



Nota Studiedienst

**OUTPLACEMENT
VOOR
ONTSLAGEN WERKNEMERS**

Inhoudstafel

Inleiding	3
1. Algemeen stelsel <-> Stelsel 45-plus	4
2. Het algemeen outplacementstelsel.....	5
2.1 Toepassingsgebied	5
2.2 Procedure en termijnen.....	5
2.3 Duur en verloop van het outplacement.....	6
2.4 Kost van de outplacementprocedure	7
2.5 Sancties	9
2.6 Onderbreking van de outplacementbegeleiding	9
2.7 Kwaliteitscriteria	9
2.8 Schema ‘Algemeen stelsel’	10
3. Het stelsel 45-plus	12
3.1 Toepassingsgebied	12
3.2 Procedure en termijnen.....	12
3.3 Duur van de outplacementbegeleiding	16
3.4 Rechten en plichten van de partijen.....	17
3.5 Kost van de outplacementbegeleiding	17
3.6 Sancties	17
3.7 Kwaliteitscriteria	18
3.8 Schema ‘Stelsel 45-plus’.....	18
4. Het vrijwillig outplacement	19
5. Het outplacement in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen	20
5.1 Oprichting van een tewerkstellingscel.....	20
5.2 Te volgen procedure	20
5.3 Rechten en plichten van de partijen.....	22
5.4 Sancties	25
5.5 Kwaliteitscriteria	25
6. Het outplacement bij medische overmacht	26
6.1 Toepassingsgebied	26
6.2 Definitie.....	26
6.3 Waarde van het outplacement	26
6.4 Na te leven procedure en termijnen.....	26
6.5 Duur van de outplacementbegeleiding	27
6.6 Sancties	27
6.7 Vrijstelling	27
7. Mogelijke hypothesen	28

Inleiding

Het outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever, door een derde (outplacementbureau) worden verstrekt aan de ontslagen werknemer. Deze ondersteunende diensten kunnen individueel of in groep worden verleend. Het doel van het outplacement is de ontslagen werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden bij een andere werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige op te starten.

Sinds 1 januari 2014 is het outplacement een recht voor alle ontslagen werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of een daarmee corresponderende opzeggingsvergoeding), ongeacht hun leeftijd. Deze 'algemene regeling' van het outplacement geldt zowel in de privé als in de publieke sector.

Het outplacementstelsel voorbehouden aan de werknemers van 45 jaar of ouder ('stelsel 45-plus') blijft van toepassing indien niet aan de voorwaarden van de algemene regeling is voldaan. Dit stelsel is een residuaire – of aanvullende – regeling en heeft enkel betrekking op de privésector.

Deze twee – wettelijk opgelegde – vormen van outplacement hebben betrekking op de individuele ontslagen. Indien aan de voorwaarden van geen van beiden zou zijn voldaan, bestaat er voor de ontslagen werknemer nog een andere mogelijkheid: het vrijwillige outplacement. De werkgever heeft de mogelijkheid dit outplacement aan te bieden maar kan daar niet toe verplicht worden.

Naast de drie bovengenoemde regelingen bestaan er nog twee andere outplacementvormen: het outplacement in het kader van het actief beheer bij herstructureringen en het outplacement in geval van medische overmacht. Het eerste is enkel van toepassing op ontslagen werknemers die in aanmerking komen voor de procedure 'actief beleid bij herstructureringen'. Het tweede is voorbehouden voor werknemers wiens werkgever zich op de definitieve arbeidsongeschiktheid beroept om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen (= 'medische overmacht').

Het doel van deze brochure is informatie te geven over de verschillende, naast elkaar bestaande vormen van outplacement, al dan niet wettelijk verplicht. Er wordt dus meer bepaald een overzicht gegeven van de toepassingsgebieden, de procedures en de termijnen die nageleefd moeten worden voor de verschillende stelsels. Ook de duur, het verloop van de outplacementbegeleiding, de rechten en plichten van de partijen, de kosten van het outplacement en de eventuele sancties met betrekking tot de verschillende outplacementstelsels komen erin aan bod.

In eerste instantie staan we stil bij de zogenaamde 'algemene regeling' en 'het stelsel 45-plus'. Verder worden de andere regelingen besproken.

1. Algemeen stelsel <-> Stelsel 45-plus

Het **onderscheidend criterium** tussen de 'algemene regeling' en het 'stelsel 45-plus' is de **duur van de opzegtermijn** die aan de werknemer wordt betekend.

Om in aanmerking te komen voor het **algemene outplacementstelsel** moet de ontslagen werknemer recht hebben op een **opzegtermijn van minstens 30 weken** of op een daarmee corresponderende verbrekingsvergoeding.¹

Belangrijk te noteren is dat de **algemene regeling primeert op het stelsel 45-plus** voor de werknemers van 45 jaar of ouder. Indien beide voorwaarden voldaan zijn (= 45+ én \geq 30 weken opzeg), zal het algemeen stelsel dus van toepassing zijn.

Werknemers van 45 jaar en ouder, met een opzegtermijn van minder dan 30 weken (te presteren of uit te betalen) kunnen – mits de naleving van een reeks voorwaarden – in aanmerking komen voor een outplacementstelsel **45-plus**.

Enkele voorbeelden:

- Een 46-jarige werknemster wordt ontslagen en heeft recht op een opzegtermijn van 34 weken. Zij komt in aanmerking voor de algemene outplacementregeling aangezien haar opzegtermijn minstens 30 weken bedraagt.
- Een 49-jarige werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzegtermijn van 9 weken. Aangezien dit minder dan 30 weken is, kan hij niet terugvallen op de algemene regeling. Indien hij voldoet aan alle voorwaarden om in aanmerking te komen voor het stelsel 45-plus zal hij van die outplacementbegeleiding kunnen genieten.
- Een 41-jarige werknemster wordt ontslagen en heeft recht op een opzegtermijn van 42 weken. Zij komt bijgevolg in aanmerking voor de algemene outplacementregeling aangezien haar opzegtermijn minstens 30 weken bedraagt.
- Een 34-jarige werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzegtermijn van 15 weken. Aangezien dit minder dan 30 weken is, komt hij niet in aanmerking voor de algemene regeling. Gezien zijn leeftijd heeft hij ook geen recht op een outplacementbegeleiding in het kader van het stelsel 45-plus.

Beide regelingen worden in de hoofdstukken 2 en 3 hierna nader toegelicht.

¹ Voor arbeidsovereenkomsten die aanvingen voor 1 januari 2014 voorziet de Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut de berekening van de opzegtermijn in 2 fasen. In uitvoering van die wet wordt de opzegtermijn van 30 weken berekend door de som te maken van de opzegtermijn Deel I en de opzegtermijn Deel II, als volgt: het eerste deel van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en het tweede deel van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 (= datum van krachtwording nieuwe regels). Voor alle arbeidscontracten die na 1 januari 2014 aanvingen, moet de werknemer, om recht te hebben op een opzegtermijn van minimaal 30 weken, een anciënniteit van ten minste 9 jaar in zijn onderneming hebben. De tijdelijke uitzonderingen die aan bepaalde sectoren werden toegestaan (kortere opzeggingstermijnen), waren geldig tot 31 december 2017.

2. Het algemeen outplacementstelsel

2.1 Toepassingsgebied

De **algemene regeling van outplacement** – die voorrang heeft op het stelsel 45-plus – geldt zowel in de **privé- als in de publieke sector**. Wanneer een **werknemer ontslagen** wordt met een opzeggingsvergoeding **van minstens 30 weken**, of wanneer hem een daarmee corresponderende vergoeding wordt uitbetaald, dan heeft hij recht op een outplacementaanbod van zijn werkgever, ongeacht zijn leeftijd.

Opmerking: De werknemer mag niet wegens zware fout ontslagen zijn noch in het kader van een herstructurering.

In tegenstelling tot de het stelsel 45-plus hebben werknemers met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van een voltijdse betrekking recht op een outplacementbegeleiding in het kader van het algemeen stelsel, op voorwaarde dat hun opzegtermijn ten minste 30 weken bedraagt.

De werknemers die ontslagen worden met het oog op het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd zijn niet uitdrukkelijk uitgesloten van het algemeen outplacementstelsel (in tegenstelling tot bij het stelsel 45-plus). Maar aangezien de opzegtermijn in het kader van een ontslag met het oog op het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd begrensd is op 26 weken, zullen deze werknemers in de praktijk niet aan de voorwaarde voldoen om het recht op outplacement te openen.

2.2 Procedure en termijnen

De initiatieven die de werkgever inzake outplacement neemt worden aangetekend verstuurd. De werknemer van zijn kant heeft de keuze tijdens de hele outplacementprocedure: ofwel per aange-tekend ofwel overhandigt hij de schriftelijke documenten (die hij laat tekenen voor ontvangst).

De van toepassing zijnde procedures en termijnen hangen af van het feit of de ontslagen werknemer vooraf een compenserende opzegvergoeding heeft ontvangen of een opzegtermijn moet presenteren.

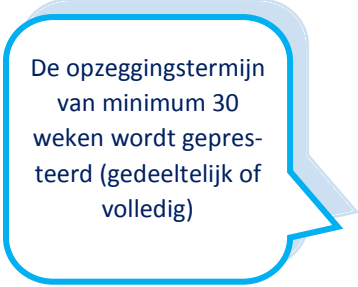


De werkgever **moet schriftelijk een geldig aanbod tot outplacement** formuleren aan de werknemer **binnen de 15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Van zodra de **werknemer** een **geldig outplacementaanbod** van de werkgever heeft ontvangen, beschikt hij over **4 weken** – vanaf de datum waarop het aanbod wordt gedaan – om al dan niet akkoord te gaan. Dit akkoord of deze weigering mag ten vroegste op het moment van de opzegging gegeven worden en dient schriftelijk te gebeuren. Indien de werknemer niet reageert op het aanbod betekent dat zoveel als ermee akkoord gaan. Hij zal dan van de werkgever een uitnodiging krijgen om de out-

placementbegeleiding te starten. Als de werknemer hier niet op ingaat verliest hij zijn recht op begeleiding.

