

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**  
Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Commission paritaire de la construction**

**CCT n° 155202/CO/124  
du 30/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2, première puce doit être corrigé comme suit : "de afdelingen 2 en 3 van hoofdstuk V "**out-placement**" van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;"
- L'article 15, § 2 doit être corrigé comme suit : "De arbeider beschikt over een termijn van ~~één maand~~ **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. In geval van instemming stelt de werkgever Constructiv in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider."

**Décision du**

03 -

# 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

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 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.

**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.

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.

## **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<sup>ste</sup> 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<sup>de</sup> 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<sup>de</sup> 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.

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.

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 <sup>4</sup> ~~één~~ *weken* 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.

§ 3. De outplacementbegeleiding mag slechts aan-  
gevat worden nadat de betrokken arbeider zijn in-  
stemming heeft gegeven.

**Artikel 16.** § 1. Constructiv organiseert voor de in  
artikel 14 bedoelde arbeiders een outplacement-  
begeleiding 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  
outplacement-begeleiding terug aan de  
werkgever.

§ 2. Om aanspraak te kunnen maken op de terug-  
betaling 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.



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 voordeuren, 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.