

# WAT MOET U DOEN IN HET KADER VAN OUTPLACEMENT ?

*Ten gevolge van de zesde staatshervorming, is deze bevoegdheid overgedragen aan de gewesten. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het Actiris die verantwoordelijk is voor de uitvoering van deze materie.*

## Waarover gaat het ?

"**Outplacement**" of "outplacementbegeleiding" staat voor een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, de dienstverlener genaamd, 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 beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooien.

Het gaat bijvoorbeeld om :

- psychologische begeleiding
- logistieke administratieve steun
- opmaken van een persoonlijke balans
- hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar dienstbetrekkingen
- begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu.

De dienstverlener kan een openbare dienst zijn (Actiris, ADG, FOREM), een privé bureau, een reconversiecel, ...

## Welke werknemers ?

Deze infofiche is enkel van toepassing voor de werknemer van minstens 45 jaar die op het ogenblik van het ontslag minstens één jaar ononderbroken in dienst is en geen recht heeft op een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken.

De werknemer die recht heeft op een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van tenminste 30 weken heeft, ongeacht zijn leeftijd, recht op een ander outplacementplan.

Meer informatie over de verschillende types outplacement is te vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg : [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

## Welke voorwaarden ?

### Algemeen :

Een werknemer heeft recht op een outplacement als hij tegelijk voldoet aan de volgende voorwaarden :

- hij is door een arbeidsovereenkomst verbonden met een werkgever uit de privésector ;
- hij heeft geen recht op een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van ten minste 30 weken ;
- hij is ontslagen maar niet wegens dringende redenen ;
- op het ogenblik van het ontslag (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) is hij minstens 45 jaar oud én heeft hij minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij die werkgever.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het ogenblik waarop hij het rustpensioen kan aanvragen

Bijgewerkt op : 14 / 06 / 2018

## Ontslag :

Het recht op outplacement vereist ontslag door de werkgever, d.w.z. een handeling waarbij de werkgever aan de werknemer ter kennis brengt dat hij besloten heeft een einde te maken aan de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van ontslag door de werkgever als de arbeidsovereenkomst een einde neemt door :

- het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd gesloten werd ;
- de voltooiing van het werk waarvoor de arbeidsovereenkomst gesloten werd ;
- overmacht ;
- vrijwillige werkverlating.

## Welke verplichtingen ?

Als **werkgever** moet u :

- outplacement aanbieden aan elke werknemer die er recht op heeft (in principe spontaan, tenzij de werknemer er eerst om moet vragen) ;
- de kosten dragen van het aangeboden outplacement ;
- een verplichte bijdrage betalen, als u geen outplacement hebt aangeboden.

## Aanbieden van outplacement ?

Het onderstaande is uitsluitend van toepassing op ontslagen die betekend worden na 30.11.2007.

### Aan wie moet u spontaan een outplacement aanbieden?

#### Algemeen :

U moet spontaan een outplacement aanbieden aan elke ontslagen werknemer die er recht op heeft.

Het outplacementaanbod moet concreet en geldig zijn, conform de kwaliteitscriteria vermeld in artikel 5 van CAO nr.82. U kunt deze CAO raadplegen op onze website : [www.actiris.be](http://www.actiris.be).

Het volstaat dus niet de werknemer enkel te wijzen op het feit dat hij theoretisch recht op outplacement heeft.

#### Procedure :

U moet dit outplacement schriftelijk aanbieden binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen (= einde van de al dan niet verlengde opzegtermijn of het moment van onmiddellijke verbreking met betaling van een verbrekingsvergoeding).

Indien u niet tijdig een geldig outplacementaanbod doet, kan de werknemer u binnen 1 maand (9 maanden in geval van onmiddellijke verbreking) na het verstrijken van die termijn van 15 dagen, schriftelijk in gebreke stellen.

U moet vervolgens binnen een termijn van 1 maand na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen.

Uw werknemer beschikt over een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf het tijdstip van uw aanbod, om al dan niet schriftelijk in te stemmen met uw aanbod. Als hij zonder motivering het geldig outplacementaanbod weigert of er niet op reageert, bent u bevrijd van uw verplichting een outplacement aan te bieden.

De werknemer moet alle schriftelijke handelingen stellen door ofwel een aangetekend schrijven te versturen, ofwel een geschrift te overhandigen waarvan het duplicaat door u wordt ondertekend.

Bijgewerkt op : 14 / 06 / 2018

U moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekend schrijven te versturen.

