

## Inhoud

Recht op outplacement en sollicitatieverlof: wijzigingen op komst.....	1
Nieuwe discriminatiewetten zijn gepubliceerd.....	3

---

### Recht op outplacement en sollicitatieverlof: wijzigingen op komst

---

art. 7 t.e.m. 10 wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord (Kamer Doc 51 3011/011)

Eerstdaags wordt de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* verwacht van de wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008. Die wet wijzigt meerdere sociaalrechtelijke aangelegenheden. In *SoCompact* van deze week duiden we u de wijziging m.b.t. het recht op outplacement (zie voor de huidige regeling: [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)) en het sollicitatieverlof.

#### **1. Groepering van de informatieverplichting en de verplichting tot een concreet aanbod**

Werknemers van minstens 45 jaar op het ogenblik van het ontslag, hebben recht op een outplacementbegeleiding wanneer zij aan bepaalde voorwaarden voldoen. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, aan die werknemers een outplacementbegeleiding aanbieden.

Artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, dat het recht op outplacement regelt, wordt met het oog op de duidelijkheid volledig herschreven door de wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008. In de nieuwe formulering worden de informatieverplichting en de verplichting tot een concreet aanbod die aan de werkgever worden opgelegd, gegroepeerd tot één enkele stap, behoudens voor de hieronder vermelde categorieën van werknemers (zie 2.) die als zij outplacement willen, daar zelf moeten om verzoeken.

In de huidige stand van zaken is de werkgever die een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst, verplicht de werknemer op de hoogte te brengen van zijn recht op outplacementbegeleiding. Die informatieverstrekking vormt een verplichting voor de werkgever, maar verandert niets aan de stappen die de werknemer zelf dient te ondernemen. Zelfs wanneer de werkgever hem heeft ingelicht, moet de werknemer nog altijd uitdrukkelijk een aanvraag doen om het recht op outplacement te kunnen genieten (zie *SoCompact* nr. 30-2006). In de toekomst zal de werkgever moeten informeren en meteen een concreet aanbod van outplacement doen.

#### **2. Vrijstelling voor de werkgever voor 2 nieuwe categorieën**

De wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 stelt de werkgever vrij van de verplichting om het aanbod tot outplacement te doen aan twee categorieën van werknemers:

- de werknemer met een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die *niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer* (dus: een werknemer die minder dan halftijds werkt);
- *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 arbeidsmarkt*.

Wanneer een werknemer uit één van de voormelde categorieën er zijn werkgever uitdrukkelijk om verzoekt, is de werkgever wel gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden.

De categorieën die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt voor de toepassing van de uitzondering, zullen bij een koninklijk besluit bepaald worden. De Nationale Arbeidsraad gaf al advies over een ontwerp van koninklijk besluit (advies nr. 1605 van 24 april 2007; zie [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be)).

Dat geen outplacement moet worden aangeboden aan de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, is niet helemaal nieuw. Oorspronkelijk waren werknemers ontslagen in het kader van het brugpensioen uitgesloten van het recht op outplacement. Dat werd met ingang van 1 januari 2007 gewijzigd in die zin dat bepaalde in het kader van brugpensioen ontslagen werknemers niet langer uitgesloten zijn van het recht op outplacement wanneer ze beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt (zie *SoCompact* nr. 52 – 2006). In de toekomstige regeling

- is de in beginsel uitgesloten categorie ruimer: "werknemers" die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, komt in de plaats van "bruggepensioneerden" die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt;
- kan die categorie werknemers, zoals de werknemers die minder dan halftijds werken, wel zelf uitdrukkelijk om een outplacementbegeleiding verzoeken.

### **3. Sollicitatieverlof**

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer met behoud van het loon van het werk wegblijven om een nieuwe betrekking te zoeken. Voortaan zullen werknemers die niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, slechts op dat sollicitatieverlof aanspraak kunnen maken wanneer ze vragen om een outplacementbegeleiding.

### **4. Inwerkingtreding**

Let op, de hierboven beschreven wijzigingen zijn nog niet van kracht. De wet die de wijziging inhoudt, moet nog in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd worden. Bovendien moet de datum van inwerkingtreding bij koninklijk besluit bepaald worden.

In de Nationale Arbeidsraad wordt al een tijdje gewerkt aan een herziening van de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen. Die herziening moet de tekst van de CAO aanpassen aan de wettelijke wijzigingen die het recht op outplacement ondergaat in uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord. Het ziet er naar uit dat de hier besproken wijziging maar zal in werking treden op het ogenblik dat ook de herziening van de CAO nr. 82 rond is.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

---

## Nieuwe discriminatiewetten zijn gepubliceerd

---

Deze week werden in het *Belgisch Staatsblad* drie nieuwe wetten ter bestrijding van discriminatie gepubliceerd, zijnde:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (*B.S.* 30 mei 2007, 2<sup>de</sup> uitgave).

Dat die wetten op komst waren, hebben we u al gesignaleerd in *SoCompact* nr. 15 van 2007. Op dat ogenblik waren de wetten hangende in de Senaat. De Senaat heeft de wetten niet geamendeerd. Zij treden in werking op 9 juni a.s.

Ann Taghon.