



PayCover

April 2017

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

Outplacement

Sedert de invoering van het eenheidsstatuut bestaan er twee aparte stelsels van outplacement, die hierna beide worden behandeld.

De algemene regeling voorziet dat alle werknemers die aanspraak kunnen maken op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of de overeenstemmende verbrekingsvergoeding), recht hebben op outplacement en dit ongeacht hun leeftijd.

Werknemers die in de algemene regeling geen recht hebben op outplacement, kunnen toch outplacement genieten indien zij op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar oud zijn.

Er is een wettelijk kader voorzien voor werkgevers die vrijwillig outplacement aanbieden aan een werknemer. Tenslotte bestaat er ook een regeling van outplacement in het kader van herstructureringen. Binnen dit bestek lichten wij u de eerste twee vormen van outplacement toe.

Outplacementbegeleiding

Onder **outplacementbegeleiding** wordt verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, de dienstverlener, individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort

mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën. Outplacement is geen arbeidsbemiddeling of herplaatsing.

Het outplacementbureau verstrekt diensten en adviezen aan de werknemer onder de vorm van psycho-

logische begeleiding, opmaken van een persoonlijke balans, hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het oog op de onderhandeling van nieuwe arbeidsovereenkomsten, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun.

VLAANDEREN

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Avenue Pasteur 6H
1300 WAVRE
T. 010 68 64 34
F. 010 68 63 63

De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden.

Het **outplacementaanbod** moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten. Het aanbod dient minstens de volgende elementen te bevatten :

- a. de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht;
- b. de nagestreefde doelstellingen;
- c. de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
- d. de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
- e. het soort van outplacement dat wordt beoogd : individueel en/of groepsoutplacement;
- f. het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding. Dit wordt via een document aan de werknemer overhandigd ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
- g. de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht. De afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn. Ter beoordeling hiervan dient uit het aanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie. Ter beoordeling van de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer moeten in aanmerking genomen worden: de fysieke geschiktheid van de werknemer, zijn normale plaats van tewerkstelling, de beschikbaarheid van het openbaar en/of eigen vervoer en ten slotte de duur, de kosten alsook de fre-

quentie van de verplaatsing.

De werknemer zal zo snel mogelijk door het outplacementbureau worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen, zowel emotioneel als wat betreft het opmaken van een competentiebalans.

De openbare of private dienstverlener die door de werkgever wordt aangesproken dient erkend te zijn in het kader van de wetgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus. Bepaalde bedrijfstakken voorzien in sectorspecifieke regelingen.

De dienstverlener dient de **persoonlijke levenssfeer** van de werknemer te eerbiedigen bij de behandeling van diens persoonlijke gegevens. De inlichtingen die over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven. Het outplacementbureau zal aan de werknemer, op zijn verzoek, zijn dossier, na het beëindigen van de begeleiding, teruggeven.

De dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, dient zich ertoe te verbinden een **ongevallenverzekering** te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurt tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd. Bij niet-naleving van deze verbintenis dient de dienstverlener aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een **aanvullende** forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

De dienstverlener mag zich niet beroepen op de **niet-uitvoering van de verbintenissen** van de werkgever tegenover hem om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten.

De dienstverlener verbindt zich ertoe noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden.

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er **te goeder trouw** aan mee te werken. Dit betekent onder meer dat de werknemer verondersteld wordt de dienstverlener te verwittigen bij afwezigheid.

Het recht op outplacement overeenkomstig de algemene regeling¹

De algemene regeling voorziet in een recht op outplacement voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de wettelijke bepalingen² van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn³.

Het recht op outplacement wordt niet toegekend aan werknemers die om dringende redenen worden ontslagen.

Er is enkel recht op het outplacement bij ontslag. Werknemers wiens overeenkomst een einde neemt bij wederzijds akkoord, of ingevolge medisch overmacht, kunnen er geen aanspraak op maken.

In tegenstelling⁴ tot de suppletieve regeling, is de leeftijd van de betrokken medewerker niet van belang, noch zijn prestatievolume.

