

**Paritair Subcomité voor het bedrijf der grind- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2019.*

Outplacement, met uitzondering van de witzandgroeven

**Artikel 1. Toepassingsgebied en doel**

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der grind- en zandgroeven welke in openlucht geëxploiteerd worden in de provincies Antwerpen, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Limburg en Vlaams-Brabant, de witzandexploitaties uitgezonderd.

Met “werknemers” worden de arbeiders en arbeidsters bedoeld.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gesloten op 10 juli 2002 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis, gesloten op 17 juli 2007 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Zij heeft tot doel aan bepaalde categorieën van arbeid(st)ers die werden ontslagen, het recht op outplacementbegeleiding te verlenen.

**Art. 2. Voorwaarden voor outplacement**

Om recht te hebben op outplacementbegeleiding moet de arbeid(st)er voldoen aan een aantal voorwaarden :

- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het ogenblik dat het ontslag wordt gegeven;
- ontslagen zijn geweest om een andere dan een dringende reden;

- tenminste 1 jaar ononderbroken in dienst zijn bij de werkgever die ontslaat.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het moment waarop de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen.

Het recht op een outplacementbegeleiding kan worden uitgebreid tot de werknemers, ongeacht de leeftijd op het ogenblik van het ontslag, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in het raam van een herstructureringsplan of bij sluiting of faling van een onderneming.

### Art. 3. Inhoud van de outplacementbegeleiding

De "dienstverlener" biedt aan de ontslagen werknemer een ontslagbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een termijn van 2 maanden ten belope van 20 uur begeleiding) houdt in :

- 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.

Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de werknemer. Het is echter een essentiële stap voor de werknemer in het verwerkingsproces van zijn/haar ontslag.

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.

Indien de werknemer 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 zes maanden), opnieuw ten belope van in het totaal 20 uur.

#### Art. 4. Engagements van de werknemer die een beroep doet op outplacement

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen werknemer zich ertoe, zich bij de VDAB/FOREM/BGDA in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren. 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.

Zodra de werknemer zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt zijn/haar recht op iedere verdere ontslagbegeleiding van de sector. 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/haar verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waar ze was onderbroken.

#### Art. 5. Engagement van de werkgever

De werkgever dient de ontslagen werknemer te informeren over het bestaan van deze collectieve arbeids-overeenkomst. Hij zal zelf instaan voor de selectie van een dienstverlener. De kosten worden gesolidariseerd binnen de sector, zoals bepaald in art. 7.

## Art. 6. Herstructurering

Voor werknemers 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 zal het "Sociaal Fonds voor de grind- en zandgroeven", op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia.

Voor de herplaatsing van de werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een faillissement zal het "Sociaal Fonds voor de grind- en zandgroeven" een beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bijvoorbeeld Herplaatsingsfonds Serv).

In een aantal gevallen zullen er tewerkstellingscellen worden gecreëerd waarvoor beroep wordt gedaan op de beschikbare middelen die de overheid ter beschikking stelt.

## Art. 7. Kosten van de begeleiding

De kosten die de dienstverlener worden aangerekend voor de outplacementbegeleiding zoals omschreven in deze overeenkomst, zijn ten laste van de individuele werkgever.

De individuele werkgever kan de kosten doorrekenen aan het Sociaal Fonds, met uitzondering van het outplacement ingezet in het kader van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen van de Wet Eenheidsstatuut.

Het maximum bedrag dat kan gefactureerd worden is evenwel beperkt tot 2500 EUR per dossier.

#### Art. 8. Verbintenissen van de dienstverlener

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is slechts van toepassing voor zover de dienstverlener waarop de werkgever een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst 82 bis gesloten op 17 juli 2007 in de Nationale Arbeidsraad, worden opgelegd.

#### Art. 9. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur die ingaat op 1 januari 2019 en ophoudt te bestaan op 31 december 2020.

**Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand**

*Convention collective de travail du 25 novembre 2019.*

Reclassement professionnel, à l'exception des carrières de sable blanc

Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application et objet

La présente convention est applicable aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand, à l'exception des exploitations de sable blanc.

Par "travailleurs", on entend: les ouvriers et ouvrières.

La présente 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 et de la convention collective de travail n° 82, conclue le 10 juillet 2002 au sein du Conseil national du Travail, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 82bis, conclue le 17 juillet 2007 au sein du Conseil national du Travail.

