

<p>Paritair Comité voor de Stoffering en de Houtbewerking (Arbeiders)</p>	<p>Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (Ouvriers)</p>
<p>CAO VAN 21 JUNI 2023 BETREFFENDE HET SECTORAAL GEORGANISEERD OUTPLACEMENT</p>	<p>CCT DU 21 JUIN 2023 CONCERNANT LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ORGANISE AU NIVEAU SECTORIEL</p>
<p><i>Artikel 1. Toepassingsgebied en doel</i></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.</p> <p>Waar sprake is van werknemers worden steeds de arbeiders en de arbeidsters bedoeld.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, afdelingen 1 en 2, en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale arbeidsraad.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel aan bepaalde categorieën van werknemers die werden ontslagen, het recht te verlenen op een sectorale outplacementbegeleiding.</p>	<p><i>Article 1. Champ d'application et objectif</i></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'ameublement et de la transformation du bois.</p> <p>Là où il est fait mention de travailleurs, on entend toujours les ouvriers et les ouvrières.</p> <p>Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, sections 1 et 2, et de la convention collective de travail n° 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail.</p> <p>Cette convention collective de travail a pour objectif d'octroyer le droit à un reclassement professionnel sectoriel à certaines catégories d'travailleurs licenciés.</p>
<p><i>Art. 2. Toegang tot het sectoraal georganiseerd outplacement</i></p>	<p><i>Art. 2. Accès au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel</i></p>
<p><i>§1 – outplacement in de algemene regeling, conform afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.</i></p> <p>De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30</p>	<p><i>§1 – régime général de reclassement professionnel, conformément à la section 1 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.</i></p> <p>Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30</p>

<p>weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft recht op outplacement.</p>	<p>semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit au reclassement professionnel.</p>
<p><i>§2 – outplacement in de bijzondere regeling, conform afdeling 2 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.</i></p> <p>De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden van het outplacement in de algemene regeling (§1) heeft recht op outplacement, mits gelijktijdig voldaan is aan de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hij is niet ontslagen om dringende redenen; - op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 45 jaar; - op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat. <p>Dit recht op outplacement wordt in de sector als volgt versoepeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hij is niet ontslagen om dringende redenen; - op het ogenblik van het ontslag is hij minstens 40 jaar; - op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste 5 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever die ontslaat. 	<p><i>§2 – régime particulier de reclassement professionnel, conformément à la section 2 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.</i></p> <p>Le travailleur qui ne satisfait pas aux conditions du régime général de reclassement professionnel (§1) a droit au reclassement professionnel, pour autant qu'il remplisse simultanément les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il n'a pas été licencié pour motif grave ; - au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans ; - au moment du licenciement, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie. <p>Ce droit au reclassement professionnel est assoupli comme suit au sein du secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il n'a pas été licencié pour motif grave ; - au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 40 ans ; - au moment du licenciement, il compte au moins 5 ans d'ancienneté de service ininterrompue auprès de l'employeur qui licencie.
