

## Nota

(1) *Zitting 2003-2004.*  
*Stukken van de Raad 597 (2003-2004) Nrs. 1 en 2.*  
*Volledig verslag, openbare vergadering van 16 december 2003.*  
 Bespreking - Stemming.

## MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 2004 — 859

[2004/200661]

**29 JANVIER 2004. — Décret relatif au plan d'accompagnement des reconversions (1)**

Le Conseil régional wallon a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Des dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret règle en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127, § 1<sup>er</sup>, de celle-ci.

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Un plan d'accompagnement des reconversions, appelé ci-après "plan", est mis en œuvre lorsqu'une entreprise licencie collectivement des travailleurs et que les deux conditions suivantes sont remplies :

1<sup>o</sup> les représentants des travailleurs de l'entreprise ou du secteur concerné ont demandé l'élaboration de ce plan à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'Emploi institué par le décret du Conseil régional wallon du 6 mai 1999, ci-après dénommé "Office";

2<sup>o</sup> le Comité de gestion de l'Office visé au chapitre III du décret du 6 mai 1999 précité a approuvé le projet de plan rédigé par les services compétents de l'Office en collaboration avec les organisations représentatives des travailleurs et les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

Pour l'application du présent décret, il faut entendre par "entreprise", "licenciement collectif", "travailleurs" et "représentants des travailleurs" les notions définies par la loi du 13 février 1998 portant disposition en faveur de l'emploi et par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs. Toutefois, le présent décret est également applicable suite au licenciement collectif intervenant dans le cadre d'une procédure de faillite.

§ 2. Le plan est un dispositif d'urgence qui, une fois approuvé par le Comité de gestion de l'Office, ouvre un droit aux travailleurs visés par le licenciement collectif à bénéficier de ce dispositif adapté aux caractéristiques du public licencié, en vue de les aider à se réinsérer professionnellement.

§ 3. La durée d'un plan est fixée, en principe, à un an à partir de son entrée en vigueur et ne peut dépasser deux ans. Cette entrée en vigueur est précisée dans chaque plan.

CHAPITRE II. — *Du champ d'application*

**Art. 3.** Le plan s'applique lorsque le nombre de travailleurs licenciés visé à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs est atteint. Toutefois, en cas de fermeture ou de faillite d'une entreprise, le calcul du nombre de travailleurs comprend ceux qui ont été licenciés dans l'année qui précède la date de décision de cessation de l'activité, lorsque ces licenciements ont été réalisés lors de phases préalables à la fermeture ou à la faillite d'une entreprise.

Le Gouvernement, sur proposition du Comité de gestion de l'Office, est habilité à compléter la liste des travailleurs qui seront pris en compte lors de la détermination du nombre visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, lorsque le licenciement collectif a manifestement une répercussion négative sur l'emploi d'autres travailleurs.

**Art. 4.** Ce plan ne bénéficie qu'aux travailleurs licenciés visés à l'article 3. Ceux-ci peuvent entrer à tout moment dans le dispositif et l'utiliser de façon permanente ou discontinue pendant la durée du plan.

Les travailleurs licenciés utilisant le dispositif peuvent bénéficier d'un contrat d'accompagnement socioprofessionnel visé à l'article 9.

CHAPITRE III. — *De la procédure d'élaboration d'un plan*

**Art. 5.** Le projet de plan est approuvé par le Comité de gestion de l'Office. Il est établi par l'Office en tenant compte de la convention négociée entre l'employeur qui licencie et les représentants des travailleurs.

Il est établi sur la base d'un cahier des charges type approuvé par le Gouvernement.

Suite à l'approbation du Comité de gestion de l'Office, une convention de partenariat entre le Comité de gestion de l'Office et les représentants des travailleurs concernés reprenant ce plan est ensuite signée, conformément à l'article 7, § 5, du décret du 6 mai 1999 précité.

L'Office informe le Ministre qui a l'Emploi et la Formation dans ses attributions de la demande qui lui est faite de constituer un plan, de l'instruction de la demande, de son élaboration, de son approbation et de la mise en œuvre du plan.

L'information est au moins effectuée à trois stades, la demande de constitution du plan, l'approbation ou non du plan et de manière périodique l'évaluation de la mise en œuvre du plan.

CHAPITRE IV. — *De la mise en œuvre du plan*

**Art. 6.** L'Office travaille en collaboration avec les organisations représentatives des travailleurs en vue d'assurer la veille, la construction du projet, l'encadrement et la formation des accompagnateurs sociaux.

