Outplacementaanbod PC 124

*Informatie in te vullen door de werkgever*

Naam onderneming: ...................................

Ondernemingsnr.: .................................

Vertegenwoordigd door

Dhr./Mevr .................................................

Functie: ......................................................

Adres onderneming:

..................................................... ...... ......

.............. ....................................................

Tel.: ................................................

Fax: ..........................................................

E-mail: ......................................................Betrokken werknemer

Voornaam: .................................................

Naam: ........................................................

Adres:

..................................................... ...... ......

.............. ....................................................

Tel.: ................................................

In dienst sinds: ..../..../.........

Uit dienst sinds: ..../..../.........

Geboortedatum: ..../..../.........

Looncategorie: ...........................................

Geachte ,

Met deze brief wordt u in kennis gesteld van het sectoraal outplacement aanbod in het kader van de CAO van 14 september 2023 afgesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf. Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u in staat moet stellen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Constructiv staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken, wordt u vriendelijk verzocht om onderstaand kader in te vullen en ons dit document binnen 1 maand terug te bezorgen. Voor meer informatie over het sectoraal outplacement zie CAO van 14 september 2023 in bijlage.

Met de meeste hoogachting,

Naam (IN DRUKLETTERS) ..............................

Opgesteld te .........., ..../..../.........

Handtekening

**In te vullen door de werknemer**

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam (IN DRUKLETTERS) ..............................

Opgesteld te .........., ..../..../.........

Handtekening

**PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF**

**CAO van 14 september 2023**

Organisatie van een sectorale outplacement

**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:

* hoofdstuk V "outplacement" van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
* de cao nr. 82 van 10 juli 2002 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007.

Deze cao bepaalt het recht op outplacement voor sommige oudere werknemers wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzegtermijn of een compenserende vergoeding van minder dan 30 weken.

Daarnaast voorziet deze cao ook in de organisatie van een sectoraaloutplacement waarbij de werkgever bedoeld in artikel 1 de uitvoering van de outplacementbegeleiding kan toevertrouwen aan Constructiv en, tenzij anders bepaald, een gedeeltelijke terugbetaling van de kosten kan bekomen. De sectorale regeling geldt zowel voor het recht op outplacement bepaald in deze cao, als voor het recht op outplacement in toepassing van de algemene regeling van outplacement en van de bijzondere regeling wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst (Afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001).

**Hoofdstuk 2 – Recht op 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 outplacementbegeleiding 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 reintegratie in de bouwarbeidsmarkt, 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.

**Hoofdstuk 3 – Algemene bepalingen over het sectoraal outplacement**

***Artikel 4***

De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers kunnen de uitvoering van de outplacementbegeleiding die zij in toepassing van de wettelijke en conventionele bepalingen moeten aanbieden toevertrouwen aan Constructiv.

Het betreft de outplacementbegeleidingen die de werkgever moet aanbieden in toepassing van:

* de algemene regeling van outplacement, zoals bepaald in Afdeling 1 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001;
* de bijzondere regeling van outplacement voor sommige oudere arbeiders, zoals bepaald in deze cao;
* de bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001. Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele bepalingen.

***Artikel 5***

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 11/4, § 2 van de voormelde wet van 5 september 2001 en in artikel 5 van de voormelde cao nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van Constructiv op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de voormelde wet van 5 september 2001 en de cao nr. 82 van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007, alsook deze cao in acht te nemen.

***Artikel 7***

De outplacementbegeleiding mag door Constructiv aan de arbeider enkel worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover Constructiv uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering 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 8***

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.

**Hoofdstuk 4 – Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de bijzondere regeling voor sommige oudere arbeiders**

***Artikel 9***

§1. Voor de arbeiders die in toepassing van artikel 3 van deze cao recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert deze laatste een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

1. 1ste 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) 2de 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) 3de 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.

***Artikel 10***

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 opzeggingstermijn 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 11***

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, vertegen–woordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.

***Artikel 12***

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 13***

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 14***

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 15***

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 5 – Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de algemene regeling van outplacement**

***Artikel 16***

Voor de arbeiders die in toepassing van Afdeling 1 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert deze laatste een outplacementbegeleiding. 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.

***Artikel 17***

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzegtermijn van minstens 30 weken, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

* De outplacementbegeleiding heeft een duurtijd van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de arbeider met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978.
* Binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.
* De arbeider beschikt over een termijn van 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. 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.
* 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 aangevat of hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
* De arbeider die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

***Artikel 18***

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een compenserende opzegvergoeding van minstens 30 weken, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

* Onverminderd de bepalingen in het volgende bolletje, heeft de outplacementbegeleiding een duurtijd van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro.
* De arbeider heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en nadere regels:
	+ gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de arbeider, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;
	+ de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de arbeider Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
	+ de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de arbeider
	+ Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
	+ de bij de 2 vorige bolletjes bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.
* 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.
* De arbeider beschikt over een termijn van 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. 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.
* 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 aangevat of hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

**Hoofdstuk 6 – Specifieke bepalingen over het sectoraal outplacement in toepassing van de bijzondere regeling wanneer de werkgever zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst**

***Artikel 19***

§1. Voor de arbeiders die in toepassing van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 recht hebben op een outplacementbegeleiding en waarvan de uitvoering door de werkgever wordt toevertrouwd aan Constructiv, organiseert Constructiv 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 de vorige paragraaf bepaalde outplacement-begeleiding 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 20 van deze overeenkomst.

***Artikel 20***

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

§ 3. 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 21***

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 – Terugbetaling kosten outplacementbegeleiding**

***Artikel 22***

§1. De werkgever bedoeld in artikel 1 betaalt de volledige kost van de sectorale outplacementbegeleiding aan de betrokken dienstverlener.

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 deze laatste de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacementbegeleiding terug aan de werkgever (max. 50% van het in de sector afgesproken bouwtarief).

In afwijking op het vorige lid, heeft de werkgever geen recht op terugbetaling voor de kosten van de outplacementbegeleiding toegekend in toepassing van de algemene regeling van outplacement, wanneer hij de arbeidsovereenkomst heft beëindigd met een compenserende opzegvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 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 8 – Financiering**

***Artikel 23***

Voor de duurtijd van deze cao is voor de initiatieven inzake sectoraal outplacement een jaarlijkse financiering uit de middelen van Constructiv vastgesteld van 300.000 euro.

**Hoofdstuk 8 – Inwerkingtreding**

***Artikel 24***

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en verstrijkt op 30 juni 2025.

Gezien in artikel165 van de Programmawet van 26 december 2022 de opheffing voorzien is van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 5 september 2001 op een nog te bepalen datum, nemen, in afwijking op het vorige lid, de organisatie van het sectoraal outplacement in toepassing van deze bijzondere regeling en de terugbetaling van de kosten ervan een einde op de datum van inwerkingtreding van het voormelde artikel 165 van de Programmawet van 26 december 2022, indien deze datum voorafgaat aan de datum waarop deze cao verstrijkt.

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