

OUTPLACEMENT

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

Sinds enkele jaren heeft een werknemer die 45 jaar of ouder is op het ogenblik dat hij door zijn werkgever wordt ontslagen recht op een outplacementbegeleiding indien hij beantwoordt aan volgende voorwaarden:

- *minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van de betekening van het ontslag;*
- *een ononderbroken anciënniteit van minstens één jaar hebben in de onderneming;*
- *niet ontslagen zijn wegens dringende reden.*

De outplacementbegeleiding moet ervoor zorgen dat de ontslagen werknemer op korte termijn een nieuwe betrekking vindt bij een andere werkgever of dat hij aan de slag kan gaan als zelfstandige.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan aanvragen. Het vervroegd rustpensioen kan aangevraagd worden vanaf 60 jaar en 35 jaar beroepsverleden. Voor het wettelijke rustpensioen bedraagt de pensioenleeftijd 65 jaar zowel voor mannen als voor vrouwen.

Sinds 1 december 2007 moet de **werkgever** aan de werknemers die ontslagen worden en die aan de outplacementvoorwaarden voldoen, **binnen de 15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst spontaan een schriftelijk outplacementaanbod doen. **De werknemer** beschikt op zijn beurt over een termijn van **één maand** om al dan niet zijn schriftelijke instemming met de aangeboden begeleiding te geven.

In bepaalde gevallen blijft nog een voorafgaandelijke schriftelijke aanvraag¹ door de werknemer nodig:

- *werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die minder dan de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;*
- *werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.*

Als één van deze werknemers toch uitdrukkelijk om een outplacementbegeleiding verzoekt, blijft de werkgever uiteraard wel nog verplicht om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Indien de werkgever weigert of nalaat om een outplacementaanbod te doen, dan kan de werknemer zich wenden tot het gewestelijk werkloosheidsbureau en via de RVA een outplacementbegeleiding genieten. De werkgever is dan een "**sanctiebijdrage**" verschuldigd aan RVA van € 1.800,00 die geïnd wordt via de RSZ.

Als een werknemer van ten minste 45 jaar zonder gegronde reden weigert aan de outplacementbegeleiding mee te werken of niet op een geldig aanbod reageert, dan kan hij

¹ *Indien deze werknemers toch gebruik wensen te maken van het recht op outplacementbegeleiding, dan moeten zij dit ten laatste binnen de 2 maanden na de kennisgeving van hun ontslag schriftelijk aanvragen bij de werkgever. In dat geval wordt de termijn van 15 dagen binnen dewelke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.*

uitgesloten worden van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken.

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is in principe ten laste van de werkgever. De toekenning van deze begeleiding mag echter geen afbreuk doen aan de wettelijke ontslagbepalingen. Concreet betekent dit dat de werkgever de kost van deze begeleiding niet mag verrekenen in de duur van de opzeggingstermijn of in de ontslagvergoeding.

In bepaalde sectoren wordt de kost en regeling van de outplacementbegeleiding evenwel ten laste genomen door het Sociaal Fonds.



Raadpleeg steeds SODIWE teneinde na te gaan of er in het PC een bijzondere sectorale regeling bestaat in kader van outplacement.