<p><i>§3 – herstructurering, sluiting of faillissement</i></p> <p>Het sectoraal georganiseerd outplacement is, voor de werknemers die vallen onder §1 of §2, ook van toepassing in het geval van herstructurering, sluiting of faillissement.</p> <p>Het recht op een sectorale outplacementbegeleiding kan in dit geval, worden uitgebreid tot andere werknemers dan deze gevat door §1 of §2, op voorwaarde dat outplacementbegeleiding het voorwerp heeft uitgemaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam van een herstructurering of bij sluiting of faillissement van een onderneming. Voor deze uitbreiding is de goedkeuring vereist van het beheerscomité</p>	<p><i>§3 – restructuration, fermeture ou faillite</i></p> <p>Le reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel s'applique également aux travailleurs qui ressortissent aux §1 ou §2, en cas de restructuration, de fermeture ou de faillite.</p> <p>Le droit au reclassement professionnel sectoriel peut, dans ce cas, être élargi aux autres travailleurs que ceux concernés par le §1 ou §2, pour autant que l'accompagnement dans le cadre du reclassement professionnel ait fait l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une restructuration, d'une fermeture ou d'une faillite de l'entreprise. L'accord du comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence est requis pour cet</p>

<p>van het Fonds voor bestaanszekerheid, op vraag van de partijen betrokken bij de opmaak van het herstructureringsplan.</p> <p>De eerste opvang en begeleiding van de werknemers betrokken bij een herstructurering, sluiting of faillissement gebeuren in de tewerkstellingscellen die daartoe worden opgericht. Woodwize duidt ook het outplacementbureau aan conform art. 7 van deze cao. In dit kader worden tussen Woodwize en de gewestelijke overheden de nodige samenwerkingsovereenkomsten gesloten.</p>	<p>élargissement, à la demande des parties impliquées dans la rédaction du plan de restructuration.</p> <p>Le premier accueil et l'accompagnement des travailleurs concernés par une restructuration, une fermeture ou une faillite sont pris en charge par les cellules pour l'emploi érigées à cette fin. Woodwize désigne également le bureau de reclassement professionnel, conformément à l'art. 7 de la présente CCT. Les accords de coopération nécessaires sont, dans ce cadre, conclus entre Woodwize et les autorités régionales.</p>
<p><i>§4 – outplacement indien de werkgever zich beroept op de beëindigende medische overmacht</i></p> <p>In toepassing van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal, staat het sectoraal outplacement eveneens open in het geval de werkgever zich op het einde van een reïntegratietraject beroept op de medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.</p>	<p>§4 – Reclassement professionnel lorsque l'employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail</p> <p>En application de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord sur l'emploi, le reclassement professionnel sectoriel est également accessible lorsque l'employeur, à l'issue d'un trajet de réintégration, invoque la force majeure médicale pour constater la fin du contrat de travail.</p>
<p>Art. 3. Procedure</p> <p>Voor de onder artikel 2 §§1, 2 en 4 vermelde vormen van outplacement volstaat het dat de werkgever aan de werknemer meldt dat hij recht heeft op het sectoraal georganiseerd outplacement, en dat hij zich daarvoor dient te richten tot Woodwize, het opleidingscentrum van de houtsector. De werkgever dient de contactgegevens van Woodwize aan de betrokken werknemer te bezorgen, evenals de manier waarop en de timing waarbinnen hij contact met Woodwize dient op te nemen.</p> <p>De volgende standaardzin kan daartoe in de ontslagbrief worden opgenomen:</p> <p><i>Wij melden u dat u recht heeft op outplacement en dat u daarvoor gebruik kan maken van het sectorale aanbod. U dient zich daarvoor te richten tot:</i> Woodwize vzw, Hof ter Vleestdreef 3 1070 Brussel</p>	<p>Art. 3. Procédure</p> <p>Pour les formes de reclassement professionnel visées à l'article 2, §§1, 2 et 4 il suffit à l'employeur qui notifie le licenciement, de signaler au travailleur qu'il a droit au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel et qu'il doit, à cette fin, s'adresser à Woodwize, le centre de formation du secteur du bois. L'employeur doit communiquer au travailleur concerné les coordonnées de Woodwize de même que la manière dont le travailleur doit contacter Woodwize et le timing pour ce faire.</p> <p>La phrase type suivante peut être, à cette fin, reprise dans la lettre de licenciement :</p> <p><i>Nous vous signalons que vous avez droit au reclassement professionnel et que vous pouvez, à cette fin, avoir recours à l'offre sectorielle. Vous devez, dans ce but, vous adresser à :</i> Woodwize ASBL,</p>

