

4
Paritair Comité van het bedrijf der grind- en zandgroeven welke in
rij LM&jJIX- ^{geïmpliceerd worden in de gebieden Antwerpen, West-Vlaanderen, Cent-}
^{Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant}
~~Grind- en Zandgroeven Vlaanderen~~, met uitzondering van de witzandgroeven
CAO van 20 juni 2005 betreffende outplacement

4
Artikel 1. Toepassingsgebied en doel

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeid(st)ers
tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité ^{in de gebieden Antwerpen, West-Vlaanderen, Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant} voor ~~grind~~
en ~~zandgroeven~~.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot
verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V en van de
collectieve arbeidsovereenkomst 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de
Nationale arbeidsraad.

Zij heeft tot doel aan bepaalde categorieën van arbeid(st)ers die werden ontslagen, het
recht op outplacementbegeleiding te verlenen.

Art. 2. Voorwaarden voor outplacement

Om recht te hebben op outplacementbegeleiding moet de arbeid(st)er voldoen aan een
aantal voorwaarden :

Zij moeten :

- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven
- ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden of brugpensioen
- ten minste één jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan worden uitgebreid tot de arbeid(st)ers,
ongeacht de leeftijd op het ogenblik van het ontslag, op voorwaarde dat dergelijke
begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam
van een herstructureringsplan of bij sluiting of faling van een onderneming.

Art. 3. Procedure van aanvraag

De onder artikel 2 vermelde arbeid(st)ers zullen uiterlijk binnen twee maanden na het
einde van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke vraag om outplacementbegeleiding
richten tot het Sociaal Fonds voor de Grind- en Zandgroeven.

Het Sociaal Fonds voor de Grind- en Zandgroeven valideert de aanvragen. Indien de
arbeid(st)er voldoet aan de voorwaarden, zal het Sociaal Fonds voor de Grind- en
Zandgroeven overgaan tot het selecteren van een "dienstverlener".

Deze "dienstverlener" zal dan een overeenkomst sluiten met de betrokken arbeid(st)er
over de wederzijdse engagementen.

Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding

De "dienstverlener" biedt aan de ontslagen arbeid(st)er ontslagbegeleiding aan in drie
fasen.

De eerste fase (een termijn van 2 maanden ten belope van 20 uur begeleiding) houdt in

:

NEERLEGGING-DÉPÔT

15-07-2005

REGISTR.-ENREGISTR.

02-08-2005

NR
N°

75.943

16/10/06

- 9
- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider/ster
 - sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking
 - opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de arbeider/ster. Het is echter een essentiële stap voor de arbeid(st)er in het verwerkingsproces van zijn/haar ontslag.

Indien de arbeid(st)er binnen de eerste fase geen betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een tweede fase (de daaropvolgende termijn van vier maanden) ten belope van in het totaal 20 uur.

Indien de arbeider/ster op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van 6 maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.

Art. 5. Engagements van de arbeider/ster die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider/ster zich ertoe, zich bij de VDAB/FOREM/BGDA in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.

Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeid(st)er zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeid(st)er zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt zijn/haar recht op iedere verdere ontslagbegeleiding van de sector.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider/ster een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.

Wanneer de arbeider/ster een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn/haar verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waar ze was onderbroken.

Art. 6. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen arbeid(st)er te informeren over het bestaan van het sectoraal aanbod.

Art. 7. Herstructurering

Voor arbeid(st)ers betrokken bij een herstructurering of een sluiting van de onderneming kunnen de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject worden gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

In zulk geval zal het Sociaal Fonds voor de Grind- en Zandgroeven, op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake

4

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées et qui existent dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand
CCT du 20 juin 2005 relative au reclassement professionnel

Article 1^{er}. Champ d'application et objet

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrier(ère)s occupé(e)s dans les entreprises ressortissant à la ~~Commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable~~, à l'exception des exploitations de sable blanc.

La présente convention est conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V et de la convention collective de travail 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail.

Elle a pour objet l'octroi d'un droit au reclassement professionnel à certaines catégories d'ouvrier(ère)s licencié(e)s.

Art. 2. Conditions pour le reclassement professionnel

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées et qui existent dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand

Pour avoir droit à l'accompagnement au reclassement professionnel, l'ouvrier(ère) doit remplir une série de conditions :

Ils doivent :

- Avoir atteint 45 ans au moment du licenciement.
- Avoir été licencié pour un motif autre qu'un motif grave ou pour cause de prépension.
- Compter au moins 1 an de service ininterrompu auprès de l'employeur qui les licencie.

Le droit à un accompagnement au reclassement professionnel peut être étendu aux ouvrier(ère)s, quel que soit leur âge au moment du licenciement, à condition qu'un tel accompagnement fasse l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration ou en cas de fermeture ou de faillite d'une entreprise.

Art. 3. Procédure de demande

Les ouvrier(ère)s visé(e)s à l'article 2 adresseront, dans les deux mois suivant la cessation du contrat de travail, une demande écrite d'accompagnement au reclassement professionnel au Fonds social des carrières de gravier et de sable.