Outplacement bij de beëindiging van de overeenkomst met een opzeggingsvergoeding

Het ontslagpakket

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die ter-



mijn, dan heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit :

1. een **outplacementbegeleiding** van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon. Bij de invoering van deze regeling in 2014 had de werknemer de mogelijkheid het outplacementaanbod te weigeren. De opzegvergoeding werd desgevallend niet verminderd met 4 weken loon. Sinds 1 januari 2016 wordt de verbrekingsvergoeding steeds verminderd met 4 weken loon, zelfs al aanvaardt de werknemer het voorstel niet. De vermindering van de verbrekingsvergoeding met 4 weken loon, is forfaitair. Er wordt geen rekening gehouden

met de hoogte van het loon van de werknemer en/ of de effectieve waarde/ kostprijs van het outplacement.

2. een **opzeggingsvergoeding** die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

De werknemer herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, als de werkgever :

- hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure te hebben gevolgd;
- hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en regels;
- hoewel de werkgever een

outplacementbegeleiding heeft aangeboden, de werkgever de voormelde begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert.

De duur van de begeleiding

De werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een **maximumperiode van twaalf maanden** onder de navolgende voorwaarden en regels :

1. gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, **twintig uren** begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;
2. de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, **twin-**

tig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Deze verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding;

3. de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, **twintig uren** behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Deze verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen de drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbe-

leiding aangevat of hervat⁵. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

De procedure

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt verbroken⁶, doet de werkgever **binnen een termijn van vijftien dagen** nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt de werknemer de werkgever **binnen 39 weken** na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen **een termijn van vier weken** na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer

schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de overeenkomst verbroken wordt of de overeenkomst opgezegd wordt, zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

De werknemer dient het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit, door middel van een aangetekend schrijven



Schematische voorstelling van de rechthebbende werknemers

	<i>Algemeen stelsel Ontslag met opzegvergoeding</i>	<i>Algemeen stelsel Ontslag met opzeggingstermijn</i>	<i>Suppletief stelsel</i>
Rechthebbende werknemers	Op het ogenblik van het ontslag recht hebben op een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of het saldo van)	Op het ogenblik van het ontslag recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken	Op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar zijn en minstens 1 jaar anciënniteit hebben in de onderneming
Uitgesloten werknemers	Werknemers ontslagen omwille van dringende redenen of in het kader van een herstructurering	Werknemers ontslagen omwille van een dringende reden of in het kader van een herstructurering	Werknemers ontslagen omwille van een dringende reden in het kader van een herstructurering, of vanaf het moment waarop de werknemer rustpensioen kan vragen

of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend, te doen.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdragging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een ter post aangetekend schrijven.

Outplacement bij de beëindiging van de overeenkomst met een opzeggingstermijn

Het ontslagpakket

Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit :

1. een **outplacementbegeleiding** van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken⁷;

2. een **opzeggingstermijn**⁸ van minstens 30 weken.

Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indienstreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren⁹. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

De werknemer die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

De werknemer, die outplacementbe-

geleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De procedure

Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn¹⁰ van minstens 30 weken, doet de werkgever **uiterlijk vier weken** na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vier weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever **binnen een termijn van vier weken** na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een **termijn van vier weken** na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een **termijn van vier weken**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

Schematische voorstelling van de termijnen

	Algemeen stelsel Ontslag met opzegvergoeding	Algemeen stelsel Ontslag met opzeggingstermijn	Suppletief stelsel
Termijn werkgever om een aanbod te doen	Binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de overeenkomst	Binnen een termijn van 4 weken na aanvang van de opzegging	Gedurende de volledige opzeggingstermijn en uiterlijk binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de overeenkomst
Termijn werknemer om het aanbod te aanvaarden	Binnen een termijn van 4 weken na het aanbod	Binnen een termijn van 4 weken na het aanbod	Binnen een termijn van 1 maand na het aanbod
Termijn werknemer om de werkgever in gebreke te stellen	Binnen een termijn van 39 weken, volgend op de 15 dagen waarbinnen de werkgever het aanbod had moeten doen	Binnen een termijn van 4 weken na afloop van de termijn van 4 weken volgend op het begin van de opzegging	Binnen een termijn van 1 maand na afloop van de termijn van 15 dagen volgend op het einde van de overeenkomst; deze termijn wordt opgetrokken naar 9 maanden bij de beëindiging met opzeggingsvergoeding
Termijn werkgever om een aanbod te doen na ingebrekestelling	Binnen een termijn van 4 weken na de ingebrekestelling	Binnen een termijn van 4 weken na de ingebrekestelling	Binnen een termijn van 1 maand na de ingebrekestelling

De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

Het verzoek van de werknemer om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit, moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum moet gebeuren door middel van een ter post aangetekend schrijven.

Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar¹⁷

Deze regeling zal maar van toepassing zijn indien de werknemer geen aanspraak kan maken op outplacement in het algemene stelsel. Vanaf 2014 heeft deze regeling immers een residuair karakter gekregen.

Een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd, heeft sinds 15 september 2002, recht op een outplacementbegeleiding indien volgende voor-

waarden cumulatief voldaan zijn:

1. hij is niet ontslagen om dringende redenen;
2. de werknemer is op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar;
3. op het ogenblik van het ontslag heeft de werknemer ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever.

Het recht wordt hem niet langer toegekend vanaf het moment waarop hij het rustpensioen kan vragen.

Er is enkel recht op het outplacement bij ontslag. Werknemers wiens overeenkomst een einde neemt bij wederzijds akkoord, of ingevolge medisch overmacht, kunnen er geen aanspraak op maken.

In tegenstelling tot de algemene regeling, is de leeftijd van de betrokken medewerker van belang, evenals zijn prestatievolume.

De werkgever is er niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden, *tenzij de werknemer er uitdrukkelijk om zou verzoeken*, aan :

1. de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;
2. 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 arbeidsmarkt¹².

Duur van de outplacementbegeleiding

De werknemer heeft recht op een out-

placementbegeleiding gedurende een **maximumperiode van twaalf maanden**.

Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, **twintig uren** begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten¹³.

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, **twintig uren** behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd¹⁴ heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden

ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigde dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat¹⁵. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden



nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren¹⁶. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

De procedure

Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden. Concreet betekent dit dat de werkgever een aanbod moet doen binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is verstreken of, indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn wordt beëindigd, binnen 15 dagen volgend op het tijdstip van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever **binnen één maand** na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke. Die termijn van één maand wordt evenwel op 9 maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd.

De werkgever doet **binnen een termijn van één maand** na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over **een termijn van één maand**, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan de

*werkgever vanaf de kennisgeving van de opzegging en **tijdens de opzeggingstermijn** schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden. De werknemer is niet verplicht om tijdens de (lopende) opzeggingstermijn dit aanbod te aanvaarden. Hij beschikt in elk geval over een termijn van één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven.*

De werknemer die tijdens de opzeggingstermijn het aanbod wil aanvaarden, kan als voorwaarde stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding verdaagd wordt tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn. Als de werkgever met die verdaging akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en wordt dit aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever niet met de verdaging instemt, doet hij binnen de vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde



*Het sociaal secretariaat
voor een optimaal beheer
van uw personeel!*



- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Automatische overdracht van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of van de boordcomputer

PAYCOVER vzw

info@paycover.be - www.paycover.be

Engelse Wandeling 2 bus K07G - 8500 Kortrijk
T: 056 60 17 38 - F: 056 61 36 03

Havenlaan, 104-106 - 1000 Brussel
T: 02 421 07 25 - F: 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Waver
T: 010 68 64 34 - F: 010 68 63 63

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken. Dit betekent onder meer dat de werknemer verondersteld wordt de dienstverlener te verwittigen bij afwezigheid.

heeft genomen schriftelijk opnieuw een geldig outplacementaanbod.

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan, de werknemer, na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn verzoeken die begeleiding te genieten. De werkgever is niet verplicht om tijdens de opzeggingstermijn op dit verzoek in te gaan. Als hij weigert of niet op het verzoek reageert, doet hij binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de "gewone procedure" van toepassing.