Bij **gebrek of ongeldigheid** van het outplacementbod heeft de werknemer **39 weken** de tijd – vanaf het verstrijken van de eerste 15 dagen die de werkgever krijgt – om deze laatste in gebreke te stellen. Binnen de 4 weken na (de datum van) deze ingebrekestelling moet de werkgever schriftelijk antwoorden en een nieuw geldig aanbod tot outplacement aan de werknemer doen.



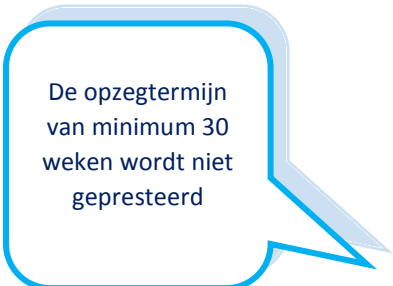
De opzeggingstermijn van minimum 30 weken wordt gepresteerd (gedeeltelijk of volledig)

De werkgever **moet** een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer **binnen de 4 weken** na aanvang van de opzeggingstermijn. Dit gebeurt **schriftelijk**.

- Heeft de werknemer **geen geldig outplacementvoorstel** ontvangen? Hij heeft **4 weken** de tijd om zijn **werkgever in gebreke te stellen**, na het verstrijken van de termijn waarover de werkgever beschikte.
- Heeft de werknemer een **schriftelijk geldig outplacementbod*** ontvangen? Dan heeft hij **4 weken** de tijd vanaf datum van ontvangst van het voorstel om zijn schriftelijke goedkeuring te geven. Dit is dus ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn. Niet reageren betekent zoveel als akkoord gaan. Hij zal dan van de werkgever een uitnodiging krijgen om de outplacementbegeleiding te starten. Als de werknemer hier niet op ingaat verliest hij zijn recht op begeleiding.

* op initiatief van de werkgever binnen de 4 weken na het begin van de opzeggingstermijn of volgend op de ingebrekestelling van de werknemer.

2.3 Duur en verloop van het outplacement



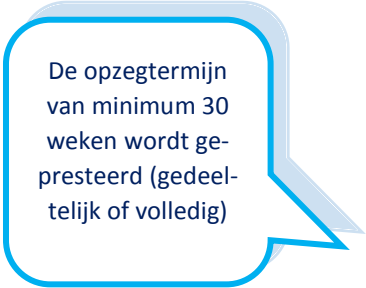
De opzegtermijn van minimum 30 weken wordt niet gepresteerd

De werknemer heeft recht op **60 uur outplacementbegeleiding**, met een waarde gelijk aan **4 weken loon**. De begeleiding loopt over **12 maanden**.

De 60 uur outplacementbegeleiding wordt opgesplitst in **drie fasen**:

- 20 uur in de 2 maanden die volgen op het einde van de arbeidsovereenkomst,
- 20 uur gedurende de daaropvolgende 4 maanden,
- 20 uur tijdens de laatste 6 maanden.

Deze periodes zullen aanvangen op voorwaarde dat de werknemer nog geen baan heeft gevonden op het einde van de voorgaande periode.



De opzegtermijn van minimum 30 weken wordt ge-presteerd (gedeeltelijk of volledig)

De werknemer heeft recht op een outplacementprocedure van 60 uur in de periode dat hij zijn opzegtermijn presteert met behoud van loon. De **opgebruikte dagen en uren worden afgehouden van zijn sollicitatieverlof**.


Het **sollicitatieverlof** biedt de werknemer de mogelijkheid om ander werk te zoeken: tijdens zijn opzegtermijn kan hij vrijaf nemen en heeft hij dus het **recht afwezig te zijn** op het werk.

Zo mag de werknemer die een outplacementbegeleiding volgt, tijdens **zijn opzeggingstermijn, één of twee keer per week afwezig zijn** zonder verlies van loon, op voorwaarde dat de totale duur van het genomen verlof niet langer is dan één werkdag per week. Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata berekening gemaakt.

In geval van **tegenopzegging** behoudt de werknemer het recht op een outplacementbegeleiding **tot drie maanden** na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De **totale duur** van de outplacementprocedure bedraagt **maximum 12 maanden**.

2.4 Kost van de outplacementprocedure



De opzegtermijn van minimum 30 weken wordt niet gepresteerd

De werknemer ontvangt een **verbrekingsvergoeding** waarvan een **bedrag gelijk aan 4 weken loon wordt afgehouden**, zijnde de waarde van het outplacement.

De **waarde** van een outplacement van 60 uur is gelijk aan **1/12^{de} van het jaarloon** (met inbegrip van alle voordelen) van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het ontslag. De **minimale** waarde is **€ 1.800** ; de **maximale** waarde **€ 5.500**.

Voor deeltijdse werknemers wordt de waarde van het outplacement pro rata berekend in functie van hun tewerkstelling.

Uitzondering

Het is echter mogelijk dat de verbrekingsvergoeding niet (automatisch) verminderd wordt met deze 4 weken loon indien op het moment van het ontslag – hoewel hij aan de overige voorwaarden voldoet – de werknemer aantoont dat hij de outplacementbegeleiding niet kan aanvangen omwille van het feit dat hij hiervoor **medisch ongeschikt is**. De werknemer dient dit aan te tonen binnen de **7 dagen** vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag. De attestering gebeurt via **medische getuigschrift(en)** van de behandelende arts van de werknemer. De werkgever kan echter, indien hij hiertoe het initiatief neemt, een tweede opinie van een arts vragen die hij zelf kan aanstellen.

De opzegtermijn van minimum 30 weken wordt gepresteerd (gedeeltelijk of volledig)

De 60 uur outplacementbegeleiding worden afgehouden van het sollicitatieverlof. Zoals hierboven vermeld, behoudt de werknemer zijn loon tijdens dit verlof.

Omzetting van de opzegtermijn in een verbrekingsvergoeding

Indien de werkgever een ontslagvergoeding toekent voor het saldo van de resterende opzegtermijn terwijl de werknemer tijdens zijn sollicitatieverlof al met een outplacementbegeleiding was begonnen, dan mag hij **geen 4 weken loon** inhouden. De ontslagvergoeding zal als volgt verminderd kunnen worden :

$$A/60 \times 4 \text{ weken loon}$$

A = het aantal nog te volgen uren outplacementbegeleiding

Voorbeeld:

Een werknemer wordt ontslagen mits het presteren van een opzeg. Hij volgde al 16 uren outplacementbegeleiding tijdens zijn sollicitatieverlof. De werknemer moet de rest van zijn opzegtermijn niet meer presteren. Het aantal nog te volgen uren outplacementbegeleiding moet dus in mindering worden gebracht op zijn verbrekingsvergoeding, zijnde nog 44 uren.

Vier weken loon voor de werknemer = € 2.500. De verrekening op de ontslagvergoeding is als volgt:

$$44/60 \times 2.500$$

Zijn verbrekingsvergoeding wordt met € 1.833 verminderd.

2.5 Sancties

Het algemeen outplacementstelsel voorziet niet in specifieke sancties in de vorm van sancties in de werkloosheidsreglementering of boetes.

De werknemer heeft het recht om een algemene outplacementregeling al dan niet te weigeren. Indien hij ze weigert zal hij daarvoor niet gestraft worden op het vlak van zijn werkloosheidsuitkeringen. Echter, zijn werkgever mag sowieso 4 weken loon inhouden op zijn verbrekingsvergoeding, om te investeren in outplacement.

Een werkgever die geen geldig outplacementvoorstel doet aan de werknemer die hij ontslaat, en dit ondanks een ingebrekestelling van deze laatste, zal dus geen boete van € 1.800 moeten betalen. Hij zal evenwel de 4 weken loon dienen terug te betalen indien de kosten van het outplacement op de ontslagvergoeding reeds in mindering werden gebracht.

2.6 Onderbreking van de outplacementbegeleiding

Als de werknemer gedurende de outplacementprocedure een nieuwe baan vindt of een zelfstandige activiteit opstart, en hij zijn **(vorige) werkgever hierover inlicht**, kan hij zijn begeleiding opschorten.

Indien de werknemer dit nieuw werk verliest, kan hij verzoeken de outplacementprocedure opnieuw aan te vatten (voor de resterende uren). De volgende voorwaarden moeten daarbij worden nageleefd:

- het **verlies** van de nieuwe betrekking gebeurt binnen de **3 maanden** na de indiensttreding;
- het verzoek van de werknemer moet **schriftelijk** aan de vorige werkgever worden gericht binnen de 4 weken na het verlies van de nieuwe betrekking.

Als de outplacementbegeleiding op dat moment nog niet was gestart was, kan ze alsnog aangevat worden.

Hoe dan ook zal de outplacementbegeleiding **12 maanden na aanvang** aflopen.

2.7 Kwaliteitscriteria

De werkgever moet een aanbod tot outplacement formuleren aan de ontslagen werknemer dat bovendien geldig is. Met 'geldig' wordt bedoeld dat de door de werkgever gekozen dienstverlener een aantal kwaliteitscriteria dient te vervullen.