## Aan wie moet u niet spontaan een outplacement aanbieden ?

### Algemeen :

U moet geen spontaan aanbod overmaken aan :

- de werknemer die verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur < ½ van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie ;
- de werknemer die werkloze met bedrijfstoeslag (voorheen bruggepensioneerde) wordt buiten het kader van een erkenning van het bedrijf als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden ;
- de werknemer die gewone werkloze wordt en die op het einde van de niet verlengde opzeggingstermijn of op het einde van de termijn gedekt door de verbrekingsvergoeding :
  - ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben,
  - ofwel 38 jaar beroepsverleden zal kunnen aantonen ;
- de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door een werkgever die valt onder het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité (= De Lijn, MIVB of TEC) ;
- de gehandicapte werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door een werkgever die valt onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het 2<sup>o</sup>omkaderingspersoneel, en de doelgroepwerknemers tewerkgesteld door een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd ;
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma

Aan deze werknemers moet u pas een outplacement aanbieden wanneer zij u er uitdrukkelijk om verzoeken.

Het outplacementaanbod moet concreet en geldig zijn, conform de kwaliteitscriteria vermeld in artikel 5 van CAO nr. 82. U kunt deze CAO raadplegen op onze website : [www.actiris.be](http://www.actiris.be).

### Procedure :

De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht op outplacement moet een schriftelijk verzoek indienen bij u, uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag.

U moet schriftelijk een geldig outplacementaanbod aanbieden binnen een termijn van 15 dagen, gerekend vanaf het tijdstip van het verzoek van uw werknemer.

Indien u niet tijdig een geldig outplacementaanbod doet, kan de werknemer u binnen 1 maand (9 maanden in geval van onmiddellijke verbreking) na het verstrijken van die termijn van 15 dagen, schriftelijk in gebreke stellen.

U moet vervolgens binnen een termijn van 1 maand na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen.

Uw werknemer beschikt over een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf het tijdstip van uw aanbod, om al dan niet schriftelijk in te stemmen met uw aanbod. Als hij zonder motivering het geldig outplacementaanbod weigert of er niet op reageert, bent u bevrijd van uw verplichting een outplacement aan te bieden.

De werknemer moet alle schriftelijke handelingen stellen door ofwel een aangetekend schrijven te versturen, ofwel een geschrift te overhandigen waarvan het duplicaat door u wordt ondertekend.

U moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekend schrijven te versturen.

Bijgewerkt op : 14 / 06 / 2018

## Duur en verloop van het outplacement ?

### Algemeen :

De werknemer heeft recht op een outplacement gedurende een maximale periode van 12 maanden.

Het outplacement is verdeeld over 3 fasen van telkens 20 uren.

Gedurende een termijn van maximum 2 maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer in totaal 20 uren begeleiding.

Na afloop van de eerste termijn wordt de begeleiding voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 4 maanden ten belope van in totaal 20 uren.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 6 maanden ten belope van in totaal 20 uren.

De overgang van de ene fase naar de andere fase verloopt automatisch, zonder dat de werknemer hier uitdrukkelijk om moet verzoeken.

### Stopzetten of niet aanvaarden van outplacement :

Het is mogelijk dat de werknemer u verwittigt dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of niet wenst voort te zetten, omdat hij een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever heeft.

In de eerste situatie is het outplacement nog niet begonnen, in de tweede situatie wordt het outplacement door de verwittiging onderbroken.

Dit leidt niet noodzakelijk tot het verlies van het recht op (de voortzetting van) het outplacement. U bent dus mogelijk nog steeds gebonden aan uw aanbod tot outplacement.

Als hij binnen 3 maanden na de indiensttreding de nieuwe dienstbetrekking verliest, kan hij schriftelijk verzoeken het outplacement aan te vatten of te hervatten. Hij moet dit verzoek indienen binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Had de werknemer nog geen outplacementaanbod ontvangen, dan moet u hem een aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer. Voor het overige geldt de normale procedure (zie "Aan wie moet u spontaan een outplacement aanbieden?" => procedure).

De werknemer moet alle schriftelijke handelingen stellen door ofwel een aangetekend schrijven te versturen, ofwel een geschrift te overhandigen waarvan het duplicaat door u wordt ondertekend.

U moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekend schrijven te versturen.

In geval van hervatting, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. Wel neemt de begeleiding in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

### Bijzondere situatie: de tegenopzegging door de werknemer :

De werknemer die tijdens zijn opzeggingstermijn een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzeggingstermijn omdat hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden, verliest niet onmiddellijk zijn recht op een outplacement.

Hij behoudt het recht op een outplacement tot 3 maanden nadat zijn arbeidsovereenkomst met u een einde heeft genomen.

