

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2018*

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 arbeiders bedoeld.

Deze overeenkomst wordt gesloten in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, hoofdstuk V, afdeling 2 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. 82bis, 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 er 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 arbeidsovereenkomst. Hij zal zelf instaan van de selectie van een dienstverlener. De kosten worden gesolidariseerd binnen de sector, zoals bepaald in artikel 7.

## Art. 6. Herstructurering

Voor werknemers betrokken bij een herstructurering of een sluiting van de onderneming kunnen de aanvraag en de uitvoering van het outplacement-project 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 inzetbaarheidshogende maatregelen van de wet Eenheidsstatuut.

Het maximum bedrag dat kan gefactureerd worden is evenwel beperkt tot 2 500 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 82bis gesloten op 17 juli 2007 in de Nationale Arbeidsraad, worden opgelegd.

Art.9. Deze overeenkomst vervangt de overeenkomst van 26 juni 2017 (geregistreerd op 10 augustus 2017 onder het nummer 140922/CO/102.06)

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

Deze overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur die ingaat op 1 januari 2018 en ophoudt te bestaan op 31 december 2018.