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

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

De werknemer, aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden (deeltijdse medewerkers die minder dan halftijdse prestaties leveren en werknemers die bij volledige werkloosheid niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt) en die gebruik wenst te maken van het recht daarop, dient een schriftelijk verzoek daartoe in bij de werkgever uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag. In dat geval is de gewone procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet

aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

Het verzoek om een outplacementbegeleiding te bekomen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

De werknemer die recht heeft op outplacementbegeleiding en die een geldige aanvraag heeft ingediend maar **die niet heeft kunnen genieten van de begeleiding**, deelt aan het werkloosheidsbureau van de RVA zijn wens mee om ten laste van de RVA te genieten van outplacementbegeleiding. De werknemer dient op straffe van verval zijn aanvraag in te dienen binnen de 6 maanden te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij zijn werkgever in gebreke heeft gesteld. Tevens dient hij bewijs te leveren dat de door de wet vastgelegde voorwaarden zijn voldaan.

De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst eigen procedureregels vaststellen. Doordat de sociale partners de paritaire comités die mogelijkheid bieden, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.

De kostprijs

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

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden.

De paritaire comités kunnen hiervan afwijken en de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste nemen.

Sancties

Indien de werknemer zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of niet op een geldig aanbod reageert, is de werkgever bevrijd van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

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 aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Dit is eveneens het geval indien

hij geen outplacementbegeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

De werkgever die zijn verplichtingen in het kader van de voorziene outplacementbegeleiding niet nakomt, is ertoe gehouden om een bijdrage te betalen ten gunste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, of in het Waals Gewest ten gunste van het 'Office Wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi', wanneer is vastgesteld dat hij zijn verplichtingen niet heeft nageleefd. Deze bijdrage wordt toegewezen aan het outplacement van de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding. Het bedrag van de bijdrage, verhoogd met een bedrag om de administratieve en financiële lasten te dekken, werd vastgesteld op **1800€**.

Enkele sectoren toegelicht

De sectoren hebben de mogelijkheid om in bepaalde afwijkingen te voorzien t.a.v. bovenvermelde regelingen. Bovendien kunnen zij de kosten ten laste leggen van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Hieronder lichten we kort enkele sectoren toe.

PC 124- Het Paritair Comité voor het bouwbedrijf⁷

De arbeider wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding. Daarnaast hebben ook de arbeiders die de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt en die behoren tot de categorie I en IA, recht op outplacement. Voor de ontslagen die plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van onderhavige CAO en op voorwaarde dat de werkgever de outplacementopdracht heeft toegewezen aan fvb-ffc Constructiv, betaalt fvb-ffc Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacementbegeleiding terug aan de werkgever.

PC 140.03- Het Paritair Comité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden

Er zijn op dit ogenblik geen afwijkingen. Dit houdt in dat de werkgever out-

placement dient aan te bieden, al naar gelang het geval volgens de algemene dan wel volgens de suppletieve regeling, en hij hier zelf de kosten van dient te dragen.

PC 200- Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden

Werknemers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn te presteren van minstens 30 weken of een verbrekingsvergoeding gelijk aan minstens 30 weken loon, hebben recht op outplacement, ongeacht de leeftijd. Indien het outplacement wordt aangeboden tijdens de opzeggingstermijn, dan is de dienstverlening van Cevora kosteloos voor de werkgever. Indien de bediende ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, dan dient de werkgever aan het Sociaal Fonds 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon van de bediende met een minimum van € 1800 en een maximum van € 5500, te betalen. Is de arbeidsregeling van de bediende deeltijds dan wordt de minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De werkgever mag wel 4 weken op de verbrekingsvergoeding inhouden.

In de suppletieve regeling van outplacement aan medewerkers die 45 jaar of ouder zijn op het ogenblik van ontslag en die minstens 1 jaar anciënniteit in de onderneming tellen, is de tussenkomst van CEVORA kosteloos.

Sectoraal wordt bovendien voorzien in outplacement voor bedienden die minstens 35 jaar zijn, en minder dan 45, en ontslagen worden, behalve om dringende redenen, en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hadden. Deze bedienden kunnen ten laste van CEVORA, op hun vraag, gedurende 40 uur begeleiding krijgen gespreid over een periode van 6 maanden.

PC 226- Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek¹⁸

Zowel gebaremiseerde als niet-gebaremiseerde bedienden, die ontslagen worden door hun werkgever, hebben, onder bepaalde voorwaarden, recht op de sectorale ontslagbegeleiding.

