

#### 4. Duur van de outplacementbegeleiding

Outplacement is opgesplitst in 3 blokken van telkens 20 uren, verspreid over een periode van maximum 12 maanden. Gedurende een eerste periode van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van de outplacement krijgt de werknemer 20 uren begeleiding.

Gedurende een volgende periode van maximum vier maanden ontvangt de werknemer opnieuw 20 uur begeleiding. Een derde blok van 20 uren is voorzien gedurende de daaropvolgende termijn van maximum zes maanden.

#### Nieuw werk en hervatting outplacement

Die drie blokken van 20 uren worden toegekend, behalve als u de werkgever verwittigd hebt dat u een nieuwe baan hebt gevonden of als zelfstandige aan het werk bent gegaan en u de begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten.

Nadat u de werkgever verwittigd hebt dat u een nieuwe betrekking hebt, kan u, bij verlies van deze betrekking binnen de eerste drie maanden, vragen om de outplacementbegeleiding te hervatten (of aan te vatten). In geval van hervatting vangt ze aan in de fase waarin ze werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding loopt in elk geval ten einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden.

#### Wat bij een tegenopzeg?

Als u, tijdens de opzeggingstermijn, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat u een nieuwe baan gevonden hebt, behoudt u het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst bij uw vorige werkgever.

#### Outplacement en afwezigheid voor de zoektocht naar nieuw werk

Omdat de outplacementbegeleiding tenslotte plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat u afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, ten belope van:

- een arbeidsdag per week, indien u recht hebt op een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week;
- een halve arbeidsdag per week, indien u recht hebt op een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week.

#### 5. Kostprijs van de outplacementprocedure

De kostprijs is voor rekening van de werkgever die daartoe de opdracht heeft gegeven. De toekenning van de begeleiding mag niet leiden tot een beperking van de rechten van de werknemer ingevolge zijn ontslag, noch van de aanvullende financiële voordelen die in geval van ontslag door sectorale cao's verleend worden.

#### 6. Outplacementbegeleiding door RVA

Als u een geldige aanvraag heeft ingediend, maar niet heeft kunnen genieten van een outplacementbegeleiding, terwijl u aan de voorwaarden voldoet, moet u aan het werkloosheidsbureau van de RVA uw wens meedelen om ten laste van de RVA te genieten van outplacementbegeleiding. Dat moet gebeuren binnen een termijn van 6 maanden na de ingebrekestelling van de werkgever. Indien u intussen een betrekking gevonden hebt en die verliest binnen de 3 maanden na indiensttreding, dan wordt de termijn van 6 maanden geschorst voor de duur van deze tewerkstelling.

De volgende bewijzen dient u toe te voegen:

- een kopie van de ontslagbrief die u werd betekend;
- het bewijs dat u uw werkgever op tijd op de hoogte gebracht hebt van uw wens om gebruik te maken van uw recht op outplacement en dat u hem in gebreke gesteld hebt voor het niet voorleggen van een aanbod tot outplacement;
- een kopie van het formulier C4.

Indien het werkloosheidsbureau vaststelt dat uw aanvraag gegrond is, neemt de RVA de kosten van outplacement op zich en ontvangt u een lijst met outplacementdiensten waar outplacement aangevat kan worden.

### Tewerkstellingscel en outplacement

#### 1. Principe

In geval van herstructurering, moet in de meeste gevallen een tewerkstellingscel worden opgericht. Opzet hiervan is de herplaatsing van de ontslagen werknemers.

Ze moet over de concrete uitvoering waken van de begeleidingsmaatregelen volgens het herstructureringsplan:

- begeleiden van 45-plussers bij het zoeken naar een nieuwe betrekking;
- de procedure van inschrijving uitwerken voor de werknemer die zich wenst in te schrijven in de tewerkstellingscel om de inschakelingsvergoeding te kunnen ontvangen;

- aan elke werknemer ontslagen in het kader van herstructurering die zich bij de tewerkstellingscel inschrijft, minstens een aanbod van outplacementbegeleiding doen.

Daarnaast wordt meestal ook een mogelijkheid tot outplacement geboden aan werknemers jonger dan 45 jaar. Dit zou, op korte termijn, een verplichting moeten worden, dit in het kader van de huidige herziening van de herstructureringsprocedures.

