

**PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF**

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION**

CAO van 20 december 2007

CCT du 20 décembre 2007

**Organisatie van een sectorale
outplacement voor sommige
oudere werknemers**

**Organisation d'un reclassement
professionnel sectoriel pour
certains travailleurs âgés**

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la Construction.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

On entend par "ouvrier" les ouvriers et les ouvrières.

Artikel 2. De arbeider wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven en, heeft, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van CAO nr. 82bis van 17 juli 2007, recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze CAO.

Article 2. L'ouvrier dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné, a droit, sans préjudice des dispositions de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007, à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente CCT.

Heeft eveneens recht op een outplacementbegeleiding zoals bepaald in deze CAO, de arbeider die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en die behoort tot de categorie I en IA.

A également droit à une procédure de reclassement professionnel telle que fixée par la présente CCT, l'ouvrier qui a atteint l'âge de 40 ans et qui appartient à la catégorie salariale I et IA.

Het recht op outplacement wordt uitgebreid tot arbeiders jonger dan 45 jaar, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding (1) het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering of (2) bij bedrijven erkend in moeilijkheden of (3) bij sluiting of faling van de onderneming.

Le droit au reclassement professionnel est étendu à des ouvriers de moins de 45 ans, à la condition (1) qu'un tel accompagnement fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cas d'une restructuration, ou (2) qu'il s'agisse d'une entreprise reconnue comme étant en difficulté, ou (3) en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.

Voor de herplaatsing van de arbeiders die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement zal het FVB een beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Herplaatsingsfonds Serv).

Pour le reclassement professionnel d'ouvriers licenciés suite à une faillite, le FFC fera appel aux moyens publics mis à disposition pour ce type de situation (par ex. les "cellules de reconversion" wallonnes).

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen.

Artikel 3. Voor de ontslagen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van onderhavige CAO worden de kosten voor outplacementbegeleiding solidair gedragen door de sector en worden de verplichtingen van de individuele werkgever overgedragen aan de sector, zonder afbreuk te doen aan de bepaling van artikel 7 van onderhavige CAO.

Hoofdstuk 2 - De dienstverlener

Artikel 4. De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen de outplacementopdracht toe aan het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB).

Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele bepalingen.

Het FVB kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

Artikel 5. Het FVB neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitscriteria in acht die bepaald worden in artikel 5 van de CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van het FVB op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de CAO n° 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad alsook onderhavige CAO in acht te nemen.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur qui ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue, ou lorsque le congé est donné pour faute grave ou en cas de prépension.

Article 3. Pour les travailleurs licenciés durant la durée de validité de la présente CCT, les coûts du reclassement professionnel sont supportés solidairement par le secteur et les obligations incombant à l'employeur individuel sont transférées au secteur, sans préjudice de la disposition de l'article 7 de la présente CCT.

Chapitre 2 - Le prestataire de services

Article 4. Les employeurs mentionnés à l'article 1^{er} de la présente convention, confient la mission de reclassement professionnel au Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC).

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en exécution des dispositions légales et conventionnelles.

Le FFC peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Article 5. Lors de l'exécution de cette mission, le FFC prendra en compte les critères de qualité fixés par l'article 5 de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte du FFC doivent s'engager à prendre en considération la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail, ainsi que la présente CCT.

Hoofdstuk 3 - Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Artikel 6. § 1. Het FVB organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

(a) 1^{ste} fase:

3 maanden met een intensiteit van 30 uur voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne (psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun) waarvan 4 uur voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle toeleiding tot het FVB en andere cursussen;

(b) 2^{de} fase:

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 3 maanden met een intensiteit van 20 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

(c) 3^{de} fase:

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 10 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§ 2. De Raad van Bestuur van het FVB bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

Hoofdstuk 4 - Procedure

Artikel 7. Binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk aan de arbeider, die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij het FVB.