Une subvention annuelle est allouée à cet effet par le Comité de gestion de l'Office auxdites organisations via des structures ad hoc dotées de la personnalité juridique, en vue d'assurer le fonctionnement des missions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Cette subvention est répartie entre lesdites organisations sur la base du résultat des élections sociales au niveau de la Région wallonne et selon les modalités déterminées par le Gouvernement wallon.

**Art. 7.** La mise en œuvre de chaque plan est assurée par une équipe spécifique composée d'agents de l'Office ainsi que d'accompagnateurs sociaux lorsque la cellule de reconversion est mise en place. Ces derniers sont désignés par la convention visée à l'article 5, alinéa 3, du présent décret prioritairement parmi les travailleurs licenciés et ont une expérience reconnue par les autres travailleurs licenciés. Ils relèvent contractuellement de l'autorité des représentants des travailleurs conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les accompagnateurs sociaux sont répartis sur la base des résultats des élections sociales des entreprises concernées moyennant accord entre les organisations syndicales.

**Art. 8.** Les outils mis à disposition des travailleurs licenciés dans le cadre du plan peuvent notamment consister en l'accueil de ces personnes, l'accompagnement psychosocial continu, le soutien aux démarches sociales et administratives, le suivi des processus de formation et d'insertion, des activités visant à la réinsertion professionnelle, l'établissement d'un bilan professionnel, l'accès à la reconversion, à la qualification et à l'emploi.

Les travailleurs licenciés seront également informés des services dispensés par les opérateurs privés de placement.

**Art. 9.** Pour bénéficier des dispositifs mis en œuvre par le plan ainsi que d'un droit équivalent à l'indemnité des stagiaires en formation prévu par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatifs à la formation professionnelle, à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle, chaque travailleur licencié conclut un contrat d'accompagnement socioprofessionnel avec l'Office.

**Art. 10.** Le Gouvernement wallon fixe le coût moyen maximal d'intervention par travailleur.

#### CHAPITRE V. — *Des cellules de reconversion*

**Art. 11.** Le plan est mis en œuvre :

1° soit par la création d'une cellule de reconversion lorsque cent travailleurs ou plus ont été licenciés collectivement par une entreprise;

2° soit par la prise en charge des travailleurs par une cellule existante relevant territorialement de la même direction régionale lorsque moins de cent travailleurs ont été licenciés collectivement par une entreprise.

A défaut de cellule existante, l'Office prend en charge directement les travailleurs licenciés collectivement. Cependant, il est permis, après accord du Comité de gestion de l'Office, de regrouper les travailleurs licenciés collectivement lorsqu'ils sont au moins cent en créant une cellule de reconversion.

Le Gouvernement est habilité à préciser de manière générale quels travailleurs seront pris en compte lors de la détermination du nombre visé aux alinéas précédents du présent article, lorsque le licenciement collectif a manifestement une répercussion négative sur l'emploi d'autres travailleurs.

**Art. 12.** Les cellules de reconversion n'ont pas la personnalité juridique et sont cogérées par l'Office et les représentants des travailleurs, au travers d'un comité d'accompagnement tel que défini dans le cahier des charges et inscrit dans la convention de partenariat visée à l'article 5 du présent décret.

Elles informent périodiquement le Comité de gestion de l'Office de leurs activités lui permettant d'assurer un suivi effectif de la mise en œuvre des plans d'accompagnement et de les évaluer.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Namur, le 29 janvier 2004.

Le Ministre-Président,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

Le Ministre de l'Economie, des P.M.E, de la Recherche et des Technologies nouvelles,  
S. KUBLA

Le Ministre des Transports, de la Mobilité et de l'Energie,  
J. DARAS

Le Ministre du Budget, du Logement, de l'Equipeement et des Travaux publics,  
M. DAERDEN

Le Ministre de l'Aménagement du Territoire, de l'Urbanisme et de l'Environnement,  
M. FORET

Le Ministre de l'Agriculture et de la Ruralité,  
J. HAPPART

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,  
Ch. MICHEL

Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,  
Th. DETIENNE

Le Ministre de l'Emploi et de la Formation,  
Ph. COURARD

---

Note

(1) *Session 2003-2004.*

*Documents du Conseil 606 (2003-2004) N<sup>os</sup> 1 à 4.*

*Compte rendu intégral, séance publique du 27 janvier 2004.*

*Discussion - Vote.*

## VERTALING

## MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

N. 2004 — 859

[2004/200661]

## 29 JANUARI 2004. — Decreet betreffende het begeleidingsplan inzake omschakelingen (1)

De Waalse Gewestraad heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

**Artikel 1.** Dit decreet regelt overeenkomstig 138 van de Grondwet gedeeltelijk een aangelegenheid bedoeld in artikel 127, § 1, van de Grondwet.