De werkgever die een outplacementaanbod voorstelt doet daarbij een beroep op een dienstverlener die optreedt:

- in het kader van een regeling op niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, een regeling op niveau van een andere bedrijfstak
- in het raam van een regeling bepaald bij een ondernemings-cao
- in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in outplacement
- in het kader van een regionaal, subregionaal en lokaal initiatief dat omgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst

Het outplacementbureau verbindt zich ertoe:

- een ongevallenverzekering te sluiten of bij niet naleving van deze verbintenis een aanvullende forfaitaire vergoeding te waarborgen gelijk aan 3 maanden loon
- de persoonlijke levenssfeer van de werknemer te eerbiedigen

- na beëindiging van de opdracht, het dossier aan de werknemer terug te geven op diens verzoek
- zich niet te beroepen op de niet uitvoering van de verbintenissen van de werkgever ten opzichte van de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of te stoppen
- zich niet te mengen in de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers, noch de ontslagbeslissing of onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden
- de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht
- de werknemer zo snel mogelijk op te roepen voor een persoonlijk onderhoud vooraleer een individuele- en competentiebalans op te maken

Het aanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van het outplacementbureau en van zijn werkingsmodaliteiten. Dit zal de volgende elementen bevatten:

- de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht
- de na te streven doelstellingen, aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers
- de begeleidingsmethodes
- de begindatum van de outplacementbegeleiding
- het type van outplacement, individueel en/of in groep
- het programma van de werknemer tijdens de outplacementprocedure
- de vermoedelijke plaats(en) waar het outplacement doorgaat

2.8 Schema 'Algemeen stelsel'

	Verbrekingsvergoeding	Te presteren opzeg
Toepassingsgebied	Werknemers uit de privé- en publieke sector	
Uitsluitingen	Ontslag om dringende reden of in geval van herstructurering	
Voorwaarden	Opzeggingstermijn van ten minste 30 weken of verbrekingsvergoeding die deze periode minimaal dekt	
Procedure	<p>Verplichting van de werkgever om schriftelijk een geldig aanbod tot outplacement te doen aan de werknemer binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Indien geen aanbod, schriftelijke ingebrekestelling van de werkgever door de werknemer binnen de 39 weken na het verstrijken van de periode van 14 dagen.</p> <p>De werknemer heeft vier weken de tijd, vanaf het moment waarop het aanbod door de werkgever wordt gedaan, om al dan niet in te gaan op dit outplacementvoorstel.</p> <p>Niet reageren betekent zoveel als akkoord gaan. Hij zal dan van de werkgever een uitnodiging krijgen om de outplacementbegeleiding te starten. Als de werknemer hier niet op ingaat verliest hij zijn recht op begeleiding.</p>	<p>Verplichting van de werkgever een geldig aanbod tot outplacement voor te stellen uiterlijk vier weken na het begin van de opzegtermijn.</p> <p>Indien geen aanbod, schriftelijke ingebrekestelling van de werkgever door de werknemer binnen vier weken na het verstrijken van deze termijn.</p>

Fases	3 periodes van 20 uur	60 uur
Kost	Van de verbrekingsvergoeding worden vier weken loon afgehouden, zijnde de waarde van het outplacement.	De duur van het outplacement wordt afgehouden van het sollicitatieverlof.
	Waarde van het outplacement ligt tussen de € 1.800 en € 5.500.	
Bijzondere gevallen	Opnieuw aan de slag? Verplichting van de werknemer de werkgever in te lichten over zijn nieuwe situatie. Indien verlies van de nieuwe job binnen de drie maanden na de indiensttreding bestaat de mogelijkheid de outplacementprocedure te hervatten, op voorwaarde dat de werknemer een schriftelijke aanvraag richt aan de werkgever binnen de maand die volgt op dit baanverlies. Moet de werknemer omwille van gezondheidsredenen verzaken aan de outplacementbegeleiding? Geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts af te leveren binnen de 7 dagen na de betekening van het ontslag.	Tegenopzeg? Behoud van het recht op een outplacementprocedure tot drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever.
Einde procedure	Einde van de outplacementprocedure twaalf maanden na aanvang	

3. Het stelsel 45-plus

Als blijkt dat de ontslagen werknemer **geen** recht heeft op een **opzeggingstermijn van 30 weken** of meer (gepresteerd of vergoed), moet nagegaan worden of hij eventueel recht heeft op het outplacementstelsel voor werknemers van 45 jaar of ouder, gekend als : 'stelsel cao nr. 82', 'stelsel 45-plus', 'bijzondere stelsel', 'specifieke regeling'.

3.1 Toepassingsgebied

De specifieke regeling van outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder geldt enkel in de **privésector** en is van toepassing op werknemers die niet in aanmerking komen voor de algemene regeling (**geen recht hebben op een opzegtermijn of -vergoeding van minstens 30 weken**) maar wel tegelijkertijd aan de volgende criteria voldoen:

- minstens 45 jaar oud zijn op het ogenblik van het ontslag,
- minstens één jaar ononderbroken in dienst zijn geweest bij de werkgever,
- niet ontslagen zijn om een dringende reden,
- gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een wekelijkse arbeidsduur die minstens de helft beslaat van de arbeidsduur van de voltijdse werknemer in de onderneming,
- niet ontslagen zijn om toegang te krijgen tot een pensioenstelsel of om volledig uitkeringsgerechtigde werkloze te worden.

3.2 Procedure en termijnen

De outplacementinitiatieven die door de werkgever worden genomen, dienen per aangetekend schrijven te gebeuren. De werknemer langs zijn kant heeft de keuze tijdens de procedure: ofwel per aangetekend schrijven, ofwel door middel van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever wordt getekend voor ontvangst.


Belangrijk aan te stippen voor wat betreft het stelsel 45-plus is dat de paritaire comités hun eigen procedureregels kunnen vastleggen, via collectieve arbeidsovereenkomsten.



De werkgever moet een **geldig aanbod** tot outplacement formuleren aan de werknemer binnen de **15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Als **geen geldig aanbod** wordt gedaan, beschikt de werknemer over **9 maanden**, vanaf het verstrijken van deze termijn, om de werkgever **schriftelijk in gebreke stellen**. Vanaf die datum heeft de werkgever een maand de tijd om een outplacementvoorstel te formuleren.

De werknemer beschikt, vanaf de datum van het outplacementbod van de werkgever, over **één maand** om al dan niet zijn in te gaan op dit aanbod. Hij doet dit **schriftelijk**.




De opzegtermijn
wordt gepresteerd

De werkgever doet een schriftelijk outplacementvoorstel aan de werknemer binnen de **15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Indien er **geen geldig aanbod** werd gedaan tijdens deze termijn, beschikt de werknemer vanaf dan over een termijn van **één maand** om de werkgever **schriftelijk in gebreke te stellen**. De werkgever doet binnen een termijn van één maand na het tijdstip van de ingebrekestelling, een schriftelijk en geldig aanbod tot outplacement aan de werknemer.

De werknemer op zijn beurt, beschikt opnieuw over een termijn van **één maand**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod, om al dan niet zijn schriftelijke toestemming met dit aanbod te geven.



Outplacementbod
door de werkgever
voor het einde van
de arbeidsovereen-
komst

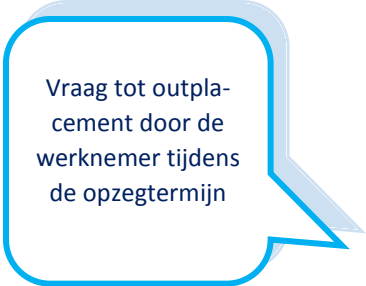
De werkgever kan al vanaf de kennisgeving van de opzeg en tijdens de opzeggingstermijn een schriftelijk outplacementbod aan de werknemer formuleren, indien hij verplicht is een outplacement aan te bieden.

De werknemer is **niet verplicht** dit aanbod te aanvaarden **tijdens de duur** van de opzeggingstermijn. Hij beschikt in elk geval over één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, om zijn schriftelijke instemming te geven.

Indien de werknemer het aanbod wenst te aanvaarden tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, kan hij bovendien vragen om **het begin van de outplacementbegeleiding te verdagen tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn**.

De **werkgever kan** met dit uitstel **instemmen**. Dit impliceert de definitieve aanvaarding van het aanbod ten aanzien van de werknemer.

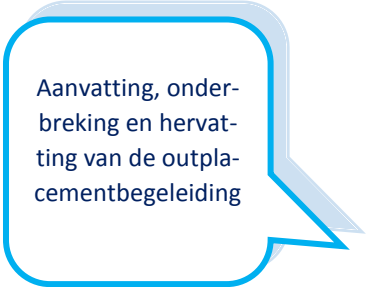
Indien de **werkgever** echter **weigert** in te stemmen met dit uitstel, is hij verplicht opnieuw een schriftelijk aanbod te doen, uiterlijk binnen de **15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen**. De werknemer heeft dan opnieuw **een maand** de tijd, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om hiermee in te stemmen.



Vraag tot outplacement door de werknemer tijdens de opzegtermijn

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt door middel van een opzeggingstermijn, kan de werknemer (aan wie de werkgever verplicht is een aanbod te formuleren), ook op eigen initiatief een outplacementbegeleiding vragen en dit vanaf de kennisgeving van de opzeggingstermijn.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de aanvangsdatum in onderling akkoord vastgelegd. Indien de werkgever niet ingaat op het verzoek – niet reageert of weigert – moet hijzelf een outplacement voorstel doen, uiterlijk 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.



Aanvatting, onderbreking en hervatting van de outplacementbegeleiding

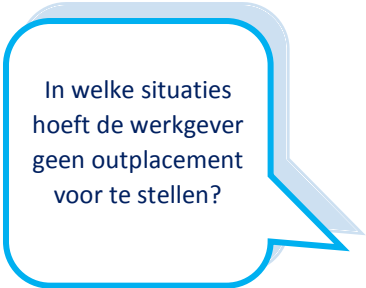
Indien een werknemer zijn oude werkgever verwittigt dat hij een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden, maar deze **binnen de drie maanden na indiensttreding** alweer verliest, kan hij binnen de maand volgend op het verlies van de dienstbetrekking zijn oude werkgever schriftelijk vragen de outplacementbegeleiding te mogen hervatten of op te starten.*

Indien er sprake is van hervatting, begint de outplacementbegeleiding te lopen waar deze geëindigd is, dat wil zeggen voor de nog resterende uren.

