

PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF

CAO van 30 september 2019

Organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers

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:

- de afdelingen 2 en 3 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk 2 – Sectorale 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

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

CCT du 30 septembre 2019

Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Article 1. 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:

- des sections 2 et 3 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° 82bis du 17 juillet 2007 du Conseil National du Travail.

Chapitre 2 – Reclassement professionnel sectoriel 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

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 opzevergoeding van minder dan 30 weken, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding (1) het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering of (2) bij bedrijven erkend in moeilijkheden of (3) bij sluiting of falen van de onderneming.

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

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

Artikel 4. § 1. 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 Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacement-begeleiding terug aan de werkgever.

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 âgés de 40 ans ou plus. De cette manière, il est assuré qu'ils ne quittent pas prématurément le marché du travail, grâce au soutien supplémentaire dans la réintégration dans le marché du travail construction, qui est en plus caractérisé par des fonctions critiques.

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

Le droit au reclassement professionnel est étendu à des ouvriers de moins de 45 ans, qui bénéficient d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines, à la condition (1) qu'un tel accompagnement fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cas d'une restructuration, ou (2) qu'il s'agisse d'une entreprise reconnue comme étant en difficulté, ou (3) en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.

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

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur qui ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue, ou lorsque le congé est donné pour faute grave.

Article 4. § 1^{er}. 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, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel.

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

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

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

Hoofdstuk 3 – De dienstverlener

Artikel 5. De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen de outplacementopdracht toe aan Constructiv.

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

Constructiv kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen en aangewezen worden volgens een sectorale procedure vastgelegd door Constructiv die een objectieve toewijzing moet waarborgen.

Artikel 6. Constructiv neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitscriteria in acht die bepaald worden in artikel 5 van de CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van Constructiv op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de CAO n° 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad alsook deze CAO in acht te nemen.

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

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

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

Chapitre 3 – Le prestataire de services

Article 5. Les employeurs mentionnés à l'article 1^{er} de cette convention, confient la mission de reclassement professionnel à Constructiv.

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

Constructiv peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité et désignés conformément une procédure sectorielle fixée par Constructiv qui doit garantir une adjudication objective.

Article 6. Lors de l'exécution de cette mission, Constructiv prendra en compte les critères de qualité fixés par l'article 5 de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de Constructiv doivent s'engager à prendre en considération la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil National du Travail, ainsi que cette CCT.

Hoofdstuk 4 – Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Artikel 7. § 1. Constructiv organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 3, 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.

Hoofdstuk 5 – Procedure

Artikel 8. Binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk aan de arbeider, die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 3, de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.

Chapitre 4 – Durée et contenu de l'aide au reclassement

Article 7. § 1^{er}. Constructiv organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 3 une aide au reclassement 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.

Chapitre 5 – Procédure

Article 8. Dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement professionnel à l'ouvrier qui répond aux conditions prévues à l'article 3, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

In geval van een beëindiging met een opzeggings-termijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de arbeider om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen.

Artikel 9. 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 10. 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 11. 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 12. Wanneer de arbeider, die Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat en opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Si la rupture du contrat prévoit un délai de préavis, il est possible, pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à l'ouvrier concerné à partir de la notification du congé, et pour l'ouvrier, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

Article 9. 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 syndicale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui les fait parvenir à son tour à Constructiv.

Article 10. 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 11. 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 12. Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. Elle débute alors à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

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

Artikel 13. 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 6 – Specifieke bepalingen voor de outplacementbegeleiding te voorstellen door de werkgever die zich beroept op het einde van de arbeidsovereenkomst voor medische overmacht

Artikel 14. De arbeider aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft recht op een outplacementbegeleiding zoals bedoeld door afdeling 3 van Hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De werkgever kan de uitvoering van deze begeleiding aan Constructiv toevertrouwen. In dat geval worden de verplichtingen van de individuele werkgever overgedragen aan de sector en de bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing.

Artikel 15. § 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 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. In geval van instemming stelt de werkgever Constructiv in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider.

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 13. 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 6 – Dispositions spécifiques au reclassement professionnel à proposer par l'employeur qui invoque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale

Article 14. L'ouvrier dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure au sens de l'article 34 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a droit à une procédure de reclassement professionnel visée par la section 3 du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'employeur peut confier la mise en œuvre de cette procédure à Constructiv. Dans ce cas, les obligations incombant à l'employeur individuel sont transférées au secteur et les dispositions de ce chapitre sont d'application.

Article 15. § 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'accompagnement proposé 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 consentement par écrit à cette offre. En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier à Constructiv.

§ 3. De outplacementbegeleiding mag slechts aangevraagd worden nadat de betrokken arbeider zijn instemming heeft gegeven.

Artikel 16. § 1. Constructiv organiseert voor de in artikel 14 bedoelde arbeiders 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 § 1 bepaalde outplacementbegeleiding 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 15 van deze overeenkomst.

Artikel 17. § 1. Voor de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst onder de voorwaarden van artikel 14 van deze CAO een einde heeft genomen tijdens de geldigheidsduur van deze CAO en op voorwaarde dat de werkgever bedoeld in artikel 1 de outplacementopdracht heeft toegewezen aan Constructiv, betaalt Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacementbegeleiding terug aan de werkgever.

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

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

Artikel 18. Wanneer de arbeider, die Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

§ 3. Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

Article 16. § 1^{er}. Constructiv organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 14 une aide au reclassement 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 15 de cette convention.

Article 17. § 1^{er}. Pour les ouvriers dont le contrat de travail a pris fin dans les conditions précisées à l'article 14 de cette CCT 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, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du 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, d'utiliser les formulaires émis à cet effet et de fournir tous renseignements et justificatifs requis.

Article 18. Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

De 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 – Slotbepalingen

Artikel 19. De outplacementbegeleiding mag door Constructiv aan de arbeider enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover Constructiv uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevalverzekering 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 20. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 23 van de statuten van Constructiv wordt gemachtigd alle nodige handelingen te stellen met betrekking tot de sectorale outplacement bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en verstrijkt op 31 december 2020.

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

La procédure reprend alors au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures 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 – Dispositions finales

Article 19. 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 20. 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.

Article 21. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et expire le 31 décembre 2020.

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.