**Art. 2. § 1.** Er wordt een begeleidingsplan inzake omschakelingen, hierna "plan" genoemd, ten uitvoer gelegd wanneer een bedrijf werknemers collectief ontslaat en de twee volgende voorwaarden vervuld zijn :

1° de vertegenwoordigers van de werknemers van betrokken bedrijf of sector hebben verzocht om het uitwerken van dat plan door de "Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi" (Waalse Dienst voor Beroepsopleiding en Tewerkstelling), ingesteld bij het decreet van de Waalse Gewestraad van 6 mei 1999 en hierna "de Dienst" genoemd;

2° het beheerscomité van de Dienst bedoeld in hoofdstuk III van voornoemd decreet van 6 mei 1999 heeft ingestemd met het plan opgesteld door de bevoegde diensten van de Dienst in samenwerking met de representatieve werknemersorganisaties en de vertegenwoordigers van de werknemers binnen het bedrijf.

Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder "bedrijf", "collectief ontslag", "werknemers" en "vertegenwoordigers van de werknemers" de begrippen omschreven in de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling en in artikel 1 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag. Dit decreet is evenwel ook toepasselijk op een collectief ontslag dat zich voordoet in het kader van een faillissementsprocedure.

§ 2. Het plan is een urgentiestelsel dat na goedkeuring door het beheerscomité van de Dienst collectief ontslagen werknemers het recht geeft om gebruik te maken van bedoeld stelsel dat de ontslagen doelgroep helpt bij de herinschakeling in het arbeidsproces rekening houdende met zijn kenmerken.

§ 3. Een plan loopt in principe één jaar met ingang van de inwerkingtreding ervan en niet langer dan twee jaar. De inwerkingtreding wordt nader bepaald in elk plan.

HOOFDSTUK II. — *Toepassingsveld*

**Art. 3.** Het plan wordt toegepast als het aantal ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1, 3°, van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag bereikt is. In geval van sluiting of van faillietverklaring van een bedrijf wordt bij de berekening van het aantal werknemers evenwel rekening gehouden met de werknemers die zijn ontslagen het jaar vóór de datum van het besluit tot stopzetting van de activiteit als die ontslagen plaatsvonden in fasen voorafgaande aan de sluiting of de faillietverklaring van het bedrijf.

De Regering mag op de voordracht van het beheerscomité van de Dienst de lijst aanvullen van de werknemers die in aanmerking genomen zullen worden bij de berekening van het aantal bedoeld in het eerste lid van dit besluit als het collectief ontslag een duidelijk nadelige weerslag op de tewerkstelling van andere werknemers heeft.

**Art. 4.** Dat plan geldt slechts voor de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 3. Zij kunnen elk ogenblik in het stelsel opgenomen worden en er doorlopend of discontinu gebruik van maken zolang het loopt.

De ontslagen werknemers die gebruik maken van het stelsel kunnen in aanmerking komen voor het in artikel 9 bedoelde begeleidingscontract inzake sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces.

HOOFDSTUK III. — *Procedure van ontwerp van een plan*

**Art. 5.** Het planontwerp wordt goedgekeurd door het beheerscomité van de Dienst. Het wordt door de Dienst opgesteld met inachtneming van de overeenkomst onderhandeld door de werkgever die ontslaat en de vertegenwoordigers van de werknemers.

Het wordt opgesteld op basis van een door de Regering goedgekeurde typebestek.

Na goedkeuring sluit het beheerscomité van de Dienst met de betrokken vertegenwoordigers van de werknemers vervolgens een partnerschapsovereenkomst waarin dat plan is opgenomen, overeenkomstig artikel 7, § 5, van voornoemd decreet van 6 mei 1999.

De Dienst informeert de Minister van Tewerkstelling en Vorming dat hij verzocht wordt een plan op te stellen en geeft hem kennis van het onderzoek van het verzoek, van het ontwerp, de goedkeuring en de uitvoering van het plan.

De informatie wordt verstrekt in drie fasen, met name het verzoek om opstelling van het plan, de goedkeuring of verworping van het plan en de periodieke beoordeling van de uitvoering van het plan.

HOOFDSTUK IV. — *Uitvoering van het plan*

**Art. 6.** De Dienst werkt in samenwerking met de representatieve werknemersorganisaties om te zorgen voor de opvolging en de opbouw van het project, voor de begeleiding en de opleiding van de sociale begeleiders.

Het beheerscomité van de Dienst verleent daartoe een subsidie aan genoemde organisaties via ad hoc-structuren met rechtspersoonlijkheid teneinde de werking van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde opdrachten te waarborgen.

Die subsidie wordt onder genoemde organisaties verdeeld op basis van het resultaat van de sociale verkiezingen in het Waalse Gewest en volgens de modaliteiten die de Regering bepaalt.