Indien er sprake is van aanvatting, is de werkgever verplicht een schriftelijk outplacementbod voor te stellen en dit binnen een termijn van **15 dagen** vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

Indien **geen geldig aanbod** gedaan wordt binnen deze termijn, beschikt de werknemer over een termijn van **een maand** om de werkgever **schriftelijk in gebreke te stellen**. De werkgever heeft daarna een maand de tijd – na de datum van ingebrekestelling – om de werknemer schriftelijk een geldig aanbod te doen. De werknemer op zijn beurt, beschikt opnieuw over een termijn van **één maand**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod, om al dan niet zijn schriftelijke toestemming met dit aanbod te geven.

*de werknemer die een verkorte opzeg presteert omdat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden, behoudt zijn recht op outplacement bij zijn vorige werkgever **tot drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst bij die werkgever**.



In welke situaties
hoeft de werkgever
geen outplacement
voor te stellen?

De werkgever is niet verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de volgende categorieën van werknemers:

- de deeltijdse werknemers met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft beslaat van de arbeidsduur van de voltijdse werknemers in dezelfde onderneming,
- de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Voor de eerste categorie van werknemers (met een wekelijkse arbeidsduur die minder is dan een halftijdse betrekking) is outplacement geen recht, tenzij zij hier uitdrukkelijk om vragen.

Als een werknemer uitdrukkelijk om een outplacementbegeleiding verzoekt, zal de werkgever hier gevolg aan moeten geven, op voorwaarde dat deze werknemer, na de beëindiging van zijn opzeggingstermijn of na de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding geldt, beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

De schriftelijke aanvraag moet **binnen de twee maanden** na kennisgeving van het ontslag bij de werkgever worden ingediend.

Na ontvangst van dit verzoek heeft de werkgever 15 dagen de tijd om de werknemer een outplacementvoorstel te doen. Doet hij dit niet, dan kan de werknemer de werkgever in gebreke stellen binnen de maand na het verstrijken van deze termijn. De werkgever doet vervolgens via een aangezekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de maand volgend op de datum van de ingebrekestelling.



Stelsel 45-plus en
beschikbaarheid

Het outplacement is **geen recht** voor de werknemer die volledig uitkeringsgerechtigde werkloze wordt en **niet beschikbaar hoeft te zijn voor de algemene arbeidsmarkt**.

De werkgever is bovendien ook niet verplicht een outplacementaanbod te doen aan de in onderstaande tabel genoemde werknemerscategorieën, zelfs al zouden zij daar uitdrukkelijk om vragen:

Werknemersprofiel

<i>Werknemers in SWT 'medische redenen'</i>
<i>Werknemer in SWT op basis van cao 17 én ofwel 62 jaar oud ofwel 42 jaar loopbaan</i>
<i>Werknemer in SWT ('zwaar beroep' mits 33 jaar/35 jaar loopbaanverleden of lange loopbaan 40 jaar) én ofwel 62 jaar oud ofwel 40 jaar loopbaan</i>
<i>Werknemer in SWT 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering' én ofwel 62 jaar oud ofwel 40 jaar loopbaan</i>
<i>Werknemers die niet onder de categorieën 1- 4 hierboven vallen, maar die voldoen aan de volgende voorwaarden (= gewone werklozen): ofwel 62 jaar oud ofwel 42 jaar loopbaan</i>
<i>De leeftijds- en loopbaanvereisten dienen bekeken te worden op het einde van de theoretische opzeggingstermijn / op het einde van de periode gedekt door de theoretische verbrekingsvergoeding (= zie regels opzeggingstermijnen)</i>

De werkgever hoeft evenmin een outplacementbegeleiding aan te bieden aan onderstaande werknemers:

- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een werkgever die ressorteert onder de paritaire comités voor het stads- en streekvervoer: 328.01 (De Lijn), 382.02 (TEC), 328.03 (MIVB)
- Werknemers met een handicap van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd door een werkgever die ressorteert die onder de paritaire comités voor de beschutte en sociale Werkplaatsen: 327.01 (Vlaamse gemeenschap), 327.02 (Franse Gemeenschapscommissie), 327.03 (Waals gewest en Duitstalige gemeenschap); ook de doelgroepwerknemers (Vlaanderen) zijn hier geïndiceerd
- Werknemers tewerkgesteld via een doorstromingsprogramma

3.3 Duur van de outplacementbegeleiding

De outplacementprocedure kan **maximum 12 maanden** behelzen, vanaf de start van de begeleiding.

Dit gebeurt in 3 fasen:

- 20 uur, uiterlijk binnen de 2 maanden vanaf de aanvangsdatum van de procedure,
- 20 uur gedurende de daaropvolgende 4 maanden;
- 20 uur tijdens de laatste 6 maanden

Als de werknemer zijn ex-werkgever laat weten dat hij een nieuwe baan heeft gevonden of een zelfstandige activiteit is opgestart, en omwille hiervan geen outplacementbegeleiding wil volgen of deze wil stopzetten, dient hij zijn ex-werkgever hiervan op de hoogte te stellen (mogelijk tijdens elke fase).

Als de werknemer zijn nieuwe baan verliest kan hij vragen alsnog een outplacement te beginnen of te hervatten. In het laatste geval wordt de outplacementbegeleiding hervat voor de resterende uren, in de fase waarin ze werd onderbroken.

Bij vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de opzegtermijn, omdat de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden, behoudt hij zijn recht op een outplacementbegeleiding tot 3 maanden na einde van de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever.

De paritaire comités hebben de mogelijkheid om af te wijken op bovenstaande bepalingen via cao.

3.4 Rechten en plichten van de partijen

De werkgever zal na het ontslag een aanbod tot outplacement moeten formuleren. De werkgever wordt vrijgesteld van deze verplichting indien de werknemer niet reageert op dit aanbod of dit zonder motivering weigert. De werkgever dient erop toe te zien dat de outplacementbegeleiding te goeder trouw wordt uitgevoerd door de dienstverlener.

De werknemer die het aanbod tot outplacement aanvaardt, is gehouden te goeder trouw mee te werken met de begeleiding. Ingeval van afwezigheid, is hij ertoe gehouden de dienstverlener te verwittigen.

3.5 Kost van de outplacementbegeleiding

Indien de opzegtermijn wordt gepresteerd zullen de uren die besteed worden aan de outplacementbegeleiding afgehouden worden op het sollicitatieverlof, ten belope van:

- 1 arbeidsdag per week in de gevallen waarin een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week wordt toegestaan
- een halve dag per week, in de gevallen waarin een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week wordt toegestaan

Indien een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald, zijn de kosten van het outplacement voor rekening van de werkgever die de dienstverlener opdracht heeft gegeven tot het begeleiden van de werknemer.

De paritaire comités kunnen afwijken op deze regels en bepalen dat de kosten van het outplacement collectief worden gedragen.

3.6 Sancties

De werknemer die weigert in te gaan op of mee te werken aan een outplacementprocedure, of die zijn werkgever niet schriftelijk in gebreke stelt indien deze geen outplacement voorstel heeft gedaan, kan gesanctioneerd worden via de werkloosheidsreglementering. Dit betekent dat hij zijn werkloosheidsuitkeringen kan verliezen voor een periode van **4 tot en met 52 weken**.

Als de werknemer onmiddellijk na het einde van zijn arbeidsovereenkomst een nieuwe betrekking vindt en deze gedurende minstens een ononderbroken periode van twee maanden uitoefent, zal er geen sprake zijn van uitsluiting tot de werkloosheidsuitkeringen.

Binnen het 'stelsel 45-plus', in tegenstelling tot de algemene regeling, wordt een werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacement niet nakomt, eveneens gesanctioneerd. Deze boete bedraagt € 1.800 per werknemer die recht had op outplacement, maar er niet heeft van kunnen genieten.

De ontslagen werknemer wiens werkgever niet is ingegaan op zijn outplacementaanvraag, kan, mits naleving van bepaalde formaliteiten, een outplacementbegeleiding bekomen via de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, ACTIRIS, FOREM al naar gelang de werkgever is gevestigd in het Vlaamse, Brusselse of Waalse Gewest) of via de RVA (indien de werkgever behoort tot de bevoegdheid van de Duitstalige gemeenschap).

3.7 Kwaliteitscriteria

De werkgever moet een aanbod tot outplacement formuleren aan de ontslagen werknemer dat bovendien geldig is. Met 'geldig' wordt bedoeld dat de door de werkgever gekozen dienstverlener een aantal kwaliteitscriteria dient te vervullen.

In de hoedanigheid van dienstverlener:

- een erkend dienstverlener zijn,
- een ongevallenzekeringspolis te hebben afgesloten,
- zoniet, een aanvullende forfaitaire vergoeding te betalen, gelijk aan drie maanden loon, als waarborg
- de privacygegevens van de werknemer te respecteren,
- beroepsbekwaamheid en vakkennis (gekwalificeerd en opgeleid personeel) te bezitten,
- de werknemer zo snel mogelijk op te roepen om de begeleiding te starten,
- objectieve vereisten van het outplacementaanbod voorop te stellen,
- wat de plaats van outplacementbegeleiding betreft, op redelijke afstand gelegen zijn van de woon- of werkplaats van de werknemer.

3.8 Schema 'Stelsel 45-plus'

Stelsel 45-plus

Vereiste	Opzegtermijn van minder dan 30 weken
Toepassingsgebied	Werknemers uit de privésector
Uitsluiting	Ontslag om dringende reden
Voorwaarden	De ontslagen werknemers van 45 jaar of ouder met ten minste een jaar anciënniteit in de onderneming
Fasen	60 uur (3 fasen van 20 uur)
Totale duur van het outplacement	12 maanden
Sanctie	De werkgever die verzaakt aan zijn outplacement- verplichtingen riskeert een boete van 1.800 euro. De werknemer die weigert in te gaan/mee te werken aan een outplacement of die zijn werkgever niet schriftelijk in gebreke stelt indien deze geen outplacementvoorstel doet kan geschorst worden en tijdelijk zijn werkloosheidsuitkeringen verliezen (4 tot en met 52 weken).

