



Outplacement voor alle werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Art. 76 t.e.m. 91 wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en carenzdag en begeleidende maatregelen (hieronder afgekort als: wet op het eenheidsstatuut; B.S. 31 december 2013, 3de editie)

1. Een algemene en een bijzondere regeling van outplacement

De wet op het eenheidsstatuut heeft sinds 1 januari 2014 nieuwe opzeggingstermijnen ingevoerd. Naast de nieuwe opzeggingstermijnen is er nog een andere belangrijke wijziging wat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft. Het recht op outplacementbegeleiding voor een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever is beëindigd, wordt veralgemeend en is niet langer uitsluitend voorbehouden aan 45-plussers.

Tot vóór 1 januari 2014 werd het recht op outplacementbegeleiding enkel toegekend wanneer de werknemer op het ogenblik van het ontslag:

- minstens 45 jaar is,
- minstens 1 jaar anciënniteit heeft.

Zie i.v.m. de regeling van outplacement voor de werknemers die minstens 45 jaar zijn: www.sociaalcompendium.be.

Voor de werknemers die vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen, is daarnaast een algemene regeling van outplacement ingevoerd. Dat veralgemeend recht op outplacement bestaat voor alle werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding.

De bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar blijft bestaan, maar enkel voor die werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden van de nieuwe algemene regeling van outplacement (d.w.z. voor de werknemers van minstens 45 jaar die recht hebben op een opzeggingstermijn of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken).

Het recht op outplacement wordt niet toegekend als de werknemer wordt ontslagen om dringende reden. Dat geldt zowel voor de nieuwe algemene regeling van outplacement als voor de bijzondere regeling van outplacement voor de 45-plussers.

In de nieuwe algemene regeling van outplacement wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de werknemer die wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding die minstens overeenstemt met 30 weken loon;
- de werknemer die wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

In de beide gevallen heeft de werknemer recht op een *ontslagpakket* bestaande uit:

- een outplacementbegeleiding van 60 uren
- en een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Een belangrijk verschil tussen de beide gevallen is dat wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een opzeggingsvergoeding, de outplacementbegeleiding wordt “aangerekend” op de opzeggingsvergoeding door die te verminderen met 4 weken loon, daar waar in het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, de outplacementbegeleiding wordt “aangerekend” op het sollicitatieverlof.

Voor de beide gevallen is gedetailleerd bepaald welke procedure moet gevolgd worden voor de outplacementbegeleiding. De procedure vangt aan met een outplacementaanbod door de werkgever, eventueel na een ingebrekestelling door de werknemer indien het aanbod niet tijdig wordt gedaan. De termijnen die in de procedure gerespecteerd moeten worden, verschillen naargelang het gaat om een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd of een werknemer die is ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding. Zo heeft de werkgever bv. 4 weken de tijd om een outplacementaanbod te doen wanneer de werknemer is opgezegd en maar 15 dagen in geval van ontslag met een opzeggingsvergoeding.

2. Outplacement in geval van beëindiging met een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op:

- een outplacementbegeleiding van 60 uren,
 - ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat,
 - met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro,
 - die gewaardeerd wordt op 4 weken loon,
 - die verstrekt wordt gedurende een maximumperiode van 12 maanden met in principe 3 tijdvakken, tenzij de werknemer in de loop van één van de tijdvakken ander werk heeft gevonden zodat de begeleiding niet wordt aangevat of verdergezet:
 - 20 uren begeleiding in de eerste 2 maanden,
 - 20 uren in de daaropvolgende 4 maanden,
 - 20 uren in de daaropvolgende 6 maanden,
- een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, waarvan 4 weken worden afgetrokken als tegenwaarde van de outplacementbegeleiding.

Let op! In dit geval geldt een overgangsmaatregel. Tot 31 december 2015 kan de werknemer ervoor kiezen de outplacementbegeleiding te weigeren. Weigert de werknemer de outplacementbegeleiding, dan wordt de vermindering van de opzeggingsvergoeding met 4 weken loon niet toegepast. Vanaf 1 januari 2016 zal de opzeggingsvergoeding steeds worden vermindert met 4 weken loon, dus ook wanneer de werknemer het outplacementaanbod niet heeft aanvaard.

Werkgevers hebben er belang bij de voorschriften over de outplacementbegeleiding nauwgezet na te leven. De werknemer “herwint” namelijk het recht op de volledige opzeggingsvergoeding (dus zonder de aftrek van 4 weken loon) als de werkgever zijn verplichtingen op het vlak van outplacement niet nakomt.

3. Outplacement in geval van opzegging met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op:

- een outplacementbegeleiding van 60 uren,
- een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

In dit geval is niets geregeld omtrent de waarde die de outplacementbegeleiding moet hebben en ook niet over de periode waarin de begeleiding moet verstrekt worden.

Er is wel bepaald dat de tijd die wordt besteed aan outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (dat is 1 dag of 2 halve dagen per week tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn voor werknemers die recht hebben op outplacementbegeleiding; zie [SoCompact nr. 2 – 2014](#)).

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)