

PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

CAO van 14 september 2023

Organisatie van een sectorale outplacement

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

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.

In deze cao verstaat men onder:

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

Artikel 2. Het doel van deze overeenkomst is de tenuitvoerlegging van:

- hoofdstuk V "outplacement" van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- de cao nr. 82 van 10 juli 2002 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007.

Deze cao bepaalt het recht op outplacement voor sommige oudere werknemers wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzegtermijn of een compenserende vergoeding van minder dan 30 weken.

Daarnaast voorziet deze cao ook in de organisatie van een sectoraal outplacement waarbij de werkgever bedoeld in artikel 1 de uitvoering van de outplacementbegeleiding kan toevertrouwen aan Constructiv en, tenzij anders bepaald, een gedeeltelijke terugbetaling van de kosten kan bekomen. De sectorale regeling geldt zowel voor het recht op outplacement bepaald in deze cao, als voor het recht op outplacement in toepassing van de algemene regeling van outplacement en van de bijzondere regeling wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

CCT du 14 septembre 2023

Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Article 1^{er}. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de la Construction.

Dans cette CCT, on entend par:

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

Article 2. Cette convention a pour objet la mise en œuvre:

- du chapitre V "reclassement professionnel" de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs;
- de la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 du Conseil National du Travail, modifiée par la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007.

Cette CCT fixe le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés dont l'employeur a mis fin au contrat de travail avec un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines.

En outre, cette CCT prévoit également l'organisation d'un reclassement professionnel sectoriel par lequel l'employeur visé à l'article 1^{er} peut confier la mise en œuvre de la procédure de reclassement professionnel à Constructiv et, sauf disposition contraire, obtenir un remboursement partiel des frais. Le régime sectoriel s'applique tant au droit au reclassement prévu dans la présente CCT qu'au droit au reclassement professionnel en application du régime général de reclassement professionnel et du régime particulier lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale

stellen aan de arbeidsovereenkomst (Afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001).

Hoofdstuk 2 – Recht op outplacement voor sommige oudere werknemers

Artikel 3. 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 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

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.

Commentaar bij artikel 3, 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 opzegvergoeding van minder dan 30 weken, op

pour mettre fin au contrat de travail (sections 1 et 3 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001) précitée.

Chapitre 2 – Droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés

Article 3. 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 cette CCT, sans préjudice des dispositions de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 et de la section 2 du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

A également droit à une procédure de reclassement professionnel telle que fixée par cette 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.

Commentaire sur l'article 3, 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 âges 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

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.

Hoofdstuk 3 – Algemene bepalingen over het sectoraal outplacement

Artikel 4. De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers kunnen de uitvoering van de outplacementbegeleiding die zij in toepassing van de wettelijke en conventionele bepalingen moeten aanbieden toevertrouwen aan Constructiv.

Het betreft de outplacementbegeleidingen die de werkgever moet aanbieden in toepassing van:

- de algemene regeling van outplacement, zoals bepaald in Afdeling 1 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001;
- de bijzondere regeling van outplacement voor sommige oudere arbeiders, zoals bepaald in deze cao;
- de bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001.

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

Artikel 5. Constructiv kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n)

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.

Chapitre 3 – Dispositions générales sur le reclassement professionnel sectoriel

Article 4. Les employeurs mentionnés à l'article 1^{er} de cette convention, peuvent confier à Constructiv la mise en œuvre de l'aide au reclassement professionnel qu'ils doivent offrir en application des dispositions légales et conventionnelles.

Il s'agit des aides au reclassement professionnel que l'employeur doit offrir en application :

- du régime général de reclassement professionnel, visé à la section 1 du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 précitée ;
- du régime particulier de reclassement professionnel pour certains ouvriers âgés, visé par cette CCT ;
- du régime particulier de reclassement professionnel lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail, visé à la section 3 du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 précitée.

