

29-11-2005

23-12-2005

77.847 16/10602

<u>Sous-commission paritaire de l'industrie du béton</u>	NR. N° <u>Paritair Subcomité voor de betonindustrie</u>
<b>Convention collective de travail du 24/11/2005</b>	<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 24/11/2005</b>
OUTPLACEMENT	OUTPLACEMENT
<b><u>CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION</u></b>	<b><u>HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED</u></b>
<p>Article 1. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.</p> <p>L'on entend par «ouvriers», les ouvriers et les ouvrières.</p>	<p>Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor de betonindustrie ressorteren.</p> <p>Onder "arbeiders" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.</p>
<b><u>CHAPITRE 2. AYANTS DROIT</u></b>	<b><u>HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN</u></b>
<p>Article 2. - Ont droit à une procédure de reclassement professionnel organisée par le fonds social de l'industrie du béton, les ouvriers dont le licenciement a été signifié après le 30 juin 2005, et:</p>	<p>Artikel 2. - Komen in aanmerking voor een outplacementbegeleiding georganiseerd door het sociaal fonds van de betonindustrie, de arbeiders waarvan het ontslag werd betekend na 30 juni 2005, en :</p>
<p>1° qui ont atteint l'âge de quarante ans au moment où le congé est donné ;</p> <p>2° qui ont au moins un an de service dans la société au moment de leur licenciement ;</p> <p>3° dont le préavis est donné pour des motifs économiques.</p>	<p>1° die op het ogenblik waarop het ontslag wordt gegeven de leeftijd van veertig jaar hebben bereikt;</p> <p>2° die minstens één jaar in dienst zijn van de onderneming op het ogenblik van hun ontslag;</p> <p>3° waarvan het ontslag werd betekend om een economische reden.</p>
<p>Article 3. - Le droit au reclassement professionnel peut être étendu aux ouvriers de moins de 40 ans, à condition que ce reclassement fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration, ou en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.</p>	<p>Artikel 3. - Het recht op outplacement kan worden uitgebreid tot arbeiders jonger dan 40 jaar, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering of bij sluiting of falig van de onderneming.</p>
<b><u>CHAPITRE 3. PROCEDURE DE LA DEMANDE</u></b>	<b><u>HOOFDSTUK 3. AANVRAAGPROCEDURE</u></b>
<p>Article 4. - L'ouvrier licencié doit formuler sa demande d'outplacement par écrit auprès du fonds social, au plus tard endéans le mois suivant la fin du contrat de travail.</p>	<p>Artikel 4. - De ontslagen arbeider dient zijn aanvraag tot outplacement schriftelijk in te dienen bij het sociaal fonds, ten laatste binnen de maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.</p>
<p>Cette demande écrite est effectuée au moyen du formulaire prescrit (voir annexe).</p>	<p>Deze schriftelijke aanvraag gebeurt via een voorgeschreven formulier (zie bijlage).</p>
<p>L'ouvrier joint à la demande les documents nécessaires</p>	<p>De arbeider voegt bij zijn aanvraag de nodige</p>

comme décrit dans le formulaire de demande.

Article 5. - Le fonds social analyse la demande et si la demande satisfait aux conditions, le fonds établit un contact entre l'ouvrier et le prestataire de services.

**CHAPITRE 4. CONTENU DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL**

Article 6. - § 1. Le prestataire de services propose à l'ouvrier licencié une procédure de reclassement professionnel en trois phases.

La première phase (un délai de quatre mois de guidance) comporte :

- séance d'information et d'encadrement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan personnel pour l'ouvrier ;
- entraînement de sollicitation et assistance en vue de la recherche d'un emploi ;
- suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail.

La séance d'information est facultative pour l'ouvrier, mais c'est un pas essentiel dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si l'ouvrier n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant au cours de cette première phase, l'accompagnement se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant est de deux mois).

Si l'ouvrier n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant au bout de cette deuxième phase, l'accompagnement se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant est de six mois).

§ 2. La procédure de reclassement professionnel peut être proposée tant individuellement que collectivement.

L'accompagnement collectif est organisé pour des groupes d'ouvriers qui se composent de minimum 4 et maximum 12 participants.

Le choix entre l'accompagnement individuel ou collectif dépend du nombre d'inscriptions à un moment déterminé.

**CHAPITRE 5. DEVOIRS DE L'OUVRIER**

Article 7. - Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier licencié s'engage à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREM, de l'ORBEM ou du VDAB et à en fournir la preuve.

documenten zoals omschreven in het aanvraagformulier.