Le Fonds social des carrières de gravier et de sable valide les demandes. Si l'ouvrier(ère) satisfait aux conditions, le Fonds social des carrières de gravier et de sable procédera à la sélection d'un « prestataire de service ».

Ce « prestataire de service » conclura ensuite, avec l'ouvrier(ère) concerné(e), un contrat portant sur les engagements mutuels.

Art. 4. Contenu de l'accompagnement au reclassement professionnel

Le « prestataire de service » propose à l'ouvrier(ère) licencié(e) un accompagnement au licenciement en trois phases.

La première phase (un délai de 2 mois à concurrence de 20 heures d'accompagnement) implique :

- Prise de contact et accompagnement psychologique en vue de l'assimilation du licenciement et de l'établissement d'un bilan pour l'ouvrier(ère).
- Exercices de candidatures et aide à la recherche d'un nouvel emploi.
- Suivi et aide lors des candidatures.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

15-07-2005

04-08-2005

NR.
N°

15.943 / 60 / 102.06

L'entretien de prise de contact est facultatif pour l'ouvrier(ère). Il s'agit toutefois d'une étape essentielle à l'assimilation de son licenciement.

Si, au cours de cette première phase, l'ouvrier(ère) n'a pas trouvé de nouvel emploi ni débuté d'activité en tant qu'indépendant(e), l'accompagnement se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant de quatre mois) à concurrence de 20 heures au total.

Si, au cours de cette deuxième phase, l'ouvrier(ère) n'a pas trouvé de nouvel emploi ni débuté d'activité en tant qu'indépendant(e), l'accompagnement se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant de 6 mois), de nouveau à concurrence de 20 heures.

Art. 5. Engagements de l'ouvrier (ère) qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier(ère) licencié(e) s'engage à s'inscrire au VDAB/ FOREM / ORBEM en tant que demandeur(euse) d'emploi et d'en fournir la preuve.

Pour avoir droit au suivi et à l'accompagnement prévus aux phases 2 et 3, l'ouvrier(ère) licencié(e) s'engage à collaborer de bonne foi à l'accompagnement et à suivre les formations proposées.

Dès que l'ouvrier(ère) s'absente sans justification valable à l'un de ces stades, il/elle perd son droit à tout accompagnement au licenciement dans le secteur.

L'accompagnement prend également fin lorsque l'ouvrier(ère) trouve un autre employé comme salarié(e) ou indépendant(e).

Si l'ouvrier(ère) trouve un nouvel emploi mais le perd dans les trois mois de son entrée en service, l'accompagnement au reclassement professionnel peut reprendre, à sa demande, à la phase où il avait été interrompu.

Art. 6. Engagement de l'employeur

L'employeur doit informer l'ouvrier(ère) licencié(e) de l'existence d'une offre sectorielle.

Art. 7. Restructuration

Pour les ouvrier(ère)s concerné(e)s par une restructuration ou une fermeture d'entreprise, la demande et l'exécution du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisés en exécution du plan de restructuration.

Dans ce cas, le Fonds social des carrières de gravier et de sable dérogera, sur proposition des parties concernées par le plan de restructuration, aux conditions d'âge, d'ancienneté, de durée et de stades.

Pour le reclassement des ouvrier(ère)s licencié(e)s pour cause de faillite, le Fonds social des carrières de gravier et de sable fera appel aux moyens publics mis à disposition à cet effet (Fonds de reclassement du SERV - Conseil économique et social de Flandre).

Dans certains cas, des cellules pour l'emploi seront créées, pour lesquelles il pourra être fait appel aux moyens disponibles que les pouvoirs publics mettent à disposition.

Art. 8. Coûts de l'accompagnement

Les coûts imputés pour le prestataire de service pour l'accompagnement au reclassement professionnel, tel que décrit dans la présente convention, sont à charge de l'employeur individuel qui procède au licenciement.

S'il s'agit d'ouvrier(ère)s occupés par des employeurs relevant du « Grinddecreet » (décret sur le gravier), ces frais sont à charge du Comité social, tel que décrit dans son plan stratégique, quatrième volet.

Art. 9. Accompagnement pendant le délai de préavis

Lorsque l'accompagnement au reclassement professionnel a lieu pendant le délai de préavis, les heures d'accompagnement sont imputées sur le temps durant lequel l'ouvrier(ère) a le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi, conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 10. L'obligation en application de la convention collective de travail 82.

Les signataires de la présente convention déclarent que l'instauration de cet accompagnement sectoriel au reclassement professionnel permet de satisfaire aux obligations légales et conventionnelles des employeurs ressortissant à la ~~commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable~~, à l'exception des exploitations de sable blanc.

L'octroi de cet accompagnement au reclassement professionnel ne porte aucunement préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail relatives au licenciement, ni aux avantages complémentaires octroyés par le biais des conventions collectives de travail sectorielles.

Art. 11. Engagements du prestataire de service

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées et/ou ouvertes dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand

L'accompagnement sectoriel au reclassement professionnel n'est proposé que pour autant que le prestataire de service auquel le secteur fera appel, respecte les engagements que lui impose la convention collective de travail 82 conclue au sein du Conseil national du Travail.

Art. 12. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée déterminée, prenant cours le 1^{er} janvier 2005 et prenant fin le 30 juin 2007.