

PARITAIR COMITÉ VOOR HET  
BOUWBEDRIJF

COMMISSION PARITAIRE DE LA  
CONSTRUCTION

CCAO van 29 juni 2017

CCT du 29 juin 2017

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

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

**Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied**

**Chapitre 1<sup>er</sup> – 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.

In deze CAO verstaat men onder:

Dans la présente CCT, on entend par:

- arbeiders: de arbeiders en arbeidsters;
- Constructiv: de benaming van het fonds voor bestaanszekerheid opgericht voor de sector van het bouwbedrijf (PC 124).

- ouvriers: les ouvriers et les ouvrières;
- Constructiv: la dénomination du fonds de sécurité d'existence institué pour le secteur de la construction (CP 124).

**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 die geniet van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken, heeft recht op outplacement-begeleiding zoals bepaald door deze CAO, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 en van afdeling II van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

**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 et qui bénéficie d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente CCT, sans préjudice des dispositions de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 et de la section II du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Heeft eveneens recht op een outplacementbegeleiding zoals bepaald in deze CAO, de arbeider die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt, die geniet van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken, en die behoort tot de categorie I en IA. Deze maatregel wil voorkomen dat de arbeider voortijdig de arbeidsmarkt verlaat.

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, qui bénéficie d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, et qui appartient à la catégorie salariale I et IA. Cette mesure vise à éviter que l'ouvrier quitte prématurément le marché du travail.

## Commentaar bij artikel 2, lid 2

*De sociale partners in de bouwsector vinden het passend en noodzakelijk om de bedoelde 40-plussers van een outplacement te laten genieten. Hierdoor wordt ervoor gezorgd dat ze de arbeidsmarkt niet voortijdig verlaten, dit door de extra ondersteuning in verband met de re-integratie in de bouwmarkt, die bovendien sterk gekenmerkt wordt door de knelpuntberoepen.*

*Een lagere leeftijd dan deze vervat in de CAO nr. 82bis is gerechtvaardigd omdat de loopbaan in de bouwsector korter is. De leeftijd van 40 jaar is gekozen als de gemiddelde leeftijd vanaf wanneer de bedoelde arbeiders moeilijkheden ondervinden om een nieuwe job te vinden. Deze situatie doet zich in de regel niet voor bij arbeiders onder de 40 jaar.*

Het recht op outplacement wordt uitgebreid tot arbeiders jonger dan 45 jaar, die genieten van een opzegtermijn of een compenserende opzeggvergoeding van minder dan 30 weken, 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.

Voor de herplaatsing van de arbeiders die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement zal Constructiv een beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Sociaal Interventiefonds van de VDAB, de Waalse "cellules de reconversion" ...).

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

**Artikel 3. § 1.** Voor de ontslagen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van onderhavige CAO en op voorwaarde dat de werkgever bedoeld in artikel 1 de outplacementopdracht heeft toegevoegd aan Constructiv, betaalt Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacement-begeleiding terug aan de werkgever.

## Commentaire sur l'article 2, alinéa 2

*Les partenaires sociaux de la construction sont d'avis qu'il est approprié et nécessaire d'offrir le reclassement professionnel aux ouvriers concernés âgés de 40 ans ou plus. De cette manière, il est assuré qu'ils ne quittent pas prématurément le marché du travail, grâce au soutien supplémentaire dans la réintégration dans le marché du travail construction, qui est en plus caractérisé par des fonctions critiques.*

*Un âge plus bas que dans la CCT n° 82bis est justifié car la carrière professionnelle est plus courte dans la Construction. L'âge de 40 ans a été choisi comme un âge moyen à partir duquel les ouvriers concernés éprouvent des difficultés à retrouver un nouvel emploi. Cette situation ne se présente en général pas pour les ouvriers de moins de 40 ans.*

Le droit au reclassement professionnel est étendu à des ouvriers de moins de 45 ans, qui bénéficient d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, 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.

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

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.

**Article 3. § 1<sup>er</sup>.** Pour les travailleurs licenciés durant la durée de validité de la présente CCT et à condition que l'employeur visé à l'article 1<sup>er</sup> a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel.

De verplichtingen van de individuele werkgever worden overgedragen aan de sector, zonder afbreuk te doen aan de bepaling van artikel 7 van onderhavige CAO.

§ 2. Om aanspraak te kunnen maken op de terugbetaling moet de onderneming in regel zijn met de storting van de bijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid.

§ 3. Met het oog op de terugbetaling zijn de in artikel 1 bedoelde ondernemingen gehouden de richtlijnen na te volgen die door Constructiv worden verspreid, gebruik te maken van de daartoe uitgegeven formulieren en alle vereiste inlichtingen en rechtvaardigingen te verschaffen.

