

WAT ZIJN UW RECHTEN EN PLICHTEN IN HET KADER VAN OUTPLACEMENT?

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming is deze bevoegdheid overgedragen aan de gewesten. Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is Actiris verantwoordelijk voor de uitvoering van deze materie.

Wat is het?

"**Outplacement**" 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 ontplooiën.

Het gaat bijvoorbeeld om:

- psychologische begeleiding;
- logistieke en administratieve ondersteuning;
- de opstelling van een persoonlijke balans;
- hulp bij de uitvoering van de zoektocht naar werk;
- ondersteuning bij de onderhandelingen over een nieuwe arbeidsovereenkomst;
- begeleiding tijdens de integratie in de nieuwe werkomgeving enz.

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

Welke werknemers?

Deze infofiche is enkel van toepassing voor de werknemer die op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar oud is, minstens één jaar ononderbroken in dienst is en geen recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 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 dit type outplacement is te vinden op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg : www.werk.belgie.be.

Wat zijn de voorwaarden?

Algemeen:

U heeft recht op een outplacement als u tegelijk voldoet aan de volgende voorwaarden:

- u bent door een arbeidsovereenkomst verbonden met een werkgever uit de privésector;
- u bent ontslagen maar niet wegens dringende reden;
- op het ogenblik van het ontslag (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) bent u minstens 45 jaar oud én heeft u minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij die werkgever.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het ogenblik waarop u het pensioen kunt aanvragen.

Bijgewerkt op : 28/04/2021

Ontslag:

Het recht op outplacement vereist ontslag door de werkgever, d.w.z. een handeling waarbij de werkgever u ter kennis brengt dat hij besloten heeft een einde te maken aan de tussen u en hem bestaande arbeidsovereenkomst.

Er is geen sprake van ontslag door de werkgever als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt 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 werknemer van 45 jaar of ouder moet u:

- ingaan op een aanbod tot outplacement;
- meewerken aan een aanbod tot outplacement;
- het outplacement vragen waarop u recht heeft, indien uw werkgever u dit niet biedt.

U kunt het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen als u deze plichten niet naleeft.

De concrete invulling van deze plichten kan verschillen naargelang uw situatie. Zie verder.

Welke procedure?

Algemeen:

Voor ontslagen (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) betekend na 30.11.2007 geldt dat de werkgever spontaan een concreet en geldig outplacement moet aanbieden aan alle ontslagen werknemers die er recht op hebben.

Bij wijze van uitzondering moet hij aan bepaalde werknemers slechts een concreet en geldig outplacement aanbieden nadat zij hem er uitdrukkelijk om verzoeken.

Om te weten of en hoe uw werkgever u spontaan outplacement moet aanbieden, raadpleeg de infofiche voor werkgevers "Wat moet u doen in het kader van outplacement?". Deze infofiche is beschikbaar op en kunt u downloaden van de website: <https://www.actiris.brussels>

Uw werkgever moet u spontaan outplacement aanbieden?

Uw werkgever heeft een spontaan aanbod gedaan:

Principe:

Uw werkgever moet u per aangetekende brief een geldig en concreet outplacement aanbieden binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst eindigt (= einde van de al dan niet verlengde opzegtermijn of het moment van onmiddellijke verbreking met betaling van een verbrekingsvergoeding).

Als uw werkgever u tijdig een geldig en concreet aanbod heeft gedaan, bent u verplicht:

- in te gaan op het outplacement,
- mee te werken aan het outplacement.

U beschikt over een termijn van 1 maand, vanaf het tijdstip van het aanbod, om schriftelijk in te stemmen met het aanbod door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Als u het outplacementaanbod zonder geldige motivering weigert of er niet op reageert, verliest u uw recht op outplacement.

U kunt bovendien uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen wanneer u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacement.

Uitzonderingen:

Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

Er zal evenmin een uitsluiting volgen als u een vrijstelling voor oudere werknemers geniet, die u kunt aanvragen als u op het moment van de uitkeringsaanvraag minstens 60 jaar oud bent. Als u deze vrijstelling geniet, kunt u niet uitgesloten worden als u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacementaanbod. Beslist u in te gaan op het aanbod en werkt u op een bepaald moment niet mee, kunt u wél uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

Uw werkgever heeft geen spontaan aanbod gedaan:

Principe:

Als de werkgever u niet tijdig spontaan een geldig en concreet outplacement heeft aangeboden, moet u hem schriftelijk in gebreke stellen binnen een termijn van:

- 1 maand na het verstrijken van de termijn van 15 dagen;
- 9 maanden na het verstrijken van de termijn van 15 dagen, indien uw arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbreekingsvergoeding.

Dit moet gebeuren via een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

U kunt uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen als u hem niet tijdig en correct in gebreke stelt.

Uitzonderingen:

Er zal geen uitsluiting volgen als u een vrijstelling voor oudere werknemers geniet, die u kunt aanvragen als u op het moment van de uitkeringsaanvraag minstens 60 jaar oud bent. Als u deze vrijstelling geniet, kunt u niet uitgesloten worden als u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacementaanbod. Beslist u in te gaan op het aanbod en werkt u op een bepaald moment niet mee, kunt u wél uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

U kunt evenmin uitgesloten worden indien u:

- onmiddellijk na het einde van de arbeidsovereenkomst het werk heeft hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever en dit gedurende een ononderbroken periode van minstens 2 maanden;
- effectief een outplacementbegeleiding heeft gevolgd.

Uw werkgever moet u niet spontaan outplacement aanbieden?

Uw werkgever heeft een spontaan aanbod gedaan:

Als de werkgever u spontaan een geldig en concreet aanbod heeft gedaan, bent u niet verplicht in te gaan op het outplacement. U kunt dus zonder problemen dit outplacementaanbod weigeren.

U kunt beslissen in te gaan op het outplacementaanbod. In dat geval bent u verplicht er aan mee te werken. Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

Uw werkgever heeft geen spontaan aanbod gedaan:

Als de werkgever u niet spontaan outplacement heeft aangeboden, kunt u zonder problemen beslissen uw recht op outplacement niet op te eisen.

Om toch uw recht op te eisen, moet u hem schriftelijk om outplacement vragen door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend. In dat geval is de werkgever verplicht u een geldig aanbod te doen.

U moet vervolgens ingaan op en meewerken aan het outplacement dat op uw uitdrukkelijk verzoek wordt aangeboden. Als u weigert, kunt u uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

Duur en verloop van het outplacement

Algemeen:

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

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

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

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

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

Niet aanvatten of stopzetten van outplacement:

Het is mogelijk dat u de begeleiding niet wenst aan te vatten of niet wenst voort te zetten, omdat u een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever heeft. U moet de werkgever hiervan schriftelijk verwittigen.

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

Als u binnen 3 maanden na de indiensttreding de nieuwe dienstbetrekking verliest, kunt u uw werkgever schriftelijk verzoeken het outplacement aan te vatten of te hervatten. U moet dit verzoek indienen binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Had u nog geen outplacementaanbod ontvangen, dan moet uw werkgever u alsnog een aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen vanaf het tijdstip van uw verzoek.

Bijgewerkt op : 28/04/2021

Zowel het verwittigen betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit als het verzoek een begeleiding aan te vatten of te hervatten, moet schriftelijk gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

In geval van hervatting vangt die 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 gevallen: tegenopzegging door de werknemer:

Als u tijdens uw opzeggingstermijn een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzeggingstermijn omdat u een andere dienstbetrekking heeft gevonden, verliest u niet onmiddellijk uw recht op outplacement.

U behoudt het recht op outplacement tot 3 maanden nadat uw arbeidsovereenkomst met uw werkgever een einde heeft genomen.

Om het outplacement aan te vatten of te hervatten, moet u uw schriftelijk verzoek indienen binnen een termijn van 3 maanden nadat uw arbeidsovereenkomst met uw werkgever een einde heeft genomen. U moet dit doen door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever wordt ondertekend.

Als u tot op dat moment nog geen aanbod heeft gekregen, moet uw werkgever u schriftelijk een geldig outplacement aanbieden binnen een termijn van 15 dagen, gerekend vanaf het tijdstip van uw verzoek.

Alle schriftelijke handelingen moeten gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever wordt ondertekend.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

Als de begeleiding reeds was aangevat, vangt die 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.

Uw werkgever heeft u geen outplacementaanbod gedaan?

Als uw werkgever zijn plichten inzake outplacement niet naleeft en u dus niet kon genieten van het outplacement waarop u recht heeft, kunt u onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op outplacement ten laste van Actiris.

U moet kunnen aantonen dat u:

- alle voorwaarden vervult om recht te hebben op outplacement;
- uw werkgever tijdig en correct in gebreke heeft gesteld wegens het niet vervullen van zijn plichten inzake outplacement (zie hoger in dit infoblad).

Als u voldoet aan alle voorwaarden, zal u een zogenaamde outplacementcheque krijgen. Met deze cheque kunt u zich richten tot een outplacementbureau naar keuze om outplacement te volgen. Actiris betaalt het outplacementbureau.

Aanvragen van outplacement ten laste van Actiris

U moet de schriftelijke aanvraag indienen bij de **team Begeleiding Collectief Ontslag van Actiris**, bij voorkeur met het formulier [aanvragen van outplacement ten laste van Actiris](#) binnen een termijn van 6 maanden vanaf het tijdstip waarop u uw werkgever in gebreke stelt. Tewerkstellingen van minder dan 3 maanden verlengen deze termijn.

Indien uw aanvraag voor een outplacementchèque is ingediend **na 31/12/2015** en uw werkgever u spontaan outplacement moest aanbieden, moeten de volgende bewijsstukken worden toegevoegd:

- een kopie van uw ontslagbrief;
- een kopie van het C4-formulier;
- een kopie van het schrijven waarmee u uw werkgever tijdig in gebreke stelde omdat hij niet binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, spontaan outplacement aanbod of omdat het aanbod volgens u niet geldig is;
- een verklaring van u waaruit blijkt dat de werkgever niet binnen de maand positief gereageerd heeft op uw ingebrekestelling.

Indien uw aanvraag voor een outplacementchèque is ingediend **na 31/12/2015** en uw werkgever u niet spontaan een outplacement moest aanbieden, moeten de volgende bewijsstukken worden toegevoegd:

- een kopie van uw ontslagbrief;
- een kopie van het C4-formulier;
- een kopie van het schrijven waarmee u uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag uw aanvraag om outplacement bij uw werkgever of bij het fonds heeft ingediend;
- een kopie van het schrijven waarmee u uw werkgever tijdig in gebreke stelde omdat hij niet binnen de 15 dagen na uw verzoek een outplacement aanbod of omdat het aanbod volgens u niet geldig is;
- een verklaring van u waaruit blijkt dat de werkgever niet binnen de maand positief gereageerd heeft op uw ingebrekestelling.

Indien er een afwijkende procedure in de sector bestaat, moet het bewijs geleverd worden dat deze afwijkende procedure werd gevolgd.

Behandeling van de aanvraag door Actiris

Controle van de voorwaarden

Actiris moet nagaan of u voldoet aan alle voorwaarden om te genieten van outplacement ten laste van Actiris. Hiertoe zal Actiris contact opnemen met uw werkgever.

Binnen een termijn van één maand, te rekenen vanaf uw aanvraag, zal Actiris aan uw werkgever vragen om een rechtvaardiging te geven voor het niet aanbieden van het outplacement waarop u recht heeft.

Hij beschikt vanaf de kennisgeving van deze vraag (= 3 werkdagen na verzending) over een termijn van 15 kalenderdagen om een antwoord te geven.

Als hij:

- niet tijdig antwoordt, wordt hij verondersteld zijn plichten inzake outplacement niet te hebben nageleefd;
- wél tijdig een rechtvaardiging biedt, zal Actiris deze rechtvaardiging onderzoeken en er uitspraak over doen.

Bijgewerkt op : 28/04/2021

De beslissing inzake het al dan niet gerechtvaardigd zijn van het niet aanbieden van outplacement wordt vervolgens meegedeeld aan u en aan de werkgever.

Afgifte van een outplacementcheque

Als alle voorwaarden vervuld zijn, ontvangt u van Actiris een outplacementcheque waarmee u zich kunt aanbieden bij een outplacementbureau.

U ontvangt uw outplacementcheque in principe voor het einde van de 2e maand die volgt op de indiening van het volledig dossier bij de team Begeleiding Collectief Ontslag van Actiris.

Waar kunt u terecht met uw outplacementcheque?

U kunt met uw outplacementcheque terecht bij elk erkend outplacementbureau.

Een overzicht van de erkende outplacementbureaus vindt u terug op de websites van de gewesten.

De begeleiding moet aangevat worden binnen de 12 maanden te rekenen vanaf de datum van aflevering van de outplacementcheque en moet voldoen aan alle voorwaarden vermeld in de toepasselijke cao nr. 82.

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 u;
- 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 uw verzoek na de beëindiging van de opdracht teruggeven van uw 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 outplacementaanbod, 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 Overheidsdienst 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 herstructurering”?

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

Als u ingeschreven bent in deze tewerkstellingscel, moet de cel u minstens één outplacementmaatregel aanbieden ten laste van de werkgever. Tijdens de minimale periode

gedurende dewelke u ingeschreven dient te blijven, moet het outplacement minstens voldoen aan de kwaliteitsnormen bepaald door cao nr. 82.

U moet dit aanbod aannemen en eraan meewerken. Indien u dit aanbod niet aanneemt of er niet aan meewerkt, kunt u uitgesloten worden van werkloosheidsuitkeringen.

Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

Voor meer informatie, kunt u de website www.herstructureringen.be raadplegen.

Meer informatie?

Team Begeleiding Collectief Ontslag

ALC-BCO@actiris.be

02 563 34 99