Artikel 5. - Het sociaal fonds onderzoekt de aanvraag en indien de aanvraag voldoet aan de voorwaarden legt het sociaal fonds contact tussen de arbeider en de dienstverlener.

**HOOFDSTUK 4. INHOUD VAN DE OUTPLACEMENT**

Artikel 6. - § 1. De dienstverlener biedt aan de ontslagen arbeider outplacementbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een termijn van vier maanden begeleiding) houdt in :

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider;
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking;
- opvolging en ondersteuning bij de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de arbeider, maar het is echter een essentiële stap voor de arbeider in het verwerkingsproces van het ontslag.

Indien de arbeider 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 twee maanden).

Indien de arbeider 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).

§2. De outplacementbegeleiding kan zowel individueel als collectief worden aangeboden.

De collectieve begeleiding wordt georganiseerd in groepen arbeiders van minimum 4 tot maximum 12 deelnemers.

De keuze van individuele al dan niet collectieve begeleiding hangt af van het aantal ingeschreven arbeiders op een bepaald tijdstip.

**HOOFDSTUK 5. PLICHTEN VAN DE ARBEIDER**

Artikel 7. - Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe, zich bij de VDAB/BGDA/FOREM in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.

Pour avoir droit au suivi et à une assistance ultérieure dans la phase suivante, l'ouvrier licencié s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Article 8. - Dès que l'ouvrier est absent dans l'un des stades, sans justification suffisante, il perd le droit au reclassement professionnel sectoriel.

Le reclassement est également arrêté dès que l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel peut, à sa demande, reprendre à la phase où elle avait été interrompue.

**CHAPITRE 6. DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR**

Article 9. - L'employeur est tenu d'informer par écrit l'ouvrier licencié de l'existence de l'offre sectorielle, au plus tard le dernier jour de travail de l'ouvrier licencié.

**CHAPITRE 7. RESTRUCTURATION**

Article 10. - Pour les ouvriers concernés par une restructuration ou en cas de fermeture de l'entreprise, la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisées en exécution d'un plan de restructuration.

Le cas échéant, le Conseil d'administration du fonds social peut, sur proposition des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions d'âge, d'ancienneté, de durée et des phases.

En regard de l'effort fourni par le secteur, un effort proportionnel peut, dans ce cas, être demandé à l'employeur.

Pour le reclassement de l'ouvrier licencié suite à une faillite ou par une entreprise reconnue en difficulté, le Conseil d'administration du fonds social fera appel aux moyens financiers publics prévus dans ces cas (p.ex. Herplaatsingsfonds).

**CHAPITRE 8. COÛTS**

Article 11. - Les coûts portés en compte par le prestataire de services pour la procédure de reclassement professionnel telle que décrite par la présente convention, sont pris en charge par le fonds social.

**CHAPITRE 9. PROCEDURE PENDANT LE DELAI DE PREAVIS**

Article 12. - Lorsque la procédure de reclassement

Om in de volgende fase recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Artikel 8. - Zodra de arbeider zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt het recht op iedere verdere sectorale outplacementbegeleiding.

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

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

**HOOFDSTUK 6. PLICHTEN VAN DE WERKGEVER**

Artikel 9. - De werkgever dient de ontslagen arbeider schriftelijk te informeren over het bestaan van het sectoraal aanbod, uiterlijk op de laatste werkdag van de ontslagen arbeider.

**HOOFDSTUK 7. HERSTRUCTURERING**

Artikel 10. - Voor arbeiders 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 kan de raad van beheer van het sociaal fonds, op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia. Tegenover de inspanning die door de sector wordt geleverd kan, in dit geval, een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd.

Voor de herplaatsing van de arbeider die werd ontslagen ten gevolge van een faillissement of door een onderneming erkend als een bedrijf in moeilijkheden, zal de Raad van Beheer van het sociaal fonds beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Herplaatsingsfonds).

**HOOFDSTUK 8. KOSTEN**

Artikel 11. - De kosten aangerekend door de dienstverlener voor de outplacementbegeleiding zoals omschreven in deze overeenkomst worden ten laste genomen door het sociaal fonds.

**HOOFDSTUK 9. BEGELEIDING TIJDENS DE OPZEGTERMIJN**

Artikel 12 - Wanneer de outplacementbegeleiding

professionnel se déroule pendant le délai de préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel l'ouvrier peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi.

#### **CHAPITRE 10. DISPOSITIONS GENERALES**

Article 13. - Les signataires de la présente convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle de reclassement professionnel, il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur de l'industrie du béton.

L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement ni aux avantages complémentaires accordés par les conventions collectives de travail sectorielles.

