

Recommandé

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

Madame, Monsieur,

Le soussigné
dûment mandaté par
l'employeur

a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, le délai de préavis s'élève à jours calendrier / jours ouvrables¹.

Ce délai de préavis prend cours le

En vue de rechercher un nouvel emploi, vous êtes autorisé(e) à vous absenter ² :

- deux fois par semaine pourvu que la durée des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.
- un demi-jour de travail par semaine³.
- autre :

Les dates auxquelles ce droit peut être exercé feront l'objet d'un accord mutuel.

En vertu de la Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'outplacement⁴. Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai d'un mois, à partir de l'offre, pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à, le

Signature de l'employeur

¹ le délai de préavis exprimé en jours ouvrables est uniquement applicable pour les ouvriers de la construction ayant une ancienneté de moins de 6 mois

² Cocher la mention utile

³ uniquement applicable lorsque le délai de préavis est inférieur à 7 jours

⁴ L'employeur doit offrir de l'outplacement au travailleur :

- s'il est mis fin au contrat du travailleur pour un autre motif qu'un motif grave.
- si ce travailleur a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné.
- si ce travailleur compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompu au moment du licenciement
- si ce travailleur était occupé à concurrence d'au moins un mi-temps
- si ce travailleur doit encore être disponible pour le marché de l'emploi.

NOTIFICATION DE PREAVIS POUR OUVRIER

Recommandé

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

Madame, Monsieur,

Le soussigné
dûment mandaté par
l'employeur

a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, le délai de préavis s'élève à jours calendrier / jours ouvrables¹.

Ce délai de préavis prend cours le

En vue de rechercher un nouvel emploi, vous êtes autorisé(e) à vous absenter ² :

- deux fois par semaine pourvu que la durée des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.
- un demi-jour de travail par semaine³.
- autre :

Les dates auxquelles ce droit peut être exercé feront l'objet d'un accord mutuel.

En vertu de la Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'outplacement⁴. Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai d'un mois, à partir de l'offre, pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à, le

Signature de l'employeur

¹ le délai de préavis exprimé en jours ouvrables est uniquement applicable pour les ouvriers de la construction ayant une ancienneté de moins de 6 mois

² Cocher la mention utile

³ uniquement applicable lorsque le délai de préavis est inférieur à 7 jours

⁴ L'employeur doit offrir de l'outplacement au travailleur :

- s'il est mis fin au contrat du travailleur pour un autre motif qu'un motif grave.
- si ce travailleur a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné.
- si ce travailleur compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompu au moment du licenciement
- si ce travailleur était occupé à concurrence d'au moins un mi-temps
- si ce travailleur doit encore être disponible pour le marché de l'emploi.

Offre d'outplacement

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :	Travailleur concerné : Prénom :
Numéro de l'entreprise	Nom :
Représentée par M./Mme	Adresse :
Fonction
Adresse de l'entreprise:	Téléphone :
Téléphone	En service depuis le
Fax :	Hors service depuis le
E-mail :	Date de naissance :
	Barème salarial :

Madame, Monsieur,

Par la présente, vous êtes informé de l'offre sectorielle d'outplacement dans le cadre de la CCT du 20 décembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouveau travail. Le Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC) est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, vous êtes invité à remplir le cadre ci-dessous et de nous retourner ce document dans un délai de 1 mois. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez la CCT du 20 décembre 2007 en annexe.

Sincères salutations.

Nom en capitales _____.

Signature _____.

Fait à _____ en date du _____.

A compléter par le travailleur

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales _____.

Signature _____.

Fait à _____ en date du _____.

COMMISSION PARITAIRE BE LA CONSTRUCTION

CCT du 20 décembre 2007

Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés

Chapitre 1 er - Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la Construction.

On entend par "ouvrier" les ouvriers et les ouvrières.

Article 2.

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, a droit, sans préjudice des dispositions de la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007, à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente CCT.

A également droit à une procédure de reclassement professionnel telle que fixée par la présente CCT, l'ouvrier qui a atteint l'âge de 40 ans et qui appartient à la catégorie salariale I et IA.

Le droit au reclassement professionnel est étendu à des ouvriers de moins de 45 ans, 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, le FFC fera appel aux moyens publics mis à disposition pour ce type de situation (par ex. 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 ou en cas de prépension.

Article 3.

Pour les travailleurs licenciés durant la durée de validité de la présente CCT, les coûts du reclassement professionnel sont supportés solidairement par le secteur et les obligations incombant à l'employeur individuel sont transférées au secteur, sans préjudice de la disposition de l'article 7 de la présente CCT.

Chapitre 2 - Le prestataire de services

Article 4.

Les employeurs mentionnés à l'article 1er de la présente convention, confient la mission de reclassement professionnel au Fonds de Formation professionnelle de la Construction (FFC).

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

Le FFC 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.

Article 5.

Lors de l'exécution de cette mission, le FFC 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 du FFC 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 la présente CCT.

Chapitre 3 - Durée et contenu de l'aide au reclassement

Article 6.

§ 1. Le FFC organise à l'attention des ouvriers mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

(a) 1ère 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 le FFC et d'autres organismes;

(b) 2ème 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) 3ème 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 Conseil d'administration du FFC définira de manière plus précise le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Chapitre 4 – Procédure

Article 7.

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 2, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par le FFC.

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 8.

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 au FFC.

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 au FFC.

Article 9.

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 le FFC 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 10.

Le FFC 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 11.

Lorsque l'ouvrier qui a averti le FFC 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 au FFC dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

Chapitre 5 - Dispositions finales

Article 12.

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.

Article 13.

Le FFC ne peut proposer à l'ouvrier une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis du FFC 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 14.

Le Conseil d'administration du Fonds de formation de la construction est habilité à poser tous les actes nécessaires à la mise en œuvre du reclassement sectoriel organisé par la présente convention collective de travail.

Article 15.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle produit ses effets le 1er décembre 2007 et s'applique à toutes les notifications de licenciement qui interviendront après cette date et qui concerneront des ouvriers répondant aux conditions mentionnées à l'article 2.

La Commission paritaire effectuera chaque année une évaluation des résultats de l'aide au reclassement professionnel organisée. A cet effet, le FFC lui fournira tous les renseignements nécessaires.

La présente convention collective pourra être résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission paritaire de la Construction au plus tard un mois après réception.