<p>Tel. 02 558 15 51 info@woodwize.be</p> <p><i>U heeft er in dit kader alle belang bij zo spoedig mogelijk contact op te nemen met Woodwize.</i></p> <p>De daarvoor aangestelde consultants van Woodwize zullen de betrokken werknemer op zijn vraag verder begeleiden en hem in contact brengen met één van de erkende outplacementkantoren waarmee de sector samenwerkt.</p> <p>Voor het collectief outplacement ingeval van herstructurering (art. 2 § 3) wordt de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.</p>	<p>Allée Hof ter Vleest 3 1070 Bruxelles. Tél. 02 558 15 51 info@woodwize.be</p> <p><i>Dans ce cadre, vous avez tout intérêt à contacter Woodwize le plus rapidement possible.</i></p> <p>Les consultants désignés à cette fin par Woodwize accompagneront le travailleur, à sa demande, et le mettront en contact avec l'un des bureaux de reclassement professionnel agréés, avec lesquels le secteur collabore.</p> <p>Dans le cadre d'un reclassement professionnel collectif lors d'une restructuration (art. 2 § 3), la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel sont centralisées en exécution du plan de restructuration.</p>
<p>Art. 4. Inhoud van de outplacementbegeleiding</p> <p>De ontslagen werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding in drie fasen.</p> <p>De eerste fase (een termijn van 2 maanden ten belope van in het totaal 20 uur 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 werknemer. - Sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking - Opvolging en ondersteuning bij sollicitaties. <p>Indien de werknemer 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 vier maanden) ten belope van in het totaal 20 uur.</p> <p>Indien de werknemer op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft</p>	<p>Art. 4. Contenu de l'accompagnement de reclassement professionnel</p> <p>Le travailleur licencié a droit à un accompagnement de reclassement professionnel en trois phases.</p> <p>La première phase (d'une durée de 2 mois à concurrence d'un total de 20 heures d'accompagnement) comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de contact et accompagnement psychologique destiné à accepter le licenciement et à établir un bilan pour le travailleur ; - Entraînement à la sollicitation et aide à la recherche d'un nouvel emploi ; - Suivi et assistance lors des sollicitations. <p>Si le travailleur n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant au cours de la première phase, l'accompagnement est poursuivi au cours d'une deuxième phase (d'une durée consécutive de quatre mois) à concurrence d'un total de 20 heures.</p> <p>Si le travailleur n'a pas trouvé d'emploi ou n'a pas entamé une activité comme indépendant à l'issue de la deuxième phase, l'accompagnement</p>

<p>aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van 6 maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.</p> <p>Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsheeft tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.</p> <p>Het outplacementaanbod voorzien onder art. 2§4 is een bijzonder stelsel en wordt georganiseerd zoals voorzien in de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal en voldoet aan dezelfde kwaliteitseisen als de andere vormen van outplacement, maar is specifiek gericht op de werknemer met een medisch probleem.</p>	<p>est poursuivi au cours d'une troisième phase (d'une durée consécutive de 6 mois), à nouveau à concurrence d'un total de 20 heures.</p> <p>Si l'accompagnement de reclassement professionnel a lieu pendant la période de préavis, les heures d'accompagnement sont déduites de la durée pendant laquelle le travailleur peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi, sur la base de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p> <p>L'offre de reclassement professionnel prévue à l'art. 2§4 est un régime particulier organisé comme prévu dans la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord sur l'emploi, répondant aux mêmes exigences de qualité que les autres formes de reclassement mais vise spécifiquement le travailleur ayant des problèmes de santé.</p>