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

Article 5. Constructiv peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci

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 6. Constructiv neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitscriteria in acht die bepaald worden in artikel 11/4, § 2 van de voormelde wet van 5 september 2001 en in artikel 5 van de voormelde cao nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van Constructiv op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de voormelde wet van 5 september 2001 en de cao nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007, alsook deze cao in acht te nemen.

Artikel 7. 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 8. 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.

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 6. Lors de l'exécution de cette mission, Constructiv prendra en compte les critères de qualité fixés par l'article 11/4, § 2 de la loi du 5 septembre 2001 précitée et par l'article 5 de la CCT n° 82 du Conseil National du Travail, modifié par la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de Constructiv doivent s'engager à prendre en considération la loi du 5 septembre 2001 précitée et la CCT n° 82 du Conseil National du Travail, modifiée par la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007, ainsi que cette CCT.

Article 7. 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 8. 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 cette convention collective de travail.

Hoofdstuk 4 – Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de bijzondere regeling voor sommige oudere arbeiders

Artikel 9. § 1. Voor de arbeiders die in toepassing van artikel 3 van deze cao recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert deze laatste 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 Constructiv 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. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 23 van de statuten van Constructiv bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

Artikel 10. 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

Chapitre 4 – Dispositions spécifiques pour le reclassement professionnel sectoriel en application du régime particulier pour certains ouvriers âgés

Article 9. § 1^{er}. Pour les ouvriers qui, en application de l'article 3 de cette CCT, ont droit à une aide au reclassement professionnel et dont la mise en œuvre a été confiée par l'employeur à Constructiv, ce dernier organise une aide au reclassement professionnel 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 Constructiv 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 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.

Article 10. 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

de voorwaarden bepaald in artikel 3, de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij 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 begeleiding aan te bieden en voor de arbeider om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen.

Artikel 11. 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 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, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.

Artikel 12. 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 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 13. 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 14. 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

l'article 3, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

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 11. 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 à Constructiv.

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

Article 12. 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 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 13. 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 14. 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

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.

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.

Artikel 15. 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.

Hoofdstuk 5 - Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de algemene regeling van outplacement

Artikel 16. Voor de arbeiders die in toepassing van Afdeling 1 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert deze laatste een outplacementbegeleiding. Tijdens de uitvoering van deze opdracht houdt Constructiv rekening met de kwaliteitscriteria die bepaald zijn door of krachtens artikel 11/4, § 2 van bovenvermelde wet van 5 september 2001.

Artikel 17. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzegtermijn van minstens 30 weken, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- De outplacementbegeleiding heeft een duurtijd van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de arbeider met behoud van loon van het werk

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.

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.

Article 15. 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.

Chapitre 5 - Dispositions spécifiques pour le reclassement professionnel sectoriel en application du régime général de reclassement professionnel

Article 16. Pour les ouvriers qui, en application de la section 1 du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, ont droit à une aide au reclassement professionnel et dont la mise en œuvre a été confiée par l'employeur à Constructiv, ce dernier organise une aide au reclassement professionnel. Lors de l'exécution de cette mission, Constructiv prendra en compte les critères de qualité fixés par ou en vertu de l'article 11/4, § 2 de la loi du 5 septembre 2001 précitée.

Article 17. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un préavis d'au moins 30 semaines, les dispositions suivantes sont d'application :

- L'aide au reclassement professionnel a une durée de 60 heures. Le temps qui est consacré à cette aide au reclassement professionnel est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur peut s'absenter du travail, avec

mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978.

- Binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.
 - De arbeider beschikt over een termijn van 4 weken, 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 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, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.
 - 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 aangevat of hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
 - De arbeider die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één
- maintien du salaire, afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.
- Dans un délai de 4 semaines après le début du délai de préavis, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.
 - A compter du moment où l'offre lui a été faite par l'employeur, l'ouvrier dispose d'un délai de 4 semaines, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. Le programme d'aide au reclassement ne peut débiter 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 informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation patronale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui à son tour les fait parvenir à Constructiv.
 - 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, l'aide au reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. 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. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures encore restantes. L'aide au reclassement prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.
 - L'ouvrier qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une aide au reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. L'ouvrier doit adresser par écrit sa demande à cet effet à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi. Si l'aide au

maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

Artikel 18. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een compenserende opzegvergoeding van minstens 30 weken, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- Onverminderd de bepalingen in het volgende bolletje, heeft de outplacementbegeleiding een duurtijd van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro.
- De arbeider heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en nadere regels:
 - gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de arbeider, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;
 - de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de arbeider Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
 - de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de arbeider Constructiv verwittigd heeft dat hij een

reclassement avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures encore restantes. L'aide au reclassement prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Article 18. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines, les dispositions suivantes sont d'application :

- Sans préjudice des dispositions du point suivant, l'aide au reclassement professionnel a une durée de 60 heures à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros.
- L'ouvrier a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes :
 - pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, l'ouvrier reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement ;
 - la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si l'ouvrier a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;
 - le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si l'ouvrier a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou

- betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
- de bij de 2 vorige bolletjes bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.
- Binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.
 - De arbeider beschikt over een termijn van 4 weken, 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 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, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.
 - 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 aangevat of hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement ;
- l'avertissement visé aux 2 points précédents interrompt la procédure de reclassement professionnel.
- Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement reprenant les données concrètes relatives à l'aide au reclassement professionnel proposée par Constructiv.
 - A compter du moment où l'offre lui a été faite par l'employeur, l'ouvrier dispose d'un délai de 4 semaines, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. L'aide au reclassement professionnel 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 à Constructiv. Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation patronale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui à son tour les fait parvenir à Constructiv.
 - 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, l'aide au reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. L'ouvrier doit adresser par écrit sa demande à cet effet à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures encore restantes. L'aide au reclassement prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

Hoofdstuk 6 – Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de bijzondere regeling wanneer de werkgever zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst

Artikel 19. §1. Voor de arbeiders die in toepassing van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert Constructiv een outplacementbegeleiding aangepast aan de capaciteiten van de arbeider die een gezondheidsprobleem heeft. Tijdens de uitvoering van deze opdracht houdt Constructiv rekening met de kwaliteitscriteria die bepaald zijn door of krachtens artikel 11/4, § 2 van bovenvermelde wet van 5 september 2001.

§ 2. De door de vorige paragraaf bepaalde outplacement-begeleiding heeft een waarde van € 1.800,00 en een duurtijd van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de instemming met het aanbod zoals bedoeld in artikel 20 van deze overeenkomst.

Artikel 20. § 1. Binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.

§ 2. De arbeider beschikt over een termijn van 4 weken, 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.

§ 3. 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, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.

Artikel 21. Wanneer de arbeider, die Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een

Chapitre 6 – Dispositions spécifiques pour le reclassement professionnel sectoriel en application du régime particulier lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail

Article 19. § 1^{er}. Pour les ouvriers qui, en application de la section 3 du Chapitre V de la loi du 5 septembre 2001, ont droit à une aide au reclassement professionnel et dont la mise en œuvre a été confiée par l'employeur à Constructiv, ce dernier organise une aide au reclassement professionnel adaptée aux capacités de l'ouvrier qui a un problème de santé. Lors de l'exécution de cette mission, Constructiv prendra en compte les critères de qualité fixés par ou en vertu de l'article 11/4, § 2 de la loi du 5 septembre 2001 précitée.

§ 2. Le reclassement professionnel visé au paragraphe précédent a une valeur de 1.800,00 € et une durée d'au moins 30 heures au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre comme précisé à l'article 20 de cette convention.

Article 20. § 1^{er}. Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement reprenant les données concrètes relatives à l'aide au reclassement professionnel proposée par Constructiv.

