

Na mijn ontslag ontvang ik geen informatie van mijn ex-werkgever over outplacement. Wat nu?

In de eerste twee gevallen – het algemeen stelsel en het stelsel 45+ – is de werkgever in principe verplicht je een outplacementbegeleiding aan te bieden. Als je binnen een termijn van 15 dagen na het einde van je arbeidsovereenkomst geen enkel aanbod ontvang raden wij je ten stelligste aan om binnen de maand langs te gaan bij je ACLVB-secretariaat met de verkregen documenten zodat onze medewerkers je verder kunnen helpen. Zij kunnen je zeggen welke stappen je moet ondernemen t.a.v. je (vroegere) werkgever. Dit is erg belangrijk vermits de niet-naleving van de procedures RVA-sancties kunnen opleveren (voor je ex-werkgever, maar ook voor jou).

Wat zijn de mogelijke sancties?

De **algemene regeling** voorziet niet in 'echte' sancties. Als je (vroegere) werkgever, ondanks het feit je hem in gebreke stelde, jou geen geldig outplacementaanbod heeft gedaan, zal hij hiervoor niet worden bestraft. Hij zal je wel de 4 weken loon moeten uitbetalen indien deze al afgehouden werden op je verbrekingsvergoeding.

In tegenstelling tot de algemene regeling, voorziet het **outplacementstelsel 45+** wel sancties.²

Als ex-werknemer riskeer je een **schorsing** van de **werkloosheidsuitkeringen** voor een periode van minimaal **4 tot maximaal 52 weken**, als je:

- een outplacementbod weigert of niet actief meewerkt;
- vergeet je werkgever schriftelijk in gebreke te stellen wanneer die geen outplacement heeft aangeboden, terwijl hij daartoe verplicht was.

² De werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacement niet nakomt, zal, ook al stelde je hem in gebreke, ook nog eens aan de RVA een boete van € 1 800 moeten betalen.



Vragen?

Meer info en contactgegevens van onze lokale dienstverlening vind je terug op www.aclvb.be

Outplacement



Werd je geconfronteerd met een ontslag en moet je werkgever je eventueel een outplacement aanbieden? Weet dan dat de regels er de voorbije jaren niet eenvoudiger op geworden zijn. Deze folder overloopt in vogelvlucht waar je je allemaal aan kan verwachten.

Verschillende soorten outplacement

Er bestaan **drie soorten** outplacement:¹
de algemene regeling, het stelsel voor werknemers van 45 jaar en ouder en de vrijwillige regeling.

Als niet aan alle voorwaarden van het **algemeen stelsel** kan worden voldaan, wordt nagegaan of je in aanmerking komt voor de toepassing van het **stelsel 45+**.

Het kan eventueel zijn dat je geen recht hebt op de algemene outplacementregeling, noch op het stelsel 45+. In dat geval is er een derde optie mogelijk, met name het **vrijwillig** outplacement (op basis van cao 51). Weet dan wel dat je werkgever hiertoe niet verplicht is. Hij kiest er dan voor om jou vrijwillig een outplacement aan te bieden, waarvan hij de kosten zal dragen. Jij, als werknemer, hoeft hier overigens niet op in te gaan.

Opmerking: indien je ontslagen bent voor dringende redenen vervalt je recht op outplacement.

¹ Voor ondernemingen in herstructurering gelden andere outplacementregels (o.m. invoering van een tewerkstellingscel ...). Deze worden in het kader van deze folder niet verder behandeld.

Algemeen stelsel

Ongeacht de sector (privé/openbare) waarin je werkzaam bent (was), zal de **algemene regeling** op jou van toepassing zijn als je recht hebt op een opzeggingstermijn van minstens **30 weken** of op een corresponderende opzegvergoeding. Je leeftijd speelt hierbij geen enkele rol.

Als je een opzegtermijn presteert zal de 60 uur outplacement waarop je recht hebt aangerekend worden op je sollicitatieverlof.

Ontvang je een verbrekingsvergoeding, dan wordt de waarde van de outplacementbegeleiding verrekend op dat bedrag (4 weken loon – min. € 1800/max. € 5500 – geproratiseerd in functie van je tewerkstellingsbreuk).

Tip: Als de duur van je opzeggingstermijn of het bedrag van je opzegvergoeding je niet correct lijken, kan je steeds terecht bij je ACLVB-secretariaat. Onze medewerkers zullen voor jou graag een herberekening maken en alles nakijken.

Opgelet: Als je gezondheid jou niet toelaat een outplacementbegeleiding te volgen, ben je die 4 weken verbrekingsvergoeding niet noodzakelijk kwijt. Je moet dan wel je medische ongeschiktheid om het outplacement te volgen, aantonen aan de hand van een medisch attest van je behandelende arts dat je binnen de 7 dagen na je ontslag moet indienen bij je (vroegere) werkgever. Deze laatste kan overigens een tweede attest eisen en desgevallend op eigen initiatief een tweede arts aanstellen.

Stelsel 45+

Vervul je niet alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor de algemene regeling, bekijk dan of je recht hebt op het **stelsel 45+**.

Wat zijn de voorwaarden?

- Tewerkgesteld zijn in de **privésector**;
- Minstens **45 jaar** op het ogenblik van **kennisgeving van het ontslag**;
- Minstens **1 jaar ononderbroken anciënniteit** kunnen bewijzen.

Bij het presteren van een opzegtermijn zullen de 60 uur besteed aan de outplacementbegeleiding verrekend worden met het sollicitatieverlof. In geval van opzegvergoeding neemt je (ex-)werkgever de kosten van het outplacement ten laste.

Belangrijk: Sommige werknemers zijn vrijgesteld van de verplichting een outplacement te vragen, te aanvaarden of te volgen omwille van het feit dat ze niet langer beschikbaar hoeven te zijn voor de arbeidsmarkt of enkel ‘aangepast beschikbaar’ dienen te zijn. Het gaat om wel omschreven categorieën waarbij ‘leeftijd’ en ‘beroepsverleden’ aan specifieke criteria voldoen. Ben je van plan een SWT op te nemen of ben je 60 à 62 jaar oud dan raden we je aan contact op te nemen met je ACLVB-secretariaat om je situatie door onze medewerkers te laten onderzoeken.

