

De specifieke regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar is van toepassing wanneer:

- de werkgever van de ontslagen werknemer onder de privé-sector valt
- de werknemer niet ontslagen werd om een dringende reden,
- de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken of op een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding,
- de werknemer minstens 45 jaar oud is op het ogenblik van het ontslag,
- en hij minstens één jaar ononderbroken in dienst is bij de onderneming op het moment van het ontslag.

Verplichting om een aanbod te doen en uitsluitingen

Verplichting om een aanbod te doen

Als de ontslagen werknemer deze voorwaarden vervult, is de **werkgever ertoe gehouden een aanbod van outplacementbegeleiding te doen.**

Opm. : het recht op een outplacementbegeleiding wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Uitsluitingen

De werkgever is er **niet toe gehouden om op eigen initiatief een outplacementbegeleiding aan te bieden** aan de volgende categorieën van werknemers:

- de deeltijdse werknemer met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet de helft beslaat van de arbeidsduur van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie binnen dezelfde onderneming;
- de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt. Het gaat om:
- de werknemer die ontslagen wordt met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage buiten het kader van een collectief ontslag bij een onderneming in moeilijkheden of een onderneming in herstructurering ;
- de werknemer die ontslagen wordt met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van een collectief ontslag in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering voor zover deze werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt of een beroepsverleden van 38 jaren zal kunnen aantonen op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de opzegging, zonder rekening te houden met verlengingen van deze termijn of op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding ;
- de werknemer die ontslagen wordt buiten het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage, voor zover deze werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt of een beroepsverleden van 38 jaren zal kunnen aantonen op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de opzegging, zonder rekening te houden met

verlengingen van deze termijn of op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding ;

- de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het stads- of streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit Paritair Comité.
- de gehandicapte werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel, alsmede de doelgroepwerknemers tewerkgesteld door een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap van wie de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Opm.: Ook al is de werkgever niet verplicht om op eigen initiatief een voorstel tot outplacementbegeleiding aan te bieden, toch zal hij een outplacementaanbod moeten doen in het geval een werknemer die behoort tot de hierboven opgesomde categorieën er uitdrukkelijk om verzoekt.

Verloop van het outplacement

De outplacementprocedure verloopt in 3 fasen:

- fase 1: outplacementaanbod
- fase 2: aanvaarding of weigering van het aanbod
- fase 3: uitvoering van de outplacementbegeleiding

Hier moet soms een onderscheid worden gemaakt naargelang de werknemer ontslagen werd met een opzeggingstermijn dan wel met een opzeggingsvergoeding.

Werknemer ontslagen met een opzeggingstermijn	Werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding
FASE 1 : Geldig aanbod van outplacementbegeleiding	
De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten vroegste op het ogenblik van de kennisgeving van de opzeggingstermijn en ten laatste binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is beëindigd.	De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten laatste 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
Een geldig aanbod is een aanbod dat beantwoordt aan de kwaliteitscriteria vastgesteld door of krachtens de wet.	
<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting na ; in dat geval is fase 2 direct van toepassing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting na ; in dat geval is fase 2 direct van toepassing.
<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting niet na ; in dat geval dient de werknemer zelf het initiatief 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting niet na ; in dat geval dient de werknemer zelf het initiatief

<p>te nemen om een outplacementaanbod te vragen. Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend, stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen een maand die volgt op het verstrijken van de termijn van 15 dagen na het einde van de opzegging. De werkgever doet vervolgens via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de maand volgend op de datum van de ingebrekestelling.</p>	<p>te nemen om een outplacementaanbod te vragen. Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend, stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen de 39 weken die volgen op het verstrijken van de eerste termijn van 15 dagen. De werkgever doet vervolgens via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de maand volgend op de datum van de ingebrekestelling.</p>
<p>FASE 2 : Aanvaarding of weigering van het aanbod</p>	
<p>De werknemer is niet verplicht om het aanbod te aanvaarden tijdens de opzeggingstermijn. Bijgevolg stemt de werknemer er, met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend, al dan niet mee in om de outplacementbegeleiding aan te vatten ten laatste binnen de maand na het einde van de opzeggingstermijn.</p>	<p>Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend stemt de werknemer er al dan niet mee in om de outplacementbegeleiding aan te vatten binnen de maand volgend op de datum waarop de werkgever het outplacementaanbod heeft gedaan.</p>
<p><i>Opm. : Als de werkgever ingevolge een ingebrekestelling een aanbod doet, beschikt hij over een maand vanaf het aanbod om zijn instemming of weigering mee te delen via een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend.</i></p>	
<p>Uitstel</p>	
<p>Ondanks het feit dat de werknemer niet verplicht is, kan hij het aanbod aanvaarden tijdens de opzeggingstermijn. In dat geval kan hij (via een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend) als voorwaarde stellen dat het begin van de begeleiding wordt uitgesteld tot na het aflopen van de opzeggingstermijn.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Als de werkgever instemt met dit uitstel, laat hij dat aan de werknemer 	

weten via een aangetekend schrijven en dan wordt dit aanbod geacht te zijn aanvaard.