#### 2. Procedure

Voor elk ontslag moet de werkgever de werknemer uitnodigen voor een onderhoud om hem in te lichten over de diensten aangeboden door de tewerkstellingscel en over de gevolgen van de inschrijving bij die cel in het bijzonder voor wat betreft het recht op een inschakelingsvergoeding en het eventueel recht op brugpensioen.

De werknemer die wil genieten van de diensten van de tewerkstellingscel moet, uiterlijk de 7de werkdag volgend op de datum van het onderhoud, de werkgever schriftelijk inlichten van zijn beslissing aangaande zijn deelname aan die cel.

De werknemer moet gedurende 6 maanden ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel.

#### 3. Sanctionering

Strikt genomen is een werknemer niet verplicht zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. De niet-inschrijving kan evenwel bepaalde sancties tot gevolg hebben.

De werknemer riskeert een schorsing of het verlies van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken. Werknemers van 45 jaar of ouder ontslagen in het kader van een collectief ontslag verliezen het recht op brugpensioen op een leeftijd die lager is dan de normale brugpensioenleeftijd in de onderneming, wanneer zij zich niet gedurende 6 maanden inschrijven in de opgerichte tewerkstellingscel.

Bovendien maken werknemers van minstens 45 jaar die zich niet inschrijven in de tewerkstellingscel geen aanspraak op de inschakelingsvergoeding uitgekeerd aan de werknemers die ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel. Zij genieten evenmin van de voordelen in de vorm van vermindering van sociale bijdragen voor een nieuwe potentiële werkgever.

**ACLVB-KANTOREN: WWW.ACLVB.BE**

# Outplacement



**Om de zoektocht naar een nieuwe job te vergemakkelijken, kunnen de ontslagen werknemers een outplacementbegeleiding volgen.**

**Voor werknemers vanaf 45 jaar is dit een recht, terwijl jongeren er de mogelijkheid toe hebben.**

**In deze folder proberen we u een overzicht te geven van de te respecteren procedures en modaliteiten.**

## Wat is outplacement?

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever worden verleend, individueel of in groep. Het moet een werknemer in staat stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een nieuwe betrekking te vinden of een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen. Outplacement omvat meer bepaald psychologische begeleiding, opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitwerken van de zoektocht naar betrekkingen, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu en logistieke en administratieve steun.

## Werknemers van minder dan 45 jaar

Als u nog geen 45 jaar bent, kan u een beroep doen op outplacement, maar het is geen recht.

Bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst kunnen de werkgever en werknemer een recht op outplacement voorzien, zonder daarbij de werknemer te verplichten een outplacementbegeleiding te volgen.

Wanneer outplacement gekoppeld is aan ontslag, mag de werknemer pas na de betekening van de opzeggingstermijn of na verbreking van zijn overeenkomst instemmen met de outplacementbegeleiding. Als u met outplacement hebt ingestemd, bent u verplicht daaraan te goeder trouw mee te werken.

De kostprijs van outplacement is ten laste van de werkgever, maar de partijen kunnen, na kennisgeving van het ontslag, overeenkomen dat de kosten van outplacement in mindering worden gebracht op de verbrekingsvergoeding.



### Verplichtingen van het outplacementbureau

Het outplacementbureau moet zich ertoe verbinden:

- de begeleiding voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden (maar maximum 2 jaar);
- de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau niet in te roepen om de begeleiding stop te zetten of te schorsen;
- de opdracht 1 maal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar ontslagen wordt (behalve bij ontslag om dringende reden of wanneer hij weigert de begeleiding te hervatten);
- alle inlichtingen die bekomen werden over de werknemer vertrouwelijk te behandelen en niet aan derden door te geven;
- als de werknemer erom verzoekt, hem na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
- zich niet in te laten met de contacten met potentiële werkgevers noch optreden als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
- een ongevallenverzekering te sluiten voor alle ongevallen die gebeuren tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar de opdracht wordt uitgevoerd. Bij niet-naleving hiervan, aan de werknemer, slachtoffer van een ongeval, een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 3 maanden loon te waarborgen.

## Werknemers vanaf 45 jaar die ontslagen worden

### 1. Principe<sup>1</sup>

Als u 45 jaar of ouder bent, dan hebt u recht op outplacement. Indien de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt, kan u zich wenden tot de RVA om te genieten van een outplacementbegeleiding. Dit recht wordt evenwel slechts toegekend wanneer u niet ontslagen bent om dringende redenen. U moet minstens 45 jaar zijn en ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben op het ogenblik van het ontslag.