Chapitre 3 - Durée et contenu de l'aide au reclassement

Article 6. § 1^{er}. Le FFC organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

(a) 1^{ère} phase:

3 mois à concurrence de 30 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par le FFC et d'autres organismes;

(b) 2^{ème} phase:

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 3 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement;

(c) 3^{ème} phase:

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 6 mois à concurrence de 10 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

§ 2. Si cela s'avère nécessaire, le Conseil d'administration du FFC définira de manière plus précise le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Chapitre 4 - Procédure

Article 7. Dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement professionnel à l'ouvrier qui répond aux conditions prévues à l'article 2, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par le FFC.

In geval van een beëindiging met een opzeggings-termijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de arbeider om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen.

Artikel 8. De arbeider beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken arbeider zijn instemming heeft gegeven.

In geval van instemming stelt de werkgever het FVB in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider.

Desgevallend meldt de werkgever de concrete en nuttige gegevens van de ontslagen arbeider aan de plaatselijke werkgeversorganisatie, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt het FVB in kennis stelt.

Artikel 9. De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie achtereenvolgende begeleidingsfasen van respectievelijk 30, 20 en 10 uur. De overgang naar een volgende fase verloopt automatisch behalve wanneer de arbeider het FVB heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige uitoefent en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

Artikel 10. Het FVB kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de arbeider weigeren indien hij/zij niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

Si la rupture du contrat prévoit un délai de préavis, il est possible, pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à l'ouvrier concerné à partir de la notification du congé, et pour l'ouvrier, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

Article 8. Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier licencié au FFC.

Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation syndicale locale, représentée au sein de la Commission paritaire de la Construction, qui les fait parvenir à son tour au FFC.

Article 9. La procédure de reclassement professionnel comporte trois phases successives comprenant chacune respectivement 30, 20 et 10 heures d'accompagnement. Le passage à la phase suivante est automatique sauf si l'ouvrier a averti le FFC qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il exerce désormais une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite dès lors plus poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Article 10. Le FFC peut refuser à l'ouvrier l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il (elle) n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Artikel 11. Wanneer de arbeider, die het FVB verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat en opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij het FVB binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Hoofdstuk 5 - Slotbepalingen

Artikel 12. Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.

Artikel 13. De outplacementbegeleiding mag door het FVB aan de arbeider enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover het FVB uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenissen, aan de arbeider die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de arbeider op grond van zijn schade tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan 3 maanden loon te waarborgen.

Article 11. Lorsque l'ouvrier qui a averti le FFC qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. Elle débute alors à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit au FFC dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

Chapitre 5 - Dispositions finales

Article 12. Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Article 13. Le FFC ne peut proposer à l'ouvrier une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis du FFC à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie ainsi que vers le domicile de l'ouvrier, et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'ouvrier qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à 3 mois de salaire, en plus des dédommagements que l'ouvrier peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

Artikel 14. De Raad van Bestuur van het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid wordt gemachtigd alle nodige handelingen te stellen met betrekking tot de sectorale outplacement bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Ze heeft uitwerking met ingang van 1 december 2007 voor alle betekenissen van ontslagen na die datum aan de arbeider die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 2.

Het Paritair Comité zal jaarlijks een evaluatie maken over de resultaten van de outplacementbegeleiding. Hiertoe zal het FVB de nodige gegevens ter beschikking stellen.

Deze CAO kan op verzoek van de meeste gerede partij worden opgezegd met een opzeggings-termijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot opzegging neemt, moet de reden aangeven en amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst, in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf te bespreken.

Article 14. Le Conseil d'administration du Fonds de formation de la construction est habilité à poser tous les actes nécessaires à la mise en œuvre du reclassement sectoriel organisé par la présente convention collective de travail.

Article 15. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle produit ses effets le 1^{er} décembre 2007 et s'applique à toutes les notifications de licenciement qui interviendront après cette date et qui concerneront des ouvriers répondant aux conditions mentionnées à l'article 2.

La Commission paritaire effectuera chaque année une évaluation des résultats de l'aide au reclassement professionnel organisée. A cet effet, le FFC lui fournira tous les renseignements nécessaires.

La présente convention collective pourra être résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission paritaire de la Construction au plus tard un mois après réception.