gunstig advies van de Inspectie van Financiën en mits de uitgaven binnen de voorziene refertekredieten van de VDAB worden opgevangen en dit besluit in de toekomst niet tot meervragen leidt.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Het ontwerp van besluit heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het ontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

5.1 Wetgevingstechnisch en taalkundig advies

Het bijgaand ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2018/190 van 9 mei 2018.

5.2 Reguleringsimpactanalyse

Voorliggend ontwerp van besluit wordt niet onderworpen aan een reguleringsimpactanalyse wegens het ontbreken van beleidsvrijheid.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot bepaling van het bedrag en de procedure voor het opleggen van de bijdrage vermeld in artikel 15 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor Werk:
 - 2.1. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van SERV;
 - 2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemd advies aanleiding kan geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst;
 - 2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State , met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemd advies geen aanleiding geeft tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van WERK, ECONOMIE, INNOVATIE en SPORT,
Philippe MUYTERS

Bijlagen:

- het principieel goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- het advies van de Inspectie van Financiën van dd. 20/06/2018;
- het begrotingsakkoord van dd. 06/07/2018.