De werkgever moet u informeren over uw recht op outplacement, ten laatste bij de kennisgeving van het ontslag.

De werkgever is er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden:

- als u verbonden bent door een deeltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de wekelijkse arbeidsduur minder is dan halftijds;
- indien u, op het moment dat u volledig uitkeringsgerechtigde werkloze wordt, na afloop van de opzeggingstermijn of van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar hoeft te zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

In beide gevallen moet de werkgever, wanneer u er hem uitdrukkelijk om verzoekt, u een outplacementbegeleiding aanbieden.

<sup>1</sup> outplacement georganiseerd door tewerkstellingscellen in het kader van een herstructurering wordt verder beschreven

### Opgelet voor mogelijke sancties

Als u weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door uw werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan uw werkgever deelneemt of als u uw werkgever die u geen outplacementbegeleiding heeft aangeboden binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, niet schriftelijk in gebreke stelt, loopt u het risico op een sanctie van de RVA (schorsing werkloosheidsuitkeringen of verlies recht op uitkeringen).

Als u meent dat u lichamelijk of geestelijk niet geschikt bent om mee te werken aan of om een voorstel tot outplacement te aanvaarden, moet u daarvan aangifte doen uiterlijk op het ogenblik van uw weigering. Doet u dit niet, dan kan u uw recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen.

### 2. Outplacementaanbod

Het outplacementaanbod moet bevatten:

- de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
- de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van 45 jaar en ouder;
- de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
- de begindatum van de outplacementbegeleiding;
- de soort outplacement die wordt beoogd: individueel en/of in groep;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding;
- de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht.

### 3. Procedure

#### Principe

Uiterlijk vijftien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever bij aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer.

Indien u binnen de vijftien dagen geen outplacementbegeleiding hebt ontvangen, wordt de werkgever schriftelijk in gebreke gesteld

binnen de maand. De termijn van 1 maand wordt echter op 9 maanden gebracht in het geval van ontslag zonder opzegging. De werkgever beschikt dan over 1 maand om u schriftelijk een geldig outplacementaanbod te doen. U beschikt over een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod, om dit schriftelijk te aanvaarden of te weigeren.

### Bij ontslag met opzeggingstermijn

Indien hij de arbeidsovereenkomst met opzeggingstermijn beëindigt, kan de werkgever vanaf de kennisgeving van het ontslag en tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen. U beschikt dan over een termijn tot 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst om het aanbod schriftelijk te aanvaarden of te weigeren.

Als u het aanbod tijdens de opzegging wilt aanvaarden, kan u als voorwaarde stellen dat de begeleiding pas op het einde van de opzeggingstermijn begint. Als de werkgever daarmee akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee en wordt dit aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever daar niet mee instemt, doet hij binnen de 15 dagen na het einde van arbeidsovereenkomst schriftelijk opnieuw een geldig outplacementaanbod.

In geval van ontslag met opzeggingstermijn kan u bovendien, na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn, een outplacementbegeleiding aanvragen. De werkgever is niet verplicht om tijdens de opzegtermijn op dit verzoek in te gaan. In dit geval is de principeregel van toepassing die bepaalt dat hij over een termijn van vijftien dagen beschikt na het einde van de arbeidsovereenkomst om schriftelijk een geldig outplacementaanbod voor te stellen.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer en schriftelijk een geldig outplacementaanbod doet tijdens de opzegging, wordt de aanvangsdatum van de begeleiding in onderling akkoord schriftelijk vastgesteld.

### Indien de werkgever niet verplicht is een outplacementprocedure aan te bieden

In die gevallen waar de werkgever niet verplicht is u een outplacementprocedure aan te bieden, maar u er echter gebruik wenst van te maken, moet u een schriftelijk verzoek daartoe indienen uiterlijk twee maanden na kennisgeving van het ontslag. Binnen een termijn van vijftien dagen vanaf het tijdstip van uw verzoek moet de werkgever een outplacementbegeleiding aanbieden. Ten slotte, indien u algemeen, zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of er niet op reageert, is de werkgever niet langer verplicht een aanbod te doen.