<p>Art. 5. Engagements van de werknemer die een beroep doet op outplacement</p> <p>Om recht te hebben op de outplacementbegeleiding verbindt de ontslagen werknemer zich ertoe, zich bij de VDAB, Actiris of Forem in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren.</p> <p>Om in fase 2 en 3 recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen werknemer zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.</p> <p>Zodra de werknemer zonder voldoende rechtvaardiging afwezig is, vervalt het recht op verdere ontslagbegeleiding van de sector.</p> <p>De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de werknemer een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden. Wanneer de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch die verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waarin ze was onderbroken.</p>	<p>Art. 5. Engagements du travailleur qui fait appel au reclassement professionnel</p> <p>Pour avoir droit à l'accompagnement de reclassement professionnel, le travailleur licencié est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB, d'Actiris ou du Forem et d'en produire la preuve.</p> <p>Pour avoir droit à la poursuite du suivi et de l'accompagnement au cours des phases 2 et 3, le travailleur licencié s'engage à coopérer de bonne foi à l'accompagnement et à suivre les formations proposées.</p> <p>Le droit à la poursuite de l'accompagnement sectoriel en cas de licenciement échoit dès que le travailleur s'absente sans justification plausible.</p> <p>L'accompagnement prend également fin dès que le travailleur a trouvé un nouvel emploi comme salarié ou comme indépendant. Si le travailleur a trouvé un nouvel emploi, mais perd ce dernier endéans les trois mois de son entrée en service, l'accompagnement de reclassement professionnel peut être repris à sa demande, dans la phase où il avait été interrompu.</p>

<p><i>Art. 6. Engagement van de werkgever</i></p> <p>De werkgever dient de ontslagen werknemer te informeren over diens recht op het sectoraal outplacement en zal hem de nodige gegevens daartoe mededelen, zoals omschreven in art 3.</p>	<p><i>Art. 6. Engagement de l'employeur</i></p> <p>L'employeur informera le travailleur licencié de son droit à l'accompagnement professionnel sectoriel et lui fournira les renseignements nécessaires à ce sujet, tels que prévus par l'art. 3.</p>
<p><i>Art. 7. Organisatie</i></p> <p>Woodwize vzw is aangesteld om de coördinatie van het sectoraal georganiseerd outplacement te verzorgen.</p> <p>Het doet daarvoor een beroep op erkende outplacementkantoren die door het Fonds voor bestaanszekerheid worden aangesteld. Het paritair beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid be vraagt daartoe om de 2 jaar de outplacementkantoren die hun interesse tot (vernieuwing van) samenwerking hebben laten blijken. Deze bevraging resulteert in samenwerkingsovereenkomsten voor een bepaalde duur van 2 jaar, met maximaal 6 outplacementkantoren. Het beheerscomité beslist tot samenwerking op basis van het dossier dat daartoe door de outplacementkantoren wordt ingediend, en desgevallend op basis van een rapportering door Woodwize vzw over de voorbije samenwerkingsperiode.</p> <p>Samenwerking is enkel mogelijk met outplacementkantoren die door de Gewesten zijn erkend en die de verbintenissen naleven die hen krachtens de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 worden opgelegd.</p> <p>Eenmaal per jaar zal de evaluatie van het sectoraal outplacement op de agenda van het paritair comité worden gebracht.</p>	<p><i>Art. 7. Organisation</i></p> <p>L'ASBL Woodwize est désignée pour assurer la coordination du reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel.</p> <p>Elle fait, à cette fin, appel à des bureaux de reclassement professionnel agréés, désignés par le Fonds de sécurité d'existence. Le comité de gestion paritaire du Fonds de sécurité d'existence consulte, à cette fin, tous les 2 ans les bureaux de reclassement professionnel qui ont manifesté leur intérêt à (renouveler) cette coopération. Cette consultation débouche sur des accords de coopération d'une durée déterminée de 2 ans, avec un maximum de 6 bureaux de reclassement professionnel. Le comité de gestion décide de cette coopération sur la base du dossier déposé, dans ce but, par les bureaux de reclassement professionnel et le cas échéant sur la base d'un rapport établi par l'ASBL Woodwize sur la période de coopération écoulée.</p> <p>La coopération n'est possible qu'avec des bureaux de reclassement professionnel agréés par les Régions et qui s'en tiennent aux engagements qui leur sont imposés en application de la législation et de la convention collective de travail n° 82.</p> <p>L'évaluation du reclassement professionnel sectoriel sera inscrite une fois par an à l'ordre du jour de la commission paritaire.</p>
<p><i>Art. 8 Financiering</i></p> <p>De kosten aangerekend door de outplacementkantoren worden ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid, en aangerekend op zijn balansprovisie 'vormingsactiviteiten'.</p>	<p><i>Art. 8. Financement</i></p> <p>Les frais réclamés par les bureaux de reclassement professionnel sont à charge du Fonds de sécurité d'existence et imputés à la provision du bilan 'activités de formation'.</p>