4. Het vrijwillig outplacement

Voor de ontslagen werknemer die geen recht heeft op de ‘algemene outplacementregeling’ noch op het ‘stelsel 45-plus’ – omdat hij niet aan de voorwaarden voldoet – kan het vrijwillig outplacement een uitweg bieden. Dit stelsel wordt geregeld via de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992 (cao 51).

De cao 51 geeft een opsomming van een aantal principes, zoals de definitie van outplacement, de verplichtingen van de dienstverlener (outplacementbureau) en de informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers.

Hoewel het outplacement binnen het kader van deze cao geen recht is voor de werknemer, moet de werkgever die op vrijwillige basis een outplacementprocedure aanbiedt, aan bepaalde voorwaarden voldoen. In dit geval zijn er geen leeftijd-, anciënniteits- of sectorcriteria waaraan moet zijn voldaan om recht te hebben op een outplacementbegeleiding.

Zowel de werkgever als de werknemer beslissen in volledige vrijheid wat ze doen: voor de eerste is dat al dan niet een outplacementbegeleiding aanbieden, voor de tweede is deze al dan niet te aanvaarden.

De werknemer aan wie een outplacementvoorstel wordt gedaan zal evenwel schriftelijk en voorafgaandelijk zijn instemming moeten geven. Indien het outplacementbod gekoppeld is aan een ontslag, kan de werknemer bovendien pas na de betekening van de opzeggingstermijn of na de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn instemming geven om het outplacement aan te vatten.

Dit schrijven heeft enkel betrekking op het outplacement zelf, en zal dus volgende informatie bevatten:

- datum van aanvang van de outplacementprocedure
- het type van outplacement: individueel of collectief
- naam van de dienstverlener (outplacementbureau)
- het te volgen outplacementprogramma

De werkgever die ervoor kiest om vrijwillig een outplacement aan te bieden zal de kost van deze begeleiding ten laste nemen.

5. Het outplacement in het kader van het activerend beleid bij herstructurerings

De te volgen outplacementprocedure voor de ontslagen werknemers naar aanleiding van een herstructurering verschilt in grote mate van de andere procedures, zoals uiteengezet in de vorige hoofdstukken.

Indien een werkgever overgaat tot de aankondiging van een collectief ontslag, is hij gehouden een 'activerend beleid' te voeren waarbij het de bedoeling is om de ontslagen werknemers een maximale kans op wedertewerking aan te reiken. De werkgever zal met name outplacementmaatregelen moeten nemen.

5.1 Oprichting van een tewerkstellingscel


Vanaf de aankondiging van het collectief ontslag, is de werkgever ertoe gehouden, behoudens enkele uitzonderingen – waar we hier niet verder op zullen ingaan – een tewerkstellingscel op te richten. De tewerkstellingscel moet ten laatste opgericht worden op het ogenblik van het eerste ontslag in het kader van de herstructurering.

Uitzonderingen

- Enkele sectoren zijn uitgesloten van de verplichting een tewerkstellingscel op te richten. Het gaat om de paritaire (sub)comités voor het stads- en streekvervoer (PC 328) en voor het vrij gesubsidieerd onderwijs (PC 225).
- Bovendien hebben sommige werkgevers de mogelijkheid – dus niet de verplichting – een tewerkstellingscel in te richten. Dit is het geval voor KMO's die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en werkgevers die ressorteren onder het paritair comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen, althans wat de werknemers met een handicap betreft (PC 327).

De opdrachten van een tewerkstellingscel zijn divers: waken over de concrete uitwerking van de te nemen begeleidingsmaatregelen in het kader van de herstructurering, aan elke ingeschreven werknemer bij de cel een outplacementvoorstel formuleren, etc.

5.2 Te volgen procedure



Voorafgaandelijk onderhoud, doel van het onderhoud en inschrijving in de tewerkstellingscel

Voorafgaand aan het ontslag van de werknemer moet de werkgever in herstructurering de werknemer uitnodigen voor een onderhoud op het hoofdkantoor van het bedrijf. Dit zal plaatsvinden tijdens de werkuren. De uitnodiging gebeurt per aangetekend schrijven en de werknemer zal deze ten minste 7 werkdagen voor de voorziene datum van het gesprek ontvangen.


De **bedoeling van het onderhoud** is de werknemer in te lichten over het aanbod van de diensten aangeboden door de tewerkstellingscel. De werknemer krijgt daarnaast informatie over de gevol-

gen die een inschrijving met zich meebrengt met betrekking tot zijn recht op een inschakelingsvergoeding of een werkloosheid met bedrijfstoelage.

Na het onderhoud heeft de werknemer **7 werkdagen de tijd om hierop te schriftelijk te reageren**, en dus te laten weten of hij **al dan niet** ingeschreven wenst te worden in de tewerkstellingscel. De werknemer die niets laat weten, wordt verondersteld akkoord te gaan met zijn inschrijving in de tewerkstellingscel.

De inschrijving in de tewerkstellingscel gebeurt **daags na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst**. Het is de directeur van de cel die de inschrijving regelt nadat de werkgever heeft aangetoond dat de werknemer uitgenodigd is geweest voor een onderhoud en heeft ingestemd met de inschrijving of niet meer heeft gereageerd.

Indien de directeur vaststelt dat de werkgever de te volgen procedure niet heeft nageleefd, kan hij deze werknemers een nieuwe termijn van 7 werkdagen de tijd geven om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel.



Wat gebeurt er met de uitzendkrachten of werknemers met een contract voor bepaalde duur?

De werkgever moet de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of met een uitzendcontract, voor zover zij gedurende **minstens een jaar ononderbroken in dienst** zijn geweest van de onderneming, binnen de 7 werkdagen na het einde van hun laatste arbeidsovereenkomst per aangetekend brief **in kennis stellen** van de door de tewerkstellingscel verleende diensten en de gevolgen van een eventuele inschrijving in de cel.

Deze werknemers hebben **7 werkdagen** de tijd om hun **beslissing** bekend te maken. Als ze binnen deze termijn **niet hebben gereageerd** dan wordt ervan uitgegaan dat ze **niet instemmen met een inschrijving** in de cel.

Indien de directeur vaststelt dat de werkgever de te volgen procedure niet heeft nageleefd, kan hij deze werknemers een nieuwe termijn van 7 werkdagen de tijd geven om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel.



Missie van de tewerkstellingscel

De **kerntaak** van de tewerkstellingscel is om minstens één outplacementaanbod te doen aan iedere ontslagen werknemer die ingeschreven is in de cel. Dit aanbod moet worden **goedgekeurd door de regionale minister van werk**.

De federale minister van werk neemt de beslissingen inzake het erkennen van bedrijven als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Na oprichting van de tewerkstellingscel moet het bedrijf het outplacementaanbod binnen de 7 kalenderdagen opsturen naar de minister van werk die bevoegd is voor het gebied waar de zetel van de onderneming (de technische bedrijfseenheid of TBE) ligt. Het bedrijf in herstructurering stuurt vervolgens het outplacementaanbod en het advies van de regionale minister op naar de federale minister van werk.

5.3 Rechten en plichten van de partijen

De werknemer dient in de tewerkstellingscel ingeschreven te blijven gedurende:


- **3 maanden** indien hij **jonger** is dan **45 jaar** is op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag
- **6 maanden** indien hij **ouder** is dan **45 jaar** is op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag

De ontslagen werknemers ingeschreven in de cel in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen volgen een **bijzondere outplacementbegeleiding**, ten laste van de werkgever.

Voor werknemers die op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag **de leeftijd van 45 niet hebben** bereikt, moet de tewerkstellingscel een minimum van **30 uur** outplacementbegeleiding aanbieden gedurende de 3 maanden van inschrijving.

Voor diegenen die op dat ogenblik **45 jaar of ouder zijn**, voorziet de cel een begeleiding van **minimum 60 uur** tijdens de periode van zes maanden van inschrijving in de tewerkstellingscel.

In beide gevallen kan het aantal uren outplacement vervangen worden door een begeleiding die georganiseerd wordt door de bevoegde regionale tewerkstellingsdienst, op voorwaarde dat deze minstens evenwaardig is en dit ook zo aangetoond kan worden.

A blue callout box with a white background and a blue border. The text inside is centered and reads: 'Toegankelijkheid van de tewerkstellingscel & einde van de inschrijving'.


Toegankelijkheid van de tewerkstellingscel & einde van de inschrijving

De tewerkstellingscel moet operationeel zijn tot minstens het einde van de periode van:

- 3 maanden volgend op het laatste ontslag van de werknemer van minder dan 45 jaar op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag
- 6 maanden volgend op het laatste ontslag van de werknemer van 45 jaar of ouder.

Na afloop van de periode in de tewerkstellingscel krijgt elke werknemer van de directeur van de tewerkstellingscel een bewijs dat hij is ingeschreven. Op dat bewijs wordt ook de totale periode van inschrijving geattesteerd.

Naast een inschrijving in de cel is elke werknemer verplicht tegelijkertijd ingeschreven te zijn als werkzoekende bij de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling.

A blue callout box with a white background and a blue border. The text inside is centered and reads: 'Vrijstelling van verplichting ingeschreven te zijn in een tewerkstellingscel: niet langer mogelijk'.

Vrijstelling van verplichting ingeschreven te zijn in een tewerkstellingscel: niet langer mogelijk

Vroeger konden sommige werknemers, die aan bepaalde leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voldeden, vrijgesteld worden van inschrijving in een tewerkstellingscel. Tegenwoordig **moeten alle werknemers die worden ontslagen zich in de tewerkstellingscel inschrijven**, ongeacht hun leeftijd of hun beroepsverleden, en ook wanneer ze niet meer beschikbaar hoeven te zijn voor de arbeidsmarkt. Ter herinnering: een werknemer die in een SWT wil stappen moet 6 maanden ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel.