Elle a pour objet d'octroyer un droit à l'accompagnement de reclassement professionnel pour certaines catégories d'ouvriers/ouvrières licencié(e)s.

Art. 2. Conditions du reclassement professionnel

Pour avoir droit à l'accompagnement au reclassement professionnel, l'ouvrier/ouvrière doit satisfaire à une série de conditions:

- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement;
- être licencié pour une raison autre que le motif grave;

- être en service pendant 1 an sans interruption auprès de l'employeur qui licencie.

Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.

Le droit à l'accompagnement de reclassement professionnel peut être étendu aux travailleurs, quel que soit l'âge au moment du licenciement, à condition qu'un tel accompagnement fasse l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre du plan de restructuration en cas de fermeture ou faillite d'une entreprise.

### Art. 3. Contenu de l'accompagnement du reclassement professionnel

Le "prestataire de services" offre au travailleur licencié un accompagnement au licenciement en trois phases.

La première phase (un délai de 2 mois à concurrence de 20 heures d'accompagnement) implique:

- une séance d'information et un accompagnement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan pour le travailleur;
- un entraînement et une assistance en vue de la recherche d'un emploi;
- un suivi et une assistance en vue de postuler pour un nouvel emploi.

La première séance d'information est facultative pour le travailleur. Il s'agit cependant d'une étape essentielle pour le travailleur dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si le travailleur n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant au cours de cette première phase, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant de quatre mois), à concurrence de 20 heures au total.

Si le travailleur n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle d'indépendant à la fin de cette deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant de six mois), à nouveau à concurrence de 20 heures au total.

#### Art. 4. Engagements du travailleur qui fait appel au reclassement professionnel

Pour avoir droit à la première phase, le travailleur licencié s'engage à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB/FOREM/BGDA et à en fournir la preuve. Pour avoir droit à un suivi et une assistance ultérieurs dans la phase 2 et 3, le travailleur licencié s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Dès que le travailleur est absent dans un de ces stades, sans justification suffisante, son droit au reclassement professionnel du secteur échoit. La procédure est également arrêtée dès que le travailleur a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque le travailleur a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, l'accompagnement de reclassement professionnel peut reprendre à sa demande à la phase où elle a été interrompue.

#### Art. 5. Engagement de l'employeur

L'employeur doit informer le travailleur licencié de l'existence de la présente convention collective de travail. Il se chargera lui-même de la sélection d'un prestataire de services. Les coûts sont solidarisés au sein du secteur, comme visé à l'art. 7.



## Art. 6. Restructuration

Pour les travailleurs concernés par une restructuration ou une fermeture d'entreprise, la demande et la mise en œuvre du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisées en exécution d'un plan de restructuration.

Dans ce cas, le "Fonds social des carrières de gravier et de sable" peut, sur proposition des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions en matière d'âge, d'ancienneté, de durée et de stades.

En ce qui concerne le reclassement des travailleurs licenciés suite à une faillite, le "Fonds social des carrières de gravier et de sable" fera appel aux moyens financiers publics mis à disposition à cet effet (exemple : Fonds de reclassement du SERV).

Dans un certain nombre de cas, des cellules pour l'emploi seront créées, pour lesquelles il est fait appel aux moyens disponibles que les pouvoirs publics mettent à disposition.

## Art. 7. Coûts de l'accompagnement

Les coûts portés en compte par le prestataire de services pour l'accompagnement de reclassement professionnel tel que décrit dans la présente convention sont pris en charge par l'employeur individuel.

L'employeur individuel peut transférer les frais au Fonds social, à l'exception du reclassement professionnel mis en place dans le cadre des mesures visant à accroître l'employabilité, de la loi relative au statut unique..

Le montant maximum qui peut être facturé est néanmoins limité à 2.500 EUR par dossier.

#### Art. 8. Engagements du prestataire de service

La convention collective de travail sectorielle n'est applicable que si le prestataire de service auquel l'employeur a recours respecte les engagements que lui impose la convention collective de travail n° 82, modifiée par la convention collective de travail n° 82bis, conclue le 17 juillet 2007 au sein du Conseil national du Travail.

#### Art. 9. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée déterminée qui prend cours le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.