<p>Indien de werkgever bij toepassing van art. 81 van de wet van 26 december 2013 de vermindering van 4 weken loon toepast op de verbrekingsvergoeding, en voor het outplacement een beroep doet op art. 2 §1 van deze cao, is hij hiervoor een vergoeding ten belope van 4 weken loon verschuldigd. Deze bijdrage wordt geïnd door het Fonds voor bestaanszekerheid, waar ze zal worden toegevoegd aan de balansprovisie 'vormingsactiviteiten'. Tussen Woodwize en het Fonds zullen voor het innen van deze bijdrage de nodige afspraken worden gemaakt.</p> <p>Ingeval van versoepeling van de voorwaarden tot outplacement, zoals mogelijk op basis van art. 2 §3, kan een evenredige inspanning van de werkgever worden gevraagd, te bepalen door het beheerscomité van het Fonds voor bestaanszekerheid. In voorkomend geval wordt ook deze bijdrage toegevoegd aan de balansprovisie 'vormingsactiviteiten' van het Fonds voor bestaanszekerheid.</p> <p>Waar mogelijk zal een beroep worden gedaan op de publieke middelen die voor herplaatsing en outplacement ter beschikking worden gesteld, zo bijvoorbeeld via het Sociaal Interventiefonds bij de VDAB, voor ontslagen ten gevolge van een faillissement.</p> <p>Bij toepassing van het outplacement op basis van art. 2§4 zal de kost worden gefactureerd aan de betrokken werkgever.</p>	<p>Si, en application de l'Art. 81 de la loi du 26 décembre 2013, l'employeur applique la diminution de 4 semaines de rémunération de l'indemnité de préavis et fait appel à l'article 2 §1 de la présente CCT pour le reclassement professionnel, il est redevable, à cet égard, d'une indemnité à concurrence de 4 semaines de rémunération. Cette contribution est perçue par le Fonds de sécurité d'existence, qui l'ajoutera à la provision du bilan 'activités de formation'. Pour la perception de cette contribution, les accords nécessaires seront conclus entre Woodwize et le Fonds.</p> <p>En cas d'assouplissement des conditions d'accès au reclassement professionnel, comme rendu possible sur base de l'art. 2§3, un effort proportionnel peut être demandé à l'employeur, à déterminer par le comité de gestion du Fonds de sécurité d'existence. Cette contribution est, dans ce cas, également ajoutée à la provision du bilan 'activités de formation' du Fonds de sécurité d'existence.</p> <p>Lorsque c'est possible, il sera fait appel aux moyens publics mis à disposition pour la réintégration et le reclassement professionnel, comme par exemple via le Sociaal Interventiefonds du VDAB, pour des licenciements consécutifs à une faillite.</p> <p>Le reclassement professionnel prévu à l'art. 2§4 sera facturé à l'employeur concerné.</p>
<p><i>Art. 9. Conformiteit met de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82</i></p> <p>De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat de werkgevers die een beroep doen op het sectoraal georganiseerd outplacement, voldoen aan de wettelijke en conventionele verplichtingen t.a.v. de doelgroep zoals omschreven in art. 1 en 2.</p> <p>Ten aanzien van art. 11/5 §1 van de wet van 5 september 2001 verklaren de sectorale sociale partners dat de waarde van het sectoraal aangeboden outplacement overeenstemt met</p>	<p><i>Art. 9. Conformité à la législation et à la convention collective de travail n° 82</i></p> <p>Les signataires de la présente convention déclarent que les employeurs qui font appel au reclassement professionnel organisé au niveau sectoriel satisfont aux obligations légales et conventionnelles à l'encontre du groupe cible visé aux Art. 1 et 2.</p> <p>Relativement à l'Art. 11/5 §1 de la loi du 5 septembre 2001, les partenaires sociaux sectoriels déclarent que la valeur du reclassement professionnel offert au niveau sectoriel correspond à au minimum 1/12 du</p>

<p>minstens 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat.</p> <p>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 andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.</p>	<p>salaire annuel de l'année civile précédant le licenciement.</p> <p>L'octroi de cet accompagnement de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail relatives au licenciement ni aux avantages complémentaires octroyés par les autres conventions collectives de travail sectorielles.</p>
<p><i>Art. 10.</i> Duur van de overeenkomst</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 september 2023.</p>	<p><i>Art. 10.</i> Durée de la convention</p> <p>Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.</p>
<p><i>Art. 11.</i> De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend zou verklaard worden per koninklijk besluit.</p>	<p><i>Art. 11.</i> Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>
<p>Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde, notulen van de vergadering.</p>	<p>Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.</p>