Hierop zijn **twee uitzonderingen**. Onderstaande categorieën mogen – doch hoeven niet – zich inschrijven:

- Oudere werklozen met minstens 44 jaar loopbaan
- Werknemers met contracten van bepaalde duur of met uitzendcontracten die ten minste één jaar ononderbroken in dienst zijn van de onderneming.



Inschakelings-
vergoeding

De werkgever dient een **inschakelingsvergoeding** uit te betalen aan de werknemer die ingeschreven is in een tewerkstellingscel. Alle ontslagen werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, **minstens één jaar ononderbroken dienst** hebben in de onderneming, hebben recht op deze vergoeding.

De **duurtijd** van deze inschakelingsvergoeding (die de opzeggingsvergoeding vervangt), **varieert**. Werknemers ouder dan 45 jaar hebben recht op een inschakelingsvergoeding van 6 maanden, werknemers jonger dan 45 jaar hebben recht op een inschakelingsvergoeding van 3 maanden.

Uitzondering: de werknemers, tewerkgesteld via arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of via uitzendcontracten die niet werden verlengd als gevolg van de herstructurering hebben geen recht op een inschakelingsvergoeding. Echter, onder bepaalde voorwaarden kunnen zij aanspraak maken op een verhoogde werkloosheidsuitkering, eveneens beperkt tot 3 of 6 maanden, in functie van de leeftijd die ze hadden op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, en dit tijdens de duur van hun inschrijving in de tewerkstellingscel.

Tijdens de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode moet de werkgever in herstructurering de arbeidsongevallenverzekering die hij voor zijn werknemers afgesloten had voor hun ontslag laten doorlopen.



Verminderingskaart
herstructurerings

Elke werknemer die in het kader van een herstructurering ontslagen is en ingeschreven is bij de tewerkstellingscel, heeft recht op een 'verminderingskaart herstructurerings' die afgeleverd wordt door de RVA. De verminderingskaart is geldig vanaf de datum van aankondiging van het collectief ontslag tot 12 maanden na inschrijving in de tewerkstellingscel.

Dankzij deze kaart zal de werknemer recht hebben op een **vermindering van zijn sociale zekerheidsbijdragen**, wanneer hij tijdens de geldigheidsduur van de verminderingskaart bij een nieuwe werkgever wordt tewerkgesteld. De kaart laat de werkgever ook toe een gedeeltelijke terugbetaling van de outplacementkosten te bekomen (= bevoegdheid van de gewesten).

De korting bedraagt **€ 133,33 per maand** in geval van **voltijdse** werkhervatting met volledige prestaties. Het verminderingsbedrag wordt geproratiseerd in functie van de onvolledige prestaties van de

werknemer tijdens de maand. De korting bedraagt € 133,33 x 1,08 voor de arbeiders aangegeven aan 108 %.

De werknemer zal gedurende deze periodes een hoger nettoloon ontvangen. Tijdens de berekening van dit loon zal de werkgever hier dus rekening mee houden. De werknemer heeft er alle belang bij zijn werkgever te laten weten dat hij in het bezit is van een 'verminderingkaart herstructureren'.

Opgelet: de werknemer heeft enkel recht op deze werknemersbijdragevermindering als zijn referentemaandloon volgende loongrenzen niet overstijgt (grensbedragen vanaf 1 januari 2019):

- indien de werknemer op het moment van indiensttreding **jonger is dan 30 jaar: € 3.011,67**
- indien de werknemer op het moment van indiensttreding **minstens 30 jaar is: € 4.416,60**

De nieuwe werkgever van een werknemer in het bezit is van een 'verminderingkaart herstructureren' kan geen RSZ-voordelen bekomen op basis van deze kaart.

5.4 Sancties

De werknemer die niet is ingeschreven in de tewerkstellingscel ontvangt geen inschakelingsvergoeding maar heeft wel recht op een opzeggingsvergoeding.

De in de tewerkstellingscel ingeschreven werknemer wordt gelijkgesteld met een werkloze en kan bijgevolg zijn werkloosheidsuitkeringen verliezen voor het weigeren van een passende dienstbetrekking, het weigeren deel te nemen aan of het stopzetten van een begeleidingsplan, het weigeren van een vorming, enz.

De werknemer die niet ingaat op het outplacementaanbod dat aangeboden wordt door de werkgever of door de tewerkstellingscel, kan een uitsluiting van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen oplopen (gaande van 4 tot en met 52 weken).

De werknemer die zich niet heeft ingeschreven in de tewerkstellingscel, kan in het kader van de herstructurering van zijn bedrijf niet in een SWT stappen, ook al voldoet hij aan alle leeftijds- en loopbaanvereisten.

5.5 Kwaliteitscriteria

Voor de duur van de inschrijving in de tewerkstellingscel – 3 maanden of 6 maanden, al naargelang de leeftijd van de werknemer – moet het outplacement voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria die hierboven worden besproken in hoofdstuk 2 en 3.

6. Het outplacement bij medische overmacht

De reglementering inzake outplacement werd uitgebreid. Naast de ‘de algemene regeling’ en het ‘stelsel 45-plus’ werd in de wet van 5 september 2001 een *specifieke regeling van outplacement* ingeschreven, met name ‘voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht’. Dit om de werkgelegenheidsgraad van de werknemers te verbeteren.

6.1 Toepassingsgebied

Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens medische overmacht kunnen niet in aanmerking komen voor een outplacement op basis van de geldende regelgeving, aangezien deze manier van beëindiging van hun arbeidsovereenkomst geen ontslag is in de juridische zin van het woord.

De specifieke regeling van outplacement bij medische overmacht is van toepassing wanneer, **na afloop van het re-integratietraject** voorzien door de wet, de **werkgever zich** op de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer **beroept** om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen.

De regeling is niet van toepassing wanneer het de werknemer is die zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

6.2 Definitie

In dit geval is het outplacement een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde (outplacementbureau) worden verleend **op maat van een werknemer met een gezondheidsprobleem**.

Het doel blijft hetzelfde als voor de algemene outplacementregeling en het stelsel 45-plus: de werknemer in staat stellen zo snel mogelijk een baan te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige op te starten.

6.3 Waarde van het outplacement

De werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht heeft ten laste van de werkgever recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van **€ 1.800**. De outplacementbegeleiding is in dit geval aangepast aan de situatie van de werknemer die in slechte gezondheid verkeert.

6.4 Na te leven procedure en termijnen

De werkgever moet **binnen de 15 dagen** nadat hij het einde van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht heeft vastgesteld, schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1.800 euro doen aan de werknemer. Het outplacementvoorstel moet op maat zijn van de werknemer met een gezondheidsprobleem.

De werknemer heeft vanaf het ogenblik dat hem een aanbod werd gedaan **4 weken de tijd** om schriftelijk in te stemmen. Indien hij binnen deze periode niet heeft gereageerd, dan vervalt zijn recht op outplacement.

Wanneer de werknemer instemt, **informeert hij de adviserend geneesheer** van het ziekenfonds over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding. Dit dient te gebeuren binnen een termijn

van **15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding**. De werknemer kan ook toestemming geven aan het outplacementbureau om deze informatie aan de adviserend geneesheer te bezorgen.

6.5 Duur van de outplacementbegeleiding

De werknemer heeft recht op een **outplacementbegeleiding van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van 3 maanden** te rekenen vanaf de instemming met het aanbod.



Net zoals bij de *algemene regeling* en het *stelsel 45-plus* kan de werknemer die zijn ex-werkgever laat weten dat hij een nieuwe baan heeft gevonden of een zelfstandige activiteit is opgestart, zijn outplacementbegeleiding uitstellen – wanneer deze nog niet is aangevangen – of stopzetten.

Als de werknemer zijn nieuwe baan binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding verliest kan hij vragen alsnog de outplacementbegeleiding te starten of te hervatten, op voorwaarde dat hij zijn ex-werkgever op de hoogte had gebracht van deze nieuwe betrekking.

De **outplacementbegeleiding eindigt hoe dan ook bij het verstrijken van de periode van 6 maanden** nadat zij werd aangevat.

6.6 Sancties

In dit geval zijn er geen sancties voorzien, noch voor de werknemer (die een outplacementbod weigert), noch voor de werkgever (die verzaakt een outplacementbegeleiding aan te bieden).