§ 2. A compter du moment où l'offre lui a été faite par l'employeur, l'ouvrier dispose d'un délai de 4 semaines, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. L'aide au reclassement professionnel ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

§ 3. En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier à Constructiv. Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation patronale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui à son tour les fait parvenir à Constructiv.

Article 21. Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel

nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De procedure wordt opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De outplacementbegeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.

Hoofdstuk 7 – Terugbetaling kosten outplacementbegeleiding

Artikel 22. § 1. De werkgever bedoeld in artikel 1 betaalt de volledige kost van de sectorale outplacementbegeleiding aan de betrokken dienstverlener.

Voor de ontslagen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en op voorwaarde dat de werkgever bedoeld in artikel 1 de outplacementopdracht heeft toegewezen aan Constructiv, betaalt deze laatste de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacementbegeleiding terug aan de werkgever (max. 50% van het in de sector afgesproken bouwtarief).

In afwijking op het vorige lid, heeft de werkgever geen recht op terugbetaling voor de kosten van de outplacementbegeleiding toegekend in toepassing van de algemene regeling van outplacement, wanneer hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd met een compenserende opzegvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 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

employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, l'aide au reclassement professionnel reprend à sa demande. L'ouvrier doit adresser par écrit sa demande à cet effet à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

La procédure reprend alors au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures encore restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de six mois suivant la date de début de celle-ci.

Chapitre 7 – Remboursement des frais du reclassement professionnel

Article 22. § 1^{er}. L'employeur visé à l'article 1^{er} paie le coût total de l'accompagnement sectoriel au prestataire de service concerné.

Pour les travailleurs licenciés durant la durée de validité de cette CCT et à condition que l'employeur visé à l'article 1^{er} a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, ce dernier rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel (max. 50% du tarif construction convenu dans le secteur).

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur n'a pas droit au remboursement des frais de reclassement professionnel octroyé en application du régime général de reclassement professionnel, lorsqu'il a mis fin au contrat de travail moyennant une indemnité compensatoire de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 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^{er} sont tenues de se conformer aux instructions diffusées par Constructiv,

worden verspreid, gebruik te maken van de daartoe uitgegeven formulieren en alle vereiste inlichtingen en rechtvaardigingen te verschaffen.

Hoofdstuk 8 – Financiering

Artikel 23. Voor de duurtijd van deze cao is voor de initiatieven inzake sectoraal outplacement een jaarlijkse financiering uit de middelen van Constructiv vastgesteld van 300.000 euro.

Hoofdstuk 9 – Inwerkingtreding

Artikel 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en verstrijkt op 30 juni 2025.

Gezien in artikel 165 van de Programmawet van 26 december 2022 de opheffing voorzien is van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 op een nog te bepalen datum, nemen, in afwijking op het vorige lid, de organisatie van het sectoraal outplacement in toepassing van deze bijzondere regeling en de terugbetaling van de kosten ervan een einde op de datum van inwerkingtreding van het voormelde artikel 165 van de Programmawet van 26 december 2022, indien deze datum voorafgaat aan de datum waarop deze cao verstrijkt.

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

d'utiliser les formulaires émis à cet effet et de fournir tous renseignements et justificatifs requis.

Chapitre 8 – Financement

Article 23. Pour la durée de cette CCT, un financement annuel de 300.000 euros provenant des ressources de Constructiv a été fixé pour les initiatives sectorielles de reclassement.

Chapitre 9 – Entrée en vigueur

Article 24. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et expire le 30 juin 2025.

Etant donné que l'article 165 de la Loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit l'abrogation de la section 3 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 précitée à une date encore à déterminer, par dérogation à l'alinéa précédent, l'organisation de l'outplacement sectoriel en application de ce régime particulier et le remboursement de ses frais prendront fin à la date d'entrée en vigueur de l'article 165 de la loi-programme du 26 décembre 2022 précitée, si cette date précède la date d'expiration de la présente CCT.

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.