Article 14. - La procédure de reclassement professionnel sectoriel n'est proposée que pour autant que le prestataire de services auquel le secteur fera appel observe les engagements qui lui sont imposés en vertu de la convention collective de travail 82 conclue par le Conseil National du Travail.

#### **CHAPITRE 11. DIFFERENDS**

Article 15 - Tout différend relatif à l'interprétation des dispositions de cette convention collective de travail, peut être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

#### **CHAPITRE 12. VALIDITE**

Art. 16. - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 juillet 2005 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée au président de la sous-commission paritaire de l'industrie du béton, par lettre recommandée à la poste.

plaatsheeft tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de arbeider op grond van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

#### **HOOFDSTUK 10. AIGEMENE BEPALINGEN**

Artikel 13 - De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat door het invoeren van deze sectorale outplacementbegeleiding aan de wettelijke en conventionele verplichtingen van de werkgevers van de sector van de betonindustrie wordt voldaan.

Toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.

Artikel 14 - De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voorzover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst 82 gesloten in de Nationale arbeidsraad worden opgelegd.

#### **HOOFDSTUK 11. GESCHILLEN**

Artikel 15. - Alle geschillen betreffende de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het paritair subcomité voor de betonindustrie.

#### **HOOFDSTUK 12 . GELDIGHEID**

Artikel 16. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2005 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Ze kan worden opgezegd door één van de partijen mits naleving van een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité van de betonindustrie bij een ter post aangetekende brief.



## SOCIAAL FONDS VAN DE BETONINDUSTRIE

(K.B. van 15.3.1982 - B.S. van 20.5.1982)  
Voltastraat 12 - 1050 Brussel - Tel. : 02-735.80.15

### Aanvraagformulier: outplacementbegeleiding in de betonindustrie

#### DOOR DE AANVRAGER IN TE VULLEN (in drukletters)

Naam: ..... Voornaam: .....

Adres : ..... Postnummer : ..... Gemeente : .....

Telefoonnummer: .....

Rijksregisternummer: .....

Naam en adres van de laatste werkgever: .....

Datum indiensttreding: ..... / ..... / .....

Datum ontslag: ..... / ..... / .....

Opzeg nog te presteren :

ja, tot ..... / ..... / .....

neen

#### Deze aanvraag dient te worden inaediend met toevoeging van de volgende documenten:

1. Kopie van de ontslagbrief;
2. Attest inschrijving als werkzoekende bij de publieke bemiddelingsdienst (VDAB, FOREM, BGDA).

Datum : ..... / ..... / .....

Handtekening :

De meegedeelde gegevens worden opgenomen in het databestand van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie. Zij zullen uitsluitend worden gebruikt om uw recht op outplacement te onderzoeken en eventueel toe te kennen in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst die de wettelijke opdracht van dit Fonds vastlegt. U heeft het recht op toegang tot deze gegevens en kunt ze eventueel laten verbeteren.

Terug te sturen, samen met de noodzakelijke documenten, naar **SFBI**, Voltastraat 12, 1050 Brussel,  
Fax 02/734.77.95 - E-mail: mail@febe.be



## FONDS SOCIAL DE L'INDUSTRIE DU BETON

(A.R. du 15.3.1982 - M.B. du 20.5.1982)  
Rue Volta 12 - 1050 Bruxelles - Tél. : 02-735.80.15

### Formulaire de demande: reclassement professionnel dans l'industrie du béton

#### A REMPLIR PAR LE DEMANDEUR (en majuscules)

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : ..... Code postal : ..... Commune : .....

Numéro de téléphone: .....

Numéro de registre national : .....

Nom et adresse du dernier employeur: .....

Date d'entrée en service: ..... / ..... / .....

Date du licenciement: ..... / ..... / .....

Préavis restant à prester :

oui, jusqu'au ..... / ..... / .....

non

#### Les documents suivants doivent être joints à la présente demande:

1. Copie de la lettre de licenciement;
2. Attestation d'inscription comme demandeur d'emploi auprès du service public de placement (FOREM, VDAB, ORBEM).

Date: ..... / ..... / .....

Signature:

Les données communiquées seront reprises dans la banque de données du Fonds Social de l'industrie du béton. Elles seront uniquement utilisées pour vérifier votre droit au reclassement professionnel et le cas échéant, d'éventuellement l'octroyer, et ceci dans l'exécution de la convention collective qui fixe la mission légale de ce Fonds. Vous avez le droit d'accès à ces données et vous pouvez les corriger éventuellement.

A renvoyer, accompagné des documents requis au **FSBI**, rue Volta 12, 1050 Bruxelles,  
Fax 02/734.77.95 - Email: mail@febe.be