- **Als de werkgever er niet mee instemt**, doet hij opnieuw via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de 15 dagen die volgen op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Met akkoord van de werkgever kan **de outplacementbegeleiding ook doorgaan tijdens de opzeggingstermijn** als de werknemer dat vraagt via een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend.

! Opgelet ! Als de werknemer een geldig outplacementaanbod zonder motief weigert of als hij niet reageert op een aanbod, is de werkgever bevrijd van zijn verplichting om outplacementbegeleiding aan te bieden.

fase 3 : uitvoering van de outplacementbegeleiding

De ontslagen werknemer krijgt **60 uren** outplacementbegeleiding.

De begeleiding heeft een maximumduur van **12 maanden** en verloopt in **3 fasen** :

1. uiterlijk binnen de 2 maanden vanaf de aanvangsdatum van het programma moet de werknemer minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*). *Opm. : de werknemer kan tijdens deze duur van 2 maanden ook de totaliteit van 60 uren krijgen.*
2. uiterlijk binnen de 4 maanden die volgen op de eerste 2 maanden moet de werknemer minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*). *Opm. : de werknemer kan tijdens deze duur van 4 maanden ook de totaliteit van 60 uren krijgen.*
3. Uiterlijk binnen de 6 maanden die volgen op de eerste 6 maanden moet de werknemer minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*).

(*) behalve wanneer de werknemer de werkgever heeft verwittigd (via aangetekend schrijven

of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend) dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of verder te zetten.

Opm. : Het feit dat de werknemer een nieuwe job als loontrekkende heeft gevonden of een activiteit als zelfstandige heeft aangevat, ontslaat de werknemer niet van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden. Dit is slechts het geval wanneer de werknemer duidelijk te kennen geeft dat hij afziet van de outplacementbegeleiding omdat hij een nieuwe job als loontrekkende heeft gevonden of een activiteit als zelfstandige heeft aangevat.

Als de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de daarvoor gebruikte dagen en uren aangerekend op het betaald sollicitatieverlof	
---	--

Sancties ten aanzien van werkgever en werknemer ingeval van niet-naleving

Ten aanzien van de werkgever

De werkgever die een werknemer ontslaat, moet een outplacementbegeleiding aanbieden. Leeft de werkgever zijn verplichtingen op dit vlak niet na, dan is hij verplicht aan de RVA een bijdrage ter compensatie te betalen die toegewezen wordt aan de begeleiding van werknemers die niet genoten van een outplacementbegeleiding.

Ten aanzien van de werknemer

De werknemer van zijn kant kan gesanctioneerd worden in het kader van de werkloosheidsreglementering als hij weigert mee te werken aan of in te gaan op een outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever. Dit is onder meer het geval indien hij geen outplacementbegeleiding vraagt waar hij recht op heeft.

Ter herinnering wijzen we er nog op dat wanneer de werkgever nalaat outplacement aan te bieden, de werknemer in principe verplicht is de outplacementbegeleiding zelf aan te vragen.

Meer informatie?

Voor meer informatie over deze sancties kan contact worden opgenomen met de RVA.

Medewerking van de werknemer

De werknemer die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, moet te goeder trouw meewerken. Er wordt verwacht van de werknemer dat hij actief samenwerkt.

Voorbeeld: de werknemer dient de dienstverlener zo snel mogelijk te verwittigen wanneer hij niet kan deelnemen aan een sessie omwille van gezondheidsredenen of andere wettige redenen.

Kostprijs van de begeleiding en de rol van de paritaire comités

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is voor rekening van de werkgever die daartoe de opdracht heeft gegeven.

De paritaire comités kunnen beslissen om de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste te nemen.

Wettelijke referenties

- art. 12 tot 17 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers
- Koninklijk besluit van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008
- [C.A.O. nr. 82](#) van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen