Wat zijn uw rechten en plichten in het kader van outplacement?

Bijgewerkt op 09/02/2026

Outplacement is een door de werkgever gefinancierde begeleiding om ontslagen werknemers te helpen een nieuwe job te vinden of een eigen activiteit op te starten.

Het omvat onder meer:

- **psychologische begeleiding**: morele ondersteuning en advies om met de verandering om te gaan
- **logistieke en administratieve ondersteuning**: hulp bij het opstellen van een cv, voorbereiding op sollicitatiegesprekken en organisatie van opleidingen
- **een persoonlijke balans**: een evaluatie van de competenties en de professionele doelen
- **hulp bij de zoektocht naar werk**: advies voor uw zoektocht naar werk en identificatie van de werkaanbiedingen
- **begeleiding bij het onderhandelen over een nieuwe arbeidsovereenkomst**: advies over loononderhandelingen en arbeidsvoorwaarden
- **opvolging bij de uitvoering van de nieuwe job**: hulp bij de integratie in de nieuwe functie en werkomgeving

Wie heeft recht op outplacement?

In bepaalde gevallen is **uw werkgever wettelijk verplicht** om u een outplacement aan te bieden om u te helpen een nieuwe job te vinden: FOD Werkgelegenheid – Specifieke regeling van outplacement

U hebt hier recht op als op het ogenblik van uw ontslag **aan alle volgende voorwaarden is voldaan**:

- U bent 45 jaar of ouder.
- U werd ontslagen door een werkgever uit de privésector.
- Het was geen ontslag om dringende reden, beëindiging wegens overmacht, einde van een overeenkomst, ontslagname of herstructurering.
- U bent minstens één jaar ononderbroken in dienst bij de onderneming.
- U hebt de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- U hebt geen recht op een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding van 30 weken of meer.

Als uw opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding 30 weken of meer bedraagt, is een andere outplacementregeling van toepassing. Meer informatie: FOD Werkgelegenheid – Algemene regeling van outplacement

Wat zijn uw verplichtingen?

Als u recht hebt op outplacement, moet u:

- **ingaan** op het outplacementaanbod
- actief **meewerken**
- zelf **een aanvraag indienen** voor het outplacement waarop u recht hebt, indien uw werkgever dit niet aanbiedt

Het niet naleven van deze verplichtingen kan leiden tot een uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Uitzonderingen

U kunt **van deze verplichtingen worden vrijgesteld** in de volgende gevallen:

- U bent niet geschikt om te werken **(arbeidsongeschiktheid van >66%, bevestigd door een medisch onderzoek).**
- U bent minstens **62 jaar oud of bewijst een beroepsverleden van minstens 42 jaar anciënniteit en u geniet een vrijstelling** van de RVA omwille van uw leeftijd.

Hoe verloopt dit concreet?

De werkgever moet u **per aangetekende brief** een **schriftelijk aanbod** doen binnen **15 dagen** na het einde van uw overeenkomst (einde van de opzeggingstermijn of onmiddellijke beëindiging met verbrekingsvergoeding).

Als u niet reageert of als u het aanbod zonder geldige reden weigert, **verliest u uw recht** op outplacement en **loopt u het risico te worden uitgesloten** van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

1. De werkgever doet een outplacementaanbod

- Hij moet u **per aangetekende brief** een schriftelijk aanbod doen **binnen 15 dagen** na het einde van uw overeenkomst (einde van de opzeggingstermijn of onmiddellijke beëindiging met verbrekingsvergoeding).
- U hebt **1 maand de tijd om op dit aanbod in te gaan** via een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.
- Dit aanbod moet **duidelijke informatie** bevatten over de aangeboden diensten, de modaliteiten van de begeleiding, de doelstellingen van het outplacement en alle stappen van het proces.
- Als u niet reageert of als u het aanbod zonder geldige reden weigert, **verliest u uw recht** op outplacement en **loopt u het risico te worden uitgesloten** van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

2. De werkgever heeft geen outplacementaanbod gedaan

De werkgever in gebreke stellen

U moet de werkgever **in gebreke stellen**, via een **aangetekende brief** of door overhandiging van een brief waarvan de werkgever **het duplicaat voor ontvangst ondertekent**, binnen de volgende termijnen:

- **1 maand** na het verstrijken van de termijn van 15 dagen volgend op het einde van uw opzeggingstermijn
- **9 maanden** na het verstrijken van de termijn van 15 dagen, indien uw arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

Bij het uitblijven van een antwoord

Als de werkgever niet reageert, kunt u bij Actiris een outplacementcheque aanvragen door het formulier in te vullen dat beschikbaar is via de volgende link: www.actiris.brussels/nl/burgers/outplacement.

Actiris zal nagaan of u aan de voorwaarden voldoet. Uw werkgever heeft 15 dagen de tijd om het ontbreken van een aanbod te rechtvaardigen. Als uw aanvraag wordt goedgekeurd, ontvangt u een **outplacementcheque** waarmee u begeleiding kunt krijgen bij een erkend outplacementbureau.

Opgelet voor de gevolgen

Als u **uw werkgever niet tijdig in gebreke stelt**, loopt u het risico te worden **uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen**.

Gevallen waarin u geen risico op uitsluiting loopt

U zult niet van het recht op werkloosheidsuitkeringen worden uitgesloten:

- als u **onmiddellijk opnieuw aan het werk bent gegaan** (als werknemer of zelfstandige) voor een **ononderbroken periode van minstens 2 maanden**;
- als u **daadwerkelijk een outplacement hebt gevolgd**.

3. Vrijwillig outplacement

Hoewel het niet verplicht is, kan een werkgever een vrijwillig outplacement voorstellen:

- U kunt dit aanbod **aanvaarden of weigeren**.
- Als u het aanbod aanvaardt, moet u **actief meewerken**.
- U kunt ook zelf een vrijwillig outplacement aanvragen.
    - Doe de aanvraag schriftelijk (per aangetekende brief of via persoonlijke overhandiging).
    - De werkgever moet u een geldig aanbod doen.
    - U moet dit aanbod aanvaarden en er actief aan meewerken.
- Als u beslist op het aanbod in te gaan en vervolgens op een bepaald moment niet meewerkt, kunt u worden uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen, tenzij u een arbeidsongeschiktheid van meer dan 66% inroept.

Duur van het outplacement

Het outplacement duurt **maximaal 12 maanden** en is verdeeld over **drie fasen van telkens 20 uur**:

- **Fase 1**: 20 uur / de eerste 2 maanden
- **Fase 2**: 20 uur / de volgende 4 maanden
- **Fase 3**: 20 uur / de laatste 6 maanden

Als u vóór het einde van het outplacement een job vindt, moet u uw werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen.

Als u deze nieuwe baan binnen 3 maanden na de indiensttreding **verliest**, kunt u een aanvraag indienen om het outplacement te hervatten of te starten. Deze aanvraag moet worden gedaan:

- **per aangetekende brief** of via persoonlijke overhandiging van een brief (met ondertekening voor ontvangst);
- **binnen de maand** die volgt op het verlies van uw nieuwe baan.

Het programma wordt hervat **in de fase waarin het werd onderbroken** en voor de **nog overblijvende uren**. Het outplacement **eindigt echter ten laatste 12 maanden na zijn oorspronkelijke startdatum**, ook in het geval van een hervatting.

Waar kunt u uw outplacementcheque gebruiken?

- Uw outplacementcheque kan worden gebruikt in een **erkend outplacementbureau**.
- De lijst voor Brussel vindt u hier: Erkende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling | Brussel Economie en Werkgelegenheid. Vink het vakje 'Outplacement' aan om de resultaten te filteren.

Het outplacement moet binnen 12 maanden na de ontvangst van de cheque van start gaan.

Verplichtingen van het outplacementbureau

Het outplacementbureau moet de verplichtingen vermeld in cao nr. 82 naleven.

In geval van problemen na aanvaarding van het aanbod:

- Actiris is niet bevoegd om in geschillen tussen de werkgever, de werknemer en het outplacementbureau te bemiddelen.
- Als u van mening bent dat cao nr. 82 niet wordt nageleefd, kunt u een klacht indienen bij:

  Toezicht op de Sociale Wetten
  Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
  Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel
  02 233 41 11

Geschillen in verband met deze wetgeving kunnen ook aanhangig worden gemaakt bij de arbeidsgerechten.

Bijzonder geval: herstructureringen

Als uw onderneming een herstructurering doormaakt, kan zij verplicht zijn een **tewerkstellingscel** op te richten. U moet zich voor deze tewerkstellingscel inschrijven en een outplacementmaatregel aanvaarden. Als u weigert, kan u van het recht op werkloosheidsuitkeringen worden uitgesloten. Raadpleeg de website: www.herstructureringen.be

Meer info?

Voor meer informatie kunt u **met ons contact opnemen**:

Actiris

Begeleiding Collectief Ontslag

Sterrenkundelaan 14, 1210 Brussel

www.actiris.brussels/nl/burgers/outplacement/

Contactformulier

ALC-BCO@actiris.be

02 563 34 99