

| <p style="text-align: center;"><u>Sous-commission paritaire de l'industrie du béton</u></p> | <p style="text-align: center;"><u>Paritair Subcomité voor de betonindustrie</u></p> |
|---|---|
| <p>Convention collective de travail du 26/02/2018</p> | <p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26/02/2018</p> |
| <p>OUTPLACEMENT</p> | <p>OUTPLACEMENT</p> |
| <p><u>CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION</u></p> | <p><u>HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED</u></p> |
| <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 (SCP 106.02). Par «ouvriers», on entend : les ouvriers et les ouvrières.</p> | <p>Art. 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 (PSC 106.02). Onder "arbeiders" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.</p> |
| <p>Art. 2 Cette CCT est conclue dans le cadre de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (régime général).</p> | <p>Art. 2 Deze cao wordt afgesloten in het kader van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid Hoofdstuk V, zoals gewijzigd door de bepalingen van Hoofdstuk V, Afdeling 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (algemene regeling).</p> |
| <p>Cette CCT est conclue dans le cadre de la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus, qui sont licenciés modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (régime particulier).</p> | <p>Deze cao wordt afgesloten in het kader van de cao nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (specifieke regeling).</p> |
| <p><u>CHAPITRE 2. AYANTS DROIT</u></p> | <p><u>HOOFDSTUK 2. RECHTHEBBENDEN</u></p> |
| <p>Art. 3. Ont droit à une procédure de reclassement professionnel organisée par le Fonds Social de l'Industrie du Béton (FSIB), les ouvriers :</p> | <p>Art. 3. Komen in aanmerking voor een outplacementbegeleiding georganiseerd door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie (SFBI), de arbeiders:</p> |
| <p>1° qui ont atteint l'âge de 40 ans au moment où le congé est donné ou qui ont 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et qui ; 2° ont au moins un an de service dans la société au moment de leur licenciement, et dont ; 3° le préavis est donné pour des motifs économiques.</p> | <p>1° die op het ogenblik waarop het ontslag wordt gegeven de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt of 15 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben, en die; 2° minstens één jaar in dienst zijn van de onderneming op het ogenblik van hun ontslag, en waarvan; 3° het ontslag werd betekend om een economische reden.</p> |
| <p>Art. 4. 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>Art. 4. 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 faling van de onderneming.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>CHAPITRE 3. PROCÉDURE DE DEMANDE</p> <p>Art. 5. L'ouvrier licencié doit formuler sa demande d'outplacement par écrit auprès du FSIB, au plus tard endéans le mois suivant la fin du contrat de travail.</p> <p>Cette demande écrite est effectuée au moyen du formulaire prescrit, disponible sur son site internet (www.fondsbeton.be).</p> <p>L'ouvrier joint à la demande les documents nécessaires comme décrit dans le formulaire de demande.</p> <p>Art. 6. Le FSIB analyse la demande et si la demande satisfait aux conditions, le FSIB établit un contact entre l'ouvrier et le prestataire de services.</p> | <p>HOOFDSTUK 3. AANVRAAGPROCEDURE</p> <p>Art. 5. De ontslagen arbeider dient zijn aanvraag tot outplacement schriftelijk in te dienen bij het SFBI, ten laatste binnen de maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.</p> <p>Deze schriftelijke aanvraag gebeurt via een voorgeschreven formulier, beschikbaar op haar website (www.fondsbeton.be).</p> <p>De arbeider voegt bij zijn aanvraag de nodige documenten zoals omschreven in het aanvraagformulier.</p> <p>Art. 6. Het SFBI onderzoekt de aanvraag en indien de aanvraag voldoet aan de voorwaarden legt het SFBI contact tussen de arbeider en de dienstverlener.</p> |
| <p>CHAPITRE 4. CONTENU DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL</p> <p>Art. 7§1. Le prestataire de services propose à l'ouvrier licencié une procédure de reclassement professionnel en trois phases.</p> <p>La première phase (un délai de quatre mois de guidance) comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - séance d'information et d'encadrement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan personnel pour l'ouvrier ; - entraînement et assistance en vue de la recherche d'un emploi ; - suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail. <p>La séance d'information est facultative pour l'ouvrier, mais c'est un pas essentiel dans le processus d'acceptation du licenciement.</p> <p>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, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant est de deux mois).</p> <p>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 deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant est de six mois).</p> <p>§2. La procédure de reclassement professionnel peut être proposée tant individuellement que collectivement.</p> <p>L'accompagnement collectif est organisé pour des groupes d'ouvriers qui se composent de minimum 4 et maximum 12 participants.</p> <p>Le choix entre l'accompagnement individuel ou collectif dépend du nombre d'inscriptions à un moment déterminé.</p> | <p>HOOFDSTUK 4. INHOUD VAN DE OUTPLACEMENT</p> <p>Art. 7§1. De dienstverlener biedt aan de ontslagen arbeider ontslagbegeleiding aan in drie fasen.</p> <p>De eerste fase (een termijn van vier maanden begeleiding) houdt in :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 sollicitaties. <p>Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de arbeider, maar het is echter een essentiële stap voor de arbeider in het verwerkingsproces van het ontslag.</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>§2. De outplacementbegeleiding kan zowel individueel als collectief worden aangeboden.</p> <p>De collectieve begeleiding wordt georganiseerd in groepen arbeiders van minimum 4 tot maximum 12 deelnemers.</p> <p>De keuze van individuele al dan niet collectieve begeleiding hangt af van het aantal ingeschreven arbeiders op een</p> |