Als hij het outplacement wenst aan te vatten of te hervatten, moet hij zijn schriftelijk verzoek indienen binnen een termijn van 3 maanden nadat zijn arbeidsovereenkomst met u een einde heeft genomen.

Als hij tot op dat moment nog geen aanbod heeft gekregen, moet u hem schriftelijk een geldig outplacement aanbieden binnen een termijn van 15 dagen, gerekend vanaf het tijdstip van het verzoek van uw werknemer. Voor het overige geldt de normale procedure (zie "Aan wie moet u spontaan een outplacement aanbieden?" => procedure).

De werknemer moet alle schriftelijke handelingen stellen door ofwel een aangetekend schrijven te versturen, ofwel een geschrift te overhandigen waarvan het duplicaat door u wordt ondertekend.

U moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekend schrijven te versturen.

Als de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. Wel neemt de begeleiding in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

## U heeft geen outplacement aangeboden ?

Als u uw verplichtingen inzake outplacement niet naleeft en de werknemer niet heeft kunnen genieten van een outplacement waarop hij recht heeft, kan hij onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een outplacement ten laste van Actiris.

Hij moet kunnen aantonen dat hij alle voorwaarden vervult om recht te hebben op outplacement en dat hij u tijdig en correct in gebreke heeft gesteld wegens het niet vervullen van uw plichten inzake outplacement.

De werknemer zal dan een outplacementcheque krijgen, waarmee hij zich kan richten tot een outplacementbureau. Actiris betaalt de geleverde diensten rechtstreeks aan het outplacementbureau.

Actiris kan beslissen dat u als werkgever een bijdrage van 1.800 € verschuldigd bent.

## Betalen van het outplacement ?

U draagt de kostprijs van het outplacement dat u hebt aangeboden.

Het is mogelijk dat het paritair comité waaronder u valt, van dit principe afwijkt en de kostprijs van het outplacement collectief ten laste neemt.

## Welke zijn de verplichtingen van het outplacementbureau?

Het outplacementbureau moet de verplichtingen vermeld in CAO nr. 82 naleven. Deze verplichtingen hebben onder andere betrekking op :

- het vertrouwelijk behandelen van alle inlichtingen over de werknemer,
- het afsluiten van een ongevallenverzekering die dezelfde bescherming biedt als de arbeidsongevallenwetgeving voor alle ongevallen tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze uitgevoerd wordt,
- het niet schorsen of stopzetten van het outplacement in geval van eventuele niet-betaling door de werkgever,
- het op verzoek van de werknemer na de beëindiging van de opdracht teruggeven van zijn dossier,
- het zich niet inlaten met zijn contacten met potentiële werkgevers,
- het niet beïnvloeden van noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent.

Actiris is niet bevoegd in eventuele geschillen die, na aanvaarding van het outplacement-aanbod, zouden ontstaan tussen de werkgever, de werknemer en het outplacementbureau. Eventuele klachten omtrent de niet-naleving van de voormelde CAO kunnen gericht worden aan de Inspectie van de Sociale Wetten van de Federale Openbare Dienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel -02 233 41 11.

Geschillen omtrent deze wetgeving kunnen voorgelegd worden aan de arbeidsgerechten.

## Wat gebeurt er indien u valt onder de maatregelen van het «activerend beleid bij herstructurerings»?

Onder bepaalde voorwaarden moet u een tewerkstellingscel oprichten in het kader van het activerend beleid bij herstructurerings. Indien u zo een tewerkstellingscel hebt opgericht, moet uw werknemer zich onder bepaalde voorwaarden inschrijven in die tewerkstellingscel en gedurende een bepaalde periode ingeschreven blijven.

Als uw werknemer ingeschreven is in deze tewerkstellingscel, moet de cel hem minstens één outplacementmaatregel aanbieden op uw kosten. Tijdens de minimale periode gedurende dewelke hij ingeschreven dient te blijven, moet het outplacement minstens voldoen aan de kwaliteitsnormen bepaald door CAO nr. 82.

Voor meer inlichtingen lees het infoblad werkgevers "[Wat zijn uw rechten en plichten in het kader van de herstructurering van een onderneming?](#)" nr. E32. Dit infoblad kunt u krijgen bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website : [www.rva.be](http://www.rva.be).

## Meer info ?

**Dienst Begeleiding Collectief Ontslag**

[ALC-BCO@actiris.be](mailto:ALC-BCO@actiris.be)

02 563 34 99

[www.select.actiris.brussels](http://www.select.actiris.brussels)