Er is enkel geen recht op ontslagbegeleiding indien het gaat om een ontslag:

- tijdens de eerst zes maanden van de tewerkstelling;
- wegens dringende redenen;
- met het oog op het wettelijk rustpensioen.

De verplichting tot het aanbieden van outplacement is dus veel ruimer dan voorzien in de algemene regeling (opzeggingstermijn, of corresponderende opzeggingsvergoeding van 30 weken of meer) en de bijzondere regeling (werknemers van minstens 45 jaar).

De ontslagbegeleiding wordt georganiseerd door en is ten laste van het Sociaal Fonds die hiervoor Right Management Belgium NV heeft aangesteld. De kost van de sectorale ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van gebaremiseerde of daarmee gelijkgestelde bedienden wordt rechtstreeks en volledig ten laste genomen door het Sociaal Fonds. Het Sociaal Fonds komt eveneens tussen in de kost van de ontslagbegeleiding bij individueel ontslag van niet-gebaremiseerde bedienden en bij collectief ontslag. In dit geval dient de aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst binnen de 6 maanden vanaf de betekening van het ontslag gericht te worden aan het Sociaal Fonds dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers.

Het aanbod van outplacement ten laste van het Sociaal Fonds is echter niet van toepassing indien de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

1. *Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, B.S. 15/09/2001*
2. *Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten; art. 67 tot 69 Wet Eenheidsstatuut, B.S. 31/12/2013*
3. *De regeling is niet van toepassing op werknemers die onder de specifieke regeling van het activerend beleid bij herstructureringen vallen.*
4. *Zie verder*
5. *De werknemer, die de begeleiding niet heeft aangevat of stopgezet omdat hij een andere betrekking had gevonden, en die de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten (ten gevolge van de stopzetting van die betrekking), dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure zoals van toepassing bij verbreking van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.*
6. *D.w.z. beëindigd met een vergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.*
7. *Artikel 41 Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten*
8. *Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomsten; art. 67 tot 69 Wet Eenheidsstatuut, B.S. 31/12/2013*
9. *De werknemer, die de begeleiding niet heeft aangevat of stopgezet omdat hij een andere betrekking had gevonden, en die de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten (ten gevolge van de stopzetting van die nieuwe betrekking), dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure zoals van toepassing bij verbreking van toepassing, met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.*
10. *Een opzeggingstermijn verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69 Wet Eenheidsstatuut*
11. *Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, B.S. 15/09/2000; Collectieve arbeidsovereenkomst nr.82 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, B.S. 21/11/2007*
12. *Een K.B. van 21 oktober 2007 bepaalt wat moet worden verstaan onder "de werknemer die niet beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt".*
13. *De verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.*
14. *De verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.*
15. *De werknemer, die de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van een maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure zoals van toepassing bij verbreking, van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.*
16. *De werknemer, die de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever een einde heeft genomen. Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de procedure zoals bij verbreking van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.*
17. *Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2014 betreffende de organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers, geldig van 01/01/2015 voor een bepaalde duur van 2 jaar. Op het ogenblik van het schrijven van deze bijdrage is de hier vermelde cao nog niet verlengd. Rekening houdende met het feit dat hij vermoedelijk verlengd zal worden, vermelden we hem hier toch.*
18. *Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 2016 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, in werking getreden op 1 januari 2016 en gesloten voor onbepaalde tijd; Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 tot uitvoering van de artikelen 5 en 8 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 augustus 2006 betreffende een regeling van ontslagbegeleiding, in werking getreden op 1 september 2006 en gesloten voor onbepaalde tijd*

UPTR & PARTNERS

Een professionele verdediging van uw belangen, informatie die er toe doet, efficiënte dienstverlening en geëngageerde partners voor de Belgische transporteurs en logistieke ondernemers!



**UNIE VAN PROFESSIONELE TRANSPORTEURS
EN LOGISTIEKE ONDERNEMERS**

BRUSSEL
Havenlaan 104-106
1000 Brussel
T. 02 420 54 56

KORTRIJK
Engelse Wandeling 2 Bus K07G
8500 Kortrijk
T. 056 60 17 38

LUIK
Z.I. des Hauts-Sarts - Rue de l'Abbaye 138
4040 Herstal
T. 04 361 40 90

E-mail: info@uptr.be • Website: www.uptr.be