**Art. 7.** Het plan wordt uitgevoerd door een specifieke ploeg bestaande uit ambtenaren van de Dienst, alsook uit sociale begeleiders als de omschakelingscel opgericht is. Laatstgenoemden worden krachtens de overeenkomst bedoeld in artikel 5, derde lid, van dit decreet bij voorkeur onder de ontslagen werknemers aangewezen en hebben een ervaring die door de andere ontslagen werknemers erkend is. Ze staan krachtens een overeenkomst onder het gezag van de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De sociale begeleiders worden verdeeld op basis van de resultaten van de sociale verkiezingen van de betrokken bedrijven mits overeenkomst tussen de vakorganisaties.

**Art. 8.** In het kader van het plan kunnen de ontslagen werknemers beschikken over middelen als onthaal, doorlopende psychosociale begeleiding, bevordering van sociale en administratieve stappen, opvolging van de opleidings- en invoegprocessen, activiteiten i.v.m. de inschakeling in het arbeidsproces, opstelling van een beroepsbalans, toegang tot omschakeling, kwalificatie en tewerkstelling.

De ontslagen werknemers worden ook in kennis gesteld van de diensten verstrekt door plaatsingsbureaus uit de privé-sector.

**Art. 9.** Om in aanmerking te komen voor de stelsels waarin het plan voorzien, alsook voor hetzelfde recht op vergoeding als de stagiairs in opleiding bedoeld in de besluiten van de Franse Gemeenschapsexecutieve van 12 mei 1987 betreffende de beroepsopleiding en de toekenning van bepaalde voordelen aan de stagiairs die een beroepsopleiding volgen, sluit elke ontslagen werknemer met de Dienst een begeleidingsovereenkomst inzake sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces.

**Art. 10.** De Waalse Regering bepaalt de maximale gemiddelde tegemoetkomingsprijs per werknemer.

#### HOOFDSTUK V. — *Omschakelingscellen*

**Art. 11.** Het plan wordt uitgevoerd :

1° hetzij door de oprichting van een omschakelingscel als honderd werknemers of meer collectief ontslagen worden door een bedrijf;

2° hetzij door de tenlasteneming van de werknemers door een bestaande cel die territoriaal ressorteert onder dezelfde regionale directie als minder dan honderd werknemers collectief ontslagen worden door een bedrijf.

Bij gebrek aan een cel neemt de Dienst de collectief ontslagen werknemers rechtstreeks ten laste. Na instemming van het beheerscomité van de Dienst mogen de collectief ontslagen werknemers, als ze minstens honderd zijn, evenwel gehegroepeerd worden door het oprichten van een omschakelingscel.

De Regering mag doorgaans bepalen welke werknemers in aanmerking genomen worden bij de berekening van het aantal bedoeld in de vorige leden van dit artikel, als het collectief ontslag een duidelijk negatieve weerslag heeft op de tewerkstelling van andere werknemers.

**Art. 12.** De omschakelingscellen hebben geen rechtspersoonlijkheid en worden gezamenlijk door de Dienst en de vertegenwoordigers van de werknemers beheerd d.m.v. een begeleidingscomité zoals bepaald in het bestek en zoals vastgelegd in de partnerschapsovereenkomst bedoeld in artikel 5 van dit decreet.

Ze geven het beheerscomité van de Dienst regelmatig kennis van hun activiteiten zodat het kan zorgen voor de effectieve opvolging van de tenuitvoerlegging van de begeleidingsplannen en voor de evaluatie ervan.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Namen, 29 januari 2004.

De Minister-President,

J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

De Minister van Economie, K.M.O.'s, Onderzoek en Nieuwe Technologieën,

S. KUBLA

De Minister van Vervoer, Mobiliteit en Energie,

J. DARAS

De Minister van Begroting, Huisvesting, Uitrusting en Openbare Werken,

M. DAERDEN

De Minister van Ruimtelijke Ordening, Stedenbouw en Leefmilieu,

M. FORET

De Minister van Landbouw en Landelijke Aangelegenheden,

J. HAPPART

De Minister van Binnenlandse Aangelegenheden en Ambtenarenzaken,

Ch. MICHEL

De Minister van Sociale Aangelegenheden en Gezondheid,

Th. DETIENNE

De Minister van Tewerkstelling, Vorming en Huisvesting,

Ph. COURARD

Nota

(1) *Zitting 2003-2004.*

*Stukken van de Raad 606 (2003-2004) Nrs. 1 à 4.*

*Volledig verslag, openbare vergadering van 27 januari 2004.*

*Bespreking - Stemming.*