| | |
|---|--|
| <p><u>CHAPITRE 5. DEVOIRS DE L'OUVRIER</u></p> <p>Art. 8. Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier s'engage dès que possible à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREM, de l'ACTIRIS ou du VDAB et à en fournir la preuve.</p> <p>Pour avoir droit au suivi et à une assistance ultérieure dans la phase suivante, l'ouvrier s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.</p> <p>Art. 9§1. Dès que l'ouvrier est absent dans l'un des stades, sans justification suffisante, il perd le droit au reclassement professionnel sectoriel.</p> <p>§2. Le reclassement est également arrêté dès que l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.</p> <p>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 peut reprendre à la phase où elle avait été interrompue.</p> | <p>bepaald tijdstip.</p> <p><u>HOOFDSTUK 5. PLICHTEN VAN DE ARBEIDER</u></p> <p>Art. 8. Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe, zich van zodra mogelijk bij de VDAB/ACTIRIS/FOREM in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.</p> <p>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.</p> <p>Art. 9§1. Zodra de arbeider zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt het recht op iedere verdere sectorale ontslagbegeleiding.</p> <p>§2. De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.</p> <p>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.</p> |
| <p><u>CHAPITRE 6. DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR</u></p> <p>Art. 10. L'employeur est tenu d'informer par écrit l'ouvrier licencié de l'existence de l'offre sectorielle, conformément aux délais prévus dans le régime pertinent.</p> | <p><u>HOOFDSTUK 6. PLICHTEN VAN DE WERKGEVER</u></p> <p>Art. 10. De werkgever dient de ontslagen arbeider schriftelijk te informeren over het bestaan van het sectoraal aanbod, conform de voorziene termijnen in de desbetreffende regeling.</p> |
| <p><u>CHAPITRE 7. RESTRUCTURATION</u></p> <p>Art. 11. 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.</p> <p>Le cas échéant, le Conseil d'administration du FSIB peut, sur proposition des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions d'âge, d'ancienneté, de durée et des phases.</p> <p>Pour le reclassement de l'ouvrier licencié suite à une faillite ou par une entreprise reconnue en difficulté, le Conseil d'administration du FSIB fera appel aux moyens financiers publics prévus dans ces cas (p.ex. Fonds Social d'Intervention).</p> | <p><u>HOOFDSTUK 7. HERSTRUCTURERING</u></p> <p>Art. 11. 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 SFBI, op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia.</p> <p>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 SFBI beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Sociaal Interventiefonds).</p> |
| <p><u>CHAPITRE 8. COUTS</u></p> <p>Art. 12§1. Le FSIB prend en charge les coûts des demandes comme décrit dans l'article 3 de cette CCT.</p> | <p><u>HOOFDSTUK 8. KOSTEN</u></p> <p>Art. 12§1. Het SFBI neemt de kosten ten laste voor aanvragen zoals bedoeld in artikel 3 van deze cao.</p> |

§2. Par dérogation à §1, le FSIB ne prend pas en charge les coûts dans les cas où le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Dans ce cas, le prestataire de service charge les coûts directement à l'employeur.

§3. L'intervention dans les coûts comme décrit dans l'article 4 ou l'article 11 reste une décision souveraine du FSIB ; qui examinera chaque dossier au cas par cas.

En cas d'intervention, celle-ci s'élèvera au maximum à la moitié du montant de la sanction légale, sans tenir compte du prestataire de services choisi.

CHAPITRE 9. PROCÉDURE PENDANT LE DÉLAI DE PRÉAVIS

Art. 13. Lorsque la procédure de reclassement 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 GÉNÉRALES

Art. 14. Les signataires de la présente convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle de reclassement, il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur de l'industrie du béton.

Art. 15. 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.

Art. 16. 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 par le régime pertinent.

CHAPITRE 17. DIFFÉRENDS

Art. 17. 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.

§2. In afwijking van §1, neemt het SFBI de kosten niet ten laste in de gevallen waar de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

In dit geval, rekent de dienstverlener de kosten rechtstreeks aan aan de werkgever.

§3. Bij toepassing van artikel 4 of artikel 11 blijft het een soevereine beslissing van het SFBI om tussen te komen in de kosten; dit zal dossier per dossier bekeken worden.

Indien er een tussenkomst is, zal deze maximum de helft van het wettelijk sanctioneringsbedrag bedragen ongeacht de gekozen dienstverlener.

HOOFDSTUK 9. BEGELEIDING TIJDENS DE OPZEGTERMIJN

Art. 13. Wanneer de outplacementbegeleiding 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. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 14. 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.

Art. 15. 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.

Art. 16. De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voorzover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de desbetreffende regeling worden opgelegd.

HOOFDSTUK 17 . GESCHILLEN

Art. 17. 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.

CHAPITRE 12. DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 18. La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 14 décembre 2009 relative à l'outplacement, enregistrée sous le numéro 97025/CO.106.02.

Elle peut être dénoncée par chacune 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.

Fait à Bruxelles, le 26 février 2018

HOOFDSTUK 12. GELDIGHEIDSDUUR

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2009 betreffende outplacement, geregistreerd onder het nummer 97025/CO/106.02.

Ze kan worden opgezegd door elk 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.

Gedaan te Brussel, op 26 februari 2018