

OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Momenteel bestaat er in de wet van 5 september 2001 (tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) een outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud. Het doel van de nieuwe bepalingen bestaat er in om, naast dit bijzondere regime, een algemene regeling te voorzien die van toepassing is op een groot aantal werknemers.

Dit algemene regime dat wordt ingesteld door de nieuwe bepalingen kan worden toegelicht aan de hand van antwoorden op een aantal vragen.

Wat verstaat men onder outplacement in de nieuwe regeling?

De bedoeling is om aan de ontslagen werknemer middelen ter beschikking te stellen die hem toelaten opnieuw werk te vinden. Onder outplacementbegeleiding verstaat men meer bepaald een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener 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 beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Welke werknemers genieten van de nieuwe outplacementregeling?

Het principe is dat elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) ten belope van minstens 30 weken geniet van de nieuwe outplacementregeling.

Er zijn enkele uitzonderingen: de werknemer die ontslagen wordt om dringende reden en de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructurerings.

Welke werkgevers zijn betrokken?

Elke werkgever, uit de publieke dan wel private sector, die een werknemer ontslaat die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) van ten minste 30 weken, is verplicht een outplacementprocedure aan te bieden.

Hoe verhoudt de nieuwe outplacementregeling zich tot het bijzondere outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud?

De bedoeling is om het nieuwe systeem zo ruim mogelijk toe te passen. Het bijzondere regime voor werknemers van minstens 45 jaar oud is enkel van toepassing als de werknemer van minstens 45 jaar oud niet voldoet aan de voorwaarden om te genieten van het algemene regime.

Voorbeeld 1: Een werknemer van minstens 45 jaar oud wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 35 weken: hij geniet van de algemene regeling outplacementbegeleiding.

Voorbeeld 2: Een werknemer van minstens 45 jaar oud wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 25 weken: hij geniet van het bijzondere outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud.

Hoe verloopt de outplacementprocedure concreet?

Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de werknemer werd ontslagen met een opzeggingstermijn dan wel een opzeggingsvergoeding.

* De werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn:

De werknemer presteert gewoon zijn opzeggingstermijn van minstens 30 weken. Gedurende deze termijn heeft hij recht op een outplacementbegeleiding ten belope van 60 uren, die hij zal volgen gedurende zijn sollicitatieverlof.

* De werknemer wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding:

De outplacementbegeleiding bedraagt 60 uren ter waarde van $1/12^{\text{de}}$ van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag, met een minimumwaarde van 1800 euro en een maximumwaarde van 5500 euro. Deze minimum- en maximumwaarden worden uiteraard geproratieerd in geval van deeltijdse tewerkstelling.

De outplacementbegeleiding moet noodzakelijkerwijs worden gevolgd na het einde van de arbeidsrelatie. De werknemer ontvangt een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, verminderd met 4 weken ter waarde van de outplacementbegeleiding.

Kan de werknemer die ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding de outplacementbegeleiding en de vermindering van zijn vergoeding weigeren?

Tot 31 december 2015 kan de werknemer die ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding de outplacementbegeleiding weigeren. In dat geval behoudt hij een opzeggingsvergoeding van ten minste 30 weken, zonder enige vermindering. Indien hij de outplacementbegeleiding aanvaardt, wordt de vermindering wel toegepast.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer in elk geval verminderd, of de werknemer nu wel of niet aanvaardt om de outplacementbegeleiding te volgen.