6.7 Vrijstelling

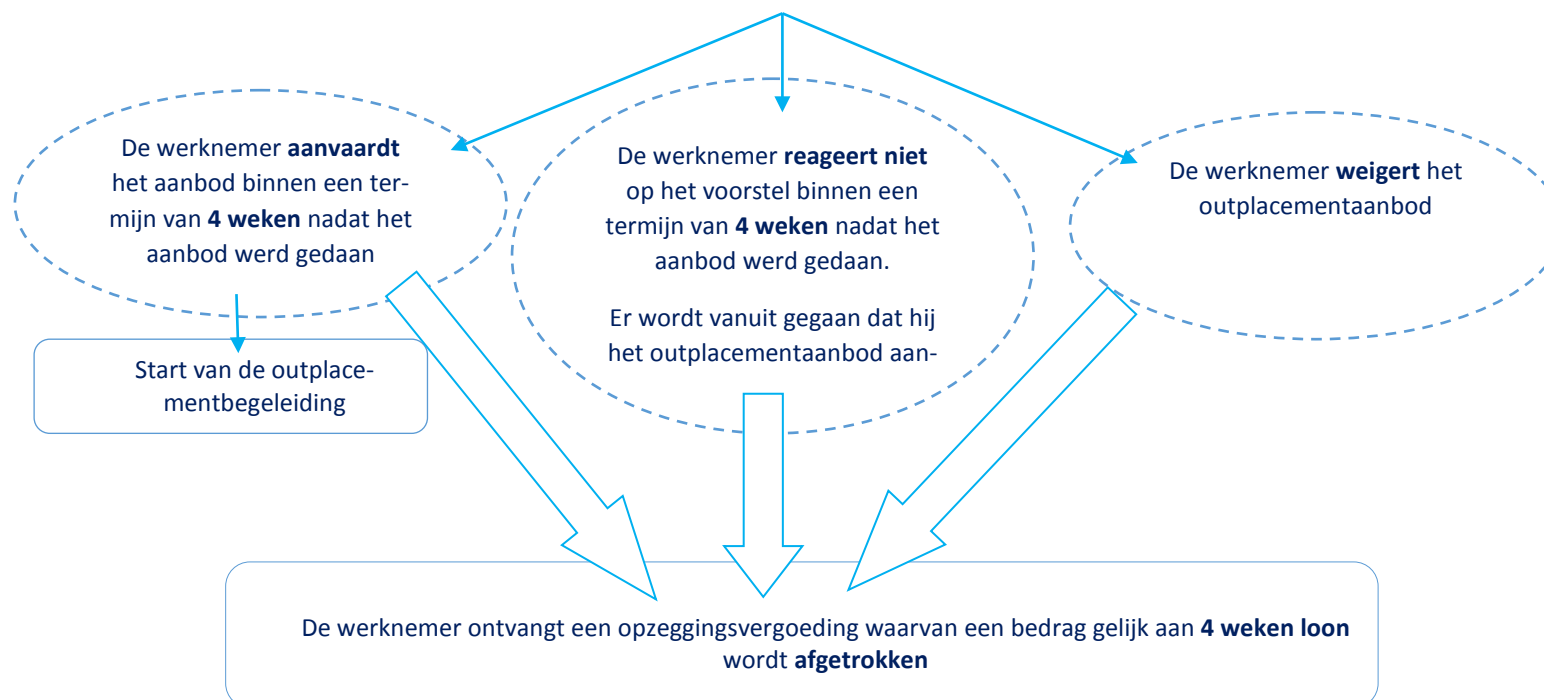
De werkgever is vrijgesteld van de verplichting om het specifieke outplacement bij medische overmacht ter waarde van € 1.800 aan te bieden, indien zijn sectoraal Fonds voor Bestaanszekerheid een gelijkwaardige outplacementbegeleiding aanbiedt, op basis van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

7. Mogelijke hypothesen

Schema 1 – Algemeen stelsel – Opzeggingstermijn niet gepresteerd – geldig aanbod

Scenario 1

De werkgever doet een **geldig** aanbod binnen de **15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst



* Er wordt geen bedrag gelijk aan 4 weken loon afgehouden indien de werknemer binnen de 7 dagen (mits doktersattest) verklaart dat hij om gezondheidsredenen de outplacementbegeleiding niet kan volgen.

Schema 2 – Algemeen stelsel – Opzeggingstermijn niet gepresteerd – geen geldig aanbod

Scenario 2

De werkgever doet **geen (geldig) aanbod** aan de werknemer binnen de **15 dagen** nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen

De werknemer **stelt de werkgever in gebreke** binnen een termijn van **39 weken**, te rekenen nadat de eerste termijn van 15 dagen is verstreken

De werkgever dient binnen een termijn van **4 weken na de ingebrekestelling**, een geldig aanbod te doen aan de werknemer*



* Indien de werkgever, ondanks een ingebrekestelling, nalaat om de werknemer een aanbod tot outplacement te doen, zal de werknemer zijn volledige verbrekingsvergoeding ontvangen.

Er wordt geen bedrag gelijk aan 4 weken loon afgehouden indien de werknemer binnen de 7 dagen (mits doktersattest) verklaart dat hij om gezondheidsredenen de outplacementbegeleiding niet kan volgen.

Schema 3 – Algemeen stelsel – Gepresteerde opzeggingstermijn – geldig aanbod

Scenario 1

De werkgever doet een **geldig aanbod** binnen een termijn van **4 weken** na aanvang van de opzeggingstermijn

De werknemer **aanvaardt het aanbod** binnen een termijn van **4 weken** nadat het aanbod werd gedaan

Zonder voorwaarde

Start van de outplacementbegeleiding

De werkgever **aanvaardt**

Start van de outplacementbegeleiding **op de overeengekomen datum**

Met als voorwaarde om het outplacement te **verschuiven tot na het einde** van de opzeggingstermijn

De werkgever **aanvaardt** deze voorwaarde **niet**

De werkgever dient een nieuw aanbod te doen binnen de **15 dagen** nadat de arbeidsovereenkomst **een einde** heeft geno-

Toepassing procedure van **schema 1**

Schema 4 – Algemeen stelsel – Gepresteerde opzeggingstermijn – geen geldig aanbod

Scenario 2

De werkgever doet **geen geldig** aanbod binnen een termijn van **4 weken** na aanvang van de opzeggingstermijn

De werknemer **stelt de werkgever in gebreke** binnen een termijn van **4 weken**, te rekenen nadat de eerste termijn van 4 weken is verstreken*

De werkgever dient binnen een termijn van **4 weken na de ingebrekestelling**, een **geldig aanbod** te doen aan de werknemer*

De werknemer **aanvaardt** het voorstel binnen een termijn van **4 weken** nadat het aanbod werd gedaan

De werknemer **reageert niet** op het voorstel
Er wordt vanuit gegaan dat hij het outplacementaanbod aanvaardt

De werknemer **weigert** het aanbod

Start van de outplacementbegeleiding

De werkgever is bevrijd van zijn verplichting outplacement aan te bieden

* Indien ondanks de ingebrekestelling, de werkgever nalaat een geldig aanbod te doen, zal de werknemer zijn recht op een 'zelf in te vullen' sollicitatieverlof herwinnen. Er is geen sanctie voorzien voor de werkgever die deze procedure niet respecteert, en dit ondanks de ingebrekestelling

Schema 5 – Stelsel 45-plus – Opzeggingstermijn niet gepresteerd – geldig aanbod

Scenario 1

De werkgever doet een **geldig aanbod** binnen de **15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst

De werknemer **weigert** dit zonder motief

De werknemer **reageert niet** op het aanbod **binnen de maand** nadat dit werd gedaan

De werknemer **aanvaardt** het aanbod **binnen** een termijn van **1 maand** nadat het aanbod werd gedaan

Start van de outplacementbegeleiding

De werkgever is bevrijd van zijn verplichting outplacement aan te bieden

De werknemer riskeert een **sanctie** (tijdelijke uitsluiting recht op werkloosheidsuitkering **tussen 4 - 52 weken**)

Schema 6 – Stelsel 45-plus –Opzeggingstermijn niet gepresteerd – geen geldig aanbod

Scenario 2

De werkgever doet **geen (geldig) aanbod** aan de werknemer **binnen de 15 dagen** nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen

De werknemer **stelt de werkgever in gebreke** binnen een termijn van **9 maanden**, te rekenen nadat de eerste termijn van 15 dagen verstreken is *

De werkgever dient binnen een termijn van **1 maand** na de ingebrekestelling, een geldig schriftelijk aanbod te doen aan de werknemer*

De werknemer **aanvaardt** het aanbod **binnen de maand** nadat dit werd gedaan

De werknemer **weigert** dit zonder motief

De werknemer **reageert niet** op het aanbod **binnen de maand** nadat dit werd gedaan

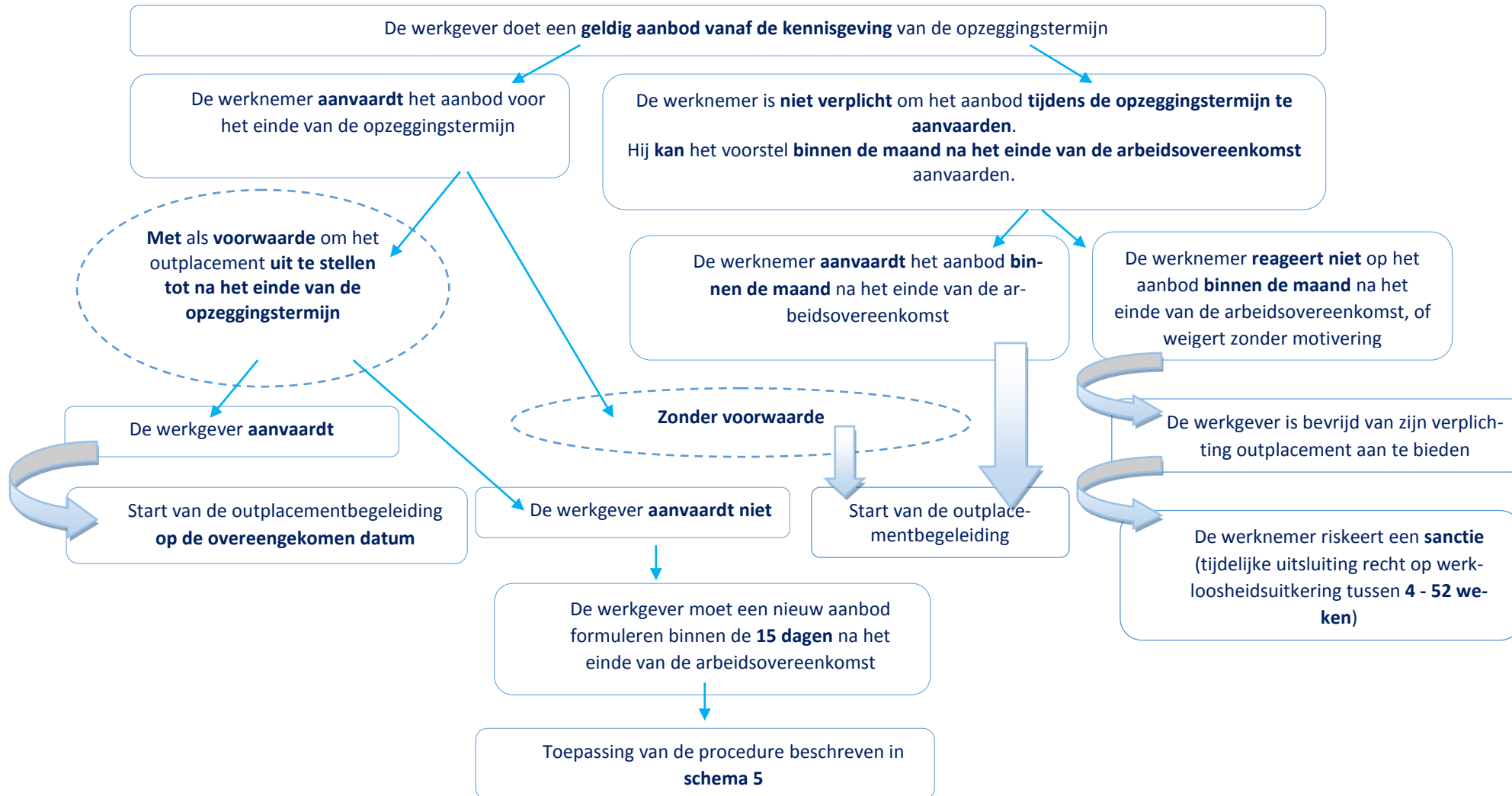
Start van de outplacementbegeleiding

De werkgever is bevrijd van zijn verplichting outplacement aan te bieden

De werknemer riskeert een **sanctie** (tijdelijke uitsluiting recht op werkloosheidsuitkering **tussen 4 - 52 weken**)