## Hoofdstuk 2 – De dienstverlener

**Artikel 4.** De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen de outplacementopdracht toe aan Constructiv.

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

Constructiv 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 en aangewezen worden volgens een sectorale procedure vastgelegd door Constructiv die een objectieve toewijzing moet waarborgen.

**Artikel 5.** Constructiv 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 Constructiv 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.

Les obligations incombant à l'employeur individuel sont transférées au secteur, sans préjudice de la disposition de l'article 7 de la présente CCT.

§ 2. Pour pouvoir prétendre au remboursement, l'entreprise doit être en règle de versement des cotisations aux fonds de Sécurité d'Existence.

§ 3. En vue du remboursement, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont tenues de se conformer aux instructions diffusées par Constructiv, d'utiliser les formulaires émis à cet effet et de fournir tous renseignements et justificatifs requis.

## Chapitre 2 – Le prestataire de services

**Article 4.** Les employeurs mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, confient la mission de reclassement professionnel à Constructiv.

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

Constructiv 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 et désignés conformément une procédure sectorielle fixée par Constructiv qui doit garantir une adjudication objective.

**Article 5.** Lors de l'exécution de cette mission, Constructiv 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 de Constructiv 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. Constructiv organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

(a) 1<sup>ste</sup> 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 Constructiv en andere cursussen;

(b) 2<sup>de</sup> 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<sup>de</sup> 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. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 23 van de statuten van Constructiv 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 Constructiv.

### Chapitre 3 – Durée et contenu de l'aide au reclassement

**Article 6.** § 1<sup>er</sup>. Constructiv organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

(a) 1<sup>ère</sup> 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 Constructiv et d'autres organismes;

(b) 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 Comité de gestion prévu à l'article 23 des statuts de Constructiv 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 Constructiv.

In geval van een beëindiging met een opzeggings-  
termijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds  
vanaf de kennisgeving van de opzegging een be-  
geleiding aan te bieden en voor de arbeider om na  
de kennisgeving van die opzegging een begelei-  
ding 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 aange-  
vat worden nadat de betrokken arbeider zijn in-  
stemming heeft gegeven.

In geval van instemming stelt de werkgever  
Constructiv 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, vertegen-  
woordigd in het Paritair Comité voor het Bouw-  
bedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis  
stelt.

**Artikel 9.** De outplacementbegeleiding is inge-  
deeld in drie achtereenvolgende begeleidingsfasen  
van respectievelijk 30, 20 en 10 uur. De overgang  
naar een volgende fase verloopt automatisch be-  
halve wanneer de arbeider Constructiv 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.** Constructiv 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.

**Artikel 11.** Wanneer de arbeider, die Constructiv  
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 Constructiv  
binnen een termijn van één maand na het verlies  
van de nieuwe dienstbetrekking.

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 notifi-  
cation 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 consente-  
ment par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut dé-  
buter 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 à  
Constructiv.

Le cas échéant, l'employeur transmet les informa-  
tions concrètes et utiles concernant l'ouvrier licen-  
cié à l'organisation syndicale locale, représentée  
au sein de la Commission Paritaire de la Construc-  
tion, qui les fait parvenir à son tour à Constructiv.

**Article 9.** La procédure de reclassement profes-  
sionnel comporte trois phases successives com-  
prenant chacune respectivement 30, 20 et 10 heu-  
res d'accompagnement. Le passage à la phase  
suivante est automatique sauf si l'ouvrier a averti  
Constructiv 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.** Constructiv 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.

**Article 11.** Lorsque l'ouvrier qui a averti  
Constructiv 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 à  
Constructiv dans un délai d'un mois suivant la  
perte de ce nouvel emploi.

De arbeider die ontslagen werd en een nieuwe betrekking heeft gevonden zonder een beroep te hebben gedaan op het sectorale outplacement, behoudt het recht op een volledige outplacementbegeleiding wanneer hij bij de nieuwe werkgever binnen het jaar ontslagen wordt.

## 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 werkdag of een werkdag per week.

**Artikel 13.** De outplacementbegeleiding mag door Constructiv aan de arbeider enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover Constructiv uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering af 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 verbintenis, 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.

**Artikel 14.** Het Beheerscomité bedoeld in artikel 23 van de statuten van Constructiv wordt gemachtigd alle nodige handelingen te stellen met betrekking tot de sectorale outplacement bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 15.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en verstrijkt op 31 december 2018.

L'ouvrier qui a été licencié et qui a trouvé un nouvel emploi sans faire appel à la procédure sectorielle de reclassement professionnel, conserve néanmoins le droit au programme complet d'aide au reclassement dans le cas où il serait licencié dans l'année par son nouvel employeur.

## 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.** Constructiv ne peut proposer à l'ouvrier une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis de Constructiv 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.

**Article 14.** Le Comité de gestion prévu à l'article 23 des statuts de Constructiv 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 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et expire le 31 décembre 2018.

e

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

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