* Indien ondanks de ingebrekestelling, de werkgever weigert een aanbod tot outplacement te doen, riskeert hij een boete te betalen van € 1800. De werknemer komt in dit geval in aanmerking voor een outplacement ten laste van de bevoegde tewerkstellingsdienst van de plaats waar het bedrijf is gevestigd (of van de RVA als de werkgever onder de bevoegdheid van de Duitstalige gemeenschap valt).

Schema 7 – Stelsel 45-plus – Opzeggingstermijn gepresteerd – aanbod op initiatief van de werkgever vanaf kennisgeving van het ontslag



Schema 8 – Stelsel 45-Plus – Opzeggingstermijn gepresteerd – werknemer neemt initiatief

De werknemer vraagt een outplacementbegeleiding na de kennisgeving van de opzeggingstermijn

De werkgever **doet een geldig aanbod** voor het einde van de opzeggingstermijn

De werknemer **aanvaardt**

Begindatum begeleiding wordt in **onderling overleg** vastgelegd

Start van de outplacementbegeleiding

De werknemer **reageert niet of weigert** zonder motief

De werkgever is bevrijd van zijn verplichting outplacement aan te bieden

De werknemer riskeert een **sanctie** (tijdelijke uitsluiting recht op werkloosheidsuitkering tussen **4 - 52 weken**)

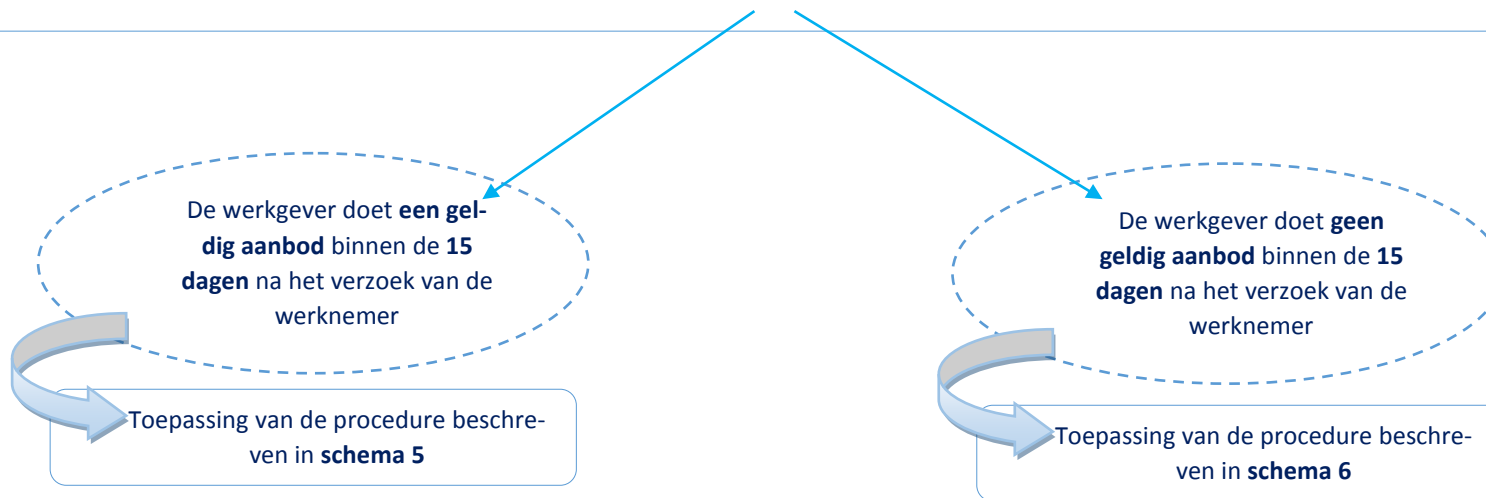
De werkgever **reageert niet** op de vraag **of weigert** een aanbod te doen **voor het einde van de opzeggingstermijn**

De werkgever **moet een geldig aanbod** doen binnen de **15 dagen na het einde** van de arbeidsovereenkomst

Toepassing van de procedure beschreven in **schema 5** (of **6**)

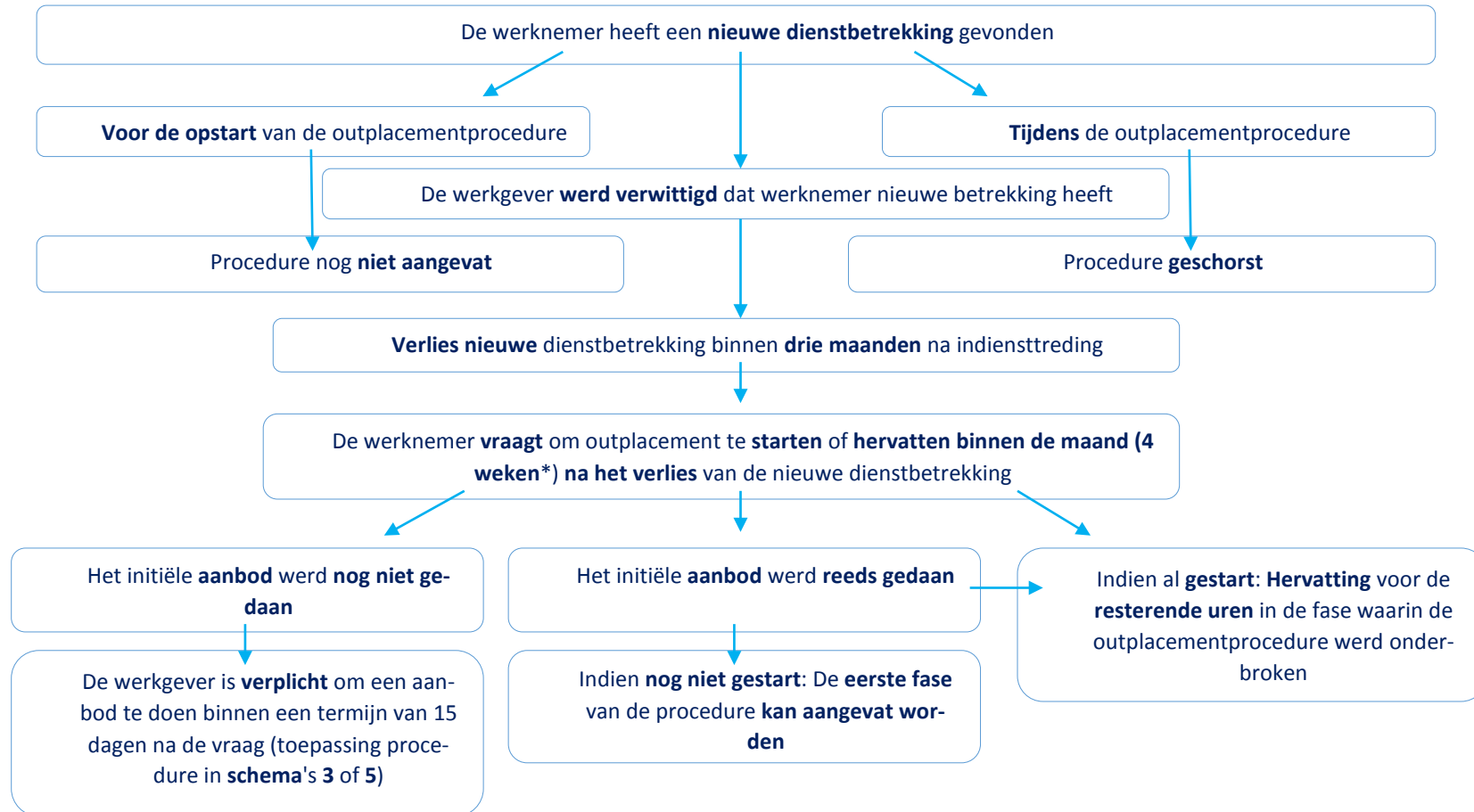
Schema 9 – Stelsel 45-plus – opzeggingstermijn gepresteerd – werknemer met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van een voltijdse betrekking neemt initiatief

De werknemer doet een **verzoek** tot outplacement **binnen de twee maanden na de kennisgeving** van het ontslag*



* om te kunnen genieten van een outplacementbegeleiding moet de werknemer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt

Schema 10 – Algemeen & bijzonder stelsel – outplacement na verlies nieuwe dienstbetrekking



*De termijnen worden in weken uitgedrukt wat betreft het algemeen stelsel en in maanden voor wat betreft het bijzondere stelsel

Schema 11 – Algemeen & bijzonder stelsel – outplacement na tegenopzegging

