

ALGEMEEN BEGRIP

Outplacementbegeleiding is 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 een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

De maatregel is ontstaan als bescherming tegen ontslag voor oudere werknemers, maar is sinds 01.01.2014 ook uitgebreid naar ontslagen werknemers met een hoge opzeggingstermijn van minstens 30 weken en met ingang van 29.04.2019 nog verder uitgebreid naar uitdiensttredingen waarbij de werkgever zich beroept op een medische overmacht.

Via de outplacementbegeleiding zorgt de dienstverlener voor:

- de psychologische omkadering bij ontslag en wedertewerkstelling;
- het opstellen van een persoonlijke balans;
- hulp bij het uitwerken van een strategie voor het zoeken naar werk;
- de begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst;
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu;
- logistieke en administratieve steun.

Dienstverlener

Voor een outplacementbegeleiding moet de werkgever beroep doen op een externe dienstverlener.

Dit kan een openbare of geprivatiseerde dienstverlener zijn, gespecialiseerd in outplacement. Sedert 01.01.2011 moet het niet langer om een erkend outplacementbureau gaan. Het outplacementbureau in het Vlaamse Gewest moet echter wel aan een aantal voorwaarden voldoen, dewelke uiteengezet worden op <http://www.werk.be/wg/arbeidsbemiddeling/>.

De dienstverlener kan ook opgericht worden in het kader van een gewestelijk, subregionaal of plaatselijk initiatief dat ontwikkeld is binnen het kader van een gewestelijke dienst voor werkgelegenheid en dat paritair wordt beheerd.

1. ALGEMEEN STELSEL

Wie

Iedere werknemer die ontslagen wordt door de werkgever en een opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding heeft van minstens 30 weken zal een outplacementaanbod moeten krijgen, ongeacht de leeftijd.

In geval van ontslag wegens dringende reden of een ontslag vanuit de werknemer vervalt dit recht op outplacement. Er wordt verder geen uitzondering voorzien (vb. voor bepaalde deeltijdse werknemers, ontslagen met het oog op SWT of pensioen, ...).

Voor ondernemingen in herstructurering gelden andere bepalingen.

De modaliteiten zijn verschillend naargelang de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

A. Einde van de arbeidsovereenkomst via verbreking

Indien een werknemer ontslagen wordt met een verbrekingsvergoeding van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket dat bestaat uit:

- een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het bruto jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van € 1.800,00 en een maximumwaarde van € 5.500,00. Deze regeling geldt pro rata voor deeltijdse werknemers;
- een opzeggingsvergoeding die met 4 weken loon wordt ingekort.

Tot 31.12.2015 had de werknemer die op basis hiervan aanspraak maakte op een outplacementaanbod een keuze om al dan niet te opteren voor de outplacementfactor. Opteerde de werknemer ervoor om geen gebruik te maken van het recht op outplacement, dan werd zijn opzeggingsvergoeding niet met 4 weken loon ingekort en werd hij niet gesanctioneerd. Sedert 01.01.2016 worden steeds 4 weken loon in mindering gebracht van de verbrekingsvergoeding.

Aanbod

Binnen de 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever bij aangetekend schrijven een outplacementaanbod doen aan de werknemer.

Doet hij dat niet, dan stelt de werknemer binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn (15 dagen) de werkgever in gebreke. Deze ingebrekestelling moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

De werkgever doet vervolgens binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling van de werknemer bij aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod.

Aanvaarding

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. De instemming met de begeleiding, of de eventuele weigering ervan, gebeurt door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Aanvang

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de beëindiging kenbaar gemaakt wordt zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Duur

De outplacementbegeleiding duurt maximum 12 maanden en laat de werknemer toe tot 60 uren begeleiding te genieten.

Deze procedure verloopt in 3 opeenvolgende fasen van respectievelijk 2, 4 en 6 maanden tijdens dewelke de werknemer telkens 20 uren begeleiding kan genieten.

- Fase 1: 20 uren gedurende de eerste periode van max. 2 maanden;
- Fase 2: 20 uren gedurende de daaropvolgende periode van max. 4 maanden, behalve wanneer de werknemer gedurende de eerste 2 maanden een nieuwe job heeft gevonden en de werkgever hiervan verwittigd heeft;
- Fase 3: 20 uren gedurende de daaropvolgende periode van max. 6 maanden, behalve wanneer de werknemer een nieuwe job heeft gevonden en de werkgever hiervan heeft verwittigd.

Een werknemer die een nieuwe job heeft gevonden, maar deze verliest binnen de 3 maanden volgend op zijn indiensttreding, kan de outplacementprocedure op zijn verzoek en dit binnen een termijn van één maand herstarten.

Deze hervatting vangt aan in de fase waarin het programma werd onderbroken. Ze neemt in ieder geval een einde bij het verstrijken van de 12 maanden nadat de begeleiding werd aangevat.

Zowel de verwittiging betreffende een nieuwe job, als het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Sanctie werkgever

Indien de werkgever zijn outplacementverplichtingen niet naleeft, herwint de werknemer de 4 weken loon waarmee zijn opzeggingsvergoeding werd ingekort.

B. Einde van de arbeidsovereenkomst via opzeg

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, maakt de werknemer aanspraak op een ontslagpakket dat bestaat uit:

- een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op het sollicitatieverlof;
- de basisopzeggingstermijn die niet wordt ingekort.

Tot 31.12.2015 had de werknemer die op basis hiervan aanspraak maakt op een outplacementaanbod de mogelijkheid om dit aanbod te weigeren, zonder hiervoor gesanctioneerd te worden. De werkgever daarentegen moet steeds het aanbod doen en nadien de schriftelijke weigering/aanvaarding van de werknemer vragen.

Outplacement tijdens opzeg	Opzeggingstermijn	Sollicitatieverlof
Neen	Laatste 26 weken	2 halve of 1 volledige dag per week
Neen	Periode voorafgaand aan de laatste 26 weken	1 halve dag per week
ja	Volledige duur van de opzeggingstermijn	2 halve of 1 volledig dag per week

Aanbod

Binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn moet de werkgever bij aangetekend schrijven een outplacementaanbod doen aan de werknemer.

Doet hij dat niet, dan stelt de werknemer binnen 4 weken na het verstrijken van die termijn (4 weken) de werkgever schriftelijk in gebreke. Deze ingebrekestelling moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

De werkgever doet vervolgens binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling van de werknemer bij aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod.

Aanvaarding

De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. De instemming met de begeleiding, of de eventuele weigering ervan, gebeurt door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Aanvang

De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Indien de werknemer een baan heeft gevonden én zijn werkgever hiervan verwittigd heeft, maar die nieuwe baan verliest binnen de drie maanden die volgen op zijn indiensttreding, kan de outplacementbegeleiding op zijn verzoek aangevat of hervat worden.

De werknemer die tijdens de opzeggingstermijn een tegenopzeg heeft gedaan omdat hij een andere job heeft gevonden, behoudt het recht op outplacementbegeleiding tot 3 maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen.

In beide voormelde situaties moet de werknemer het verzoek tot aanvang/hervatting schriftelijk indienen binnen 1 maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

Zowel de verwittiging betreffende een nieuwe job, als het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, moet gebeuren door middel van een aangetekend schrijven, of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend. De termijn van 15 dagen waarbinnen de werkgever dan een outplacementaanbod moet doen, moet evenwel gerekend worden vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer (en niet vanaf de aanvang van de opzeggingstermijn).

Kostprijs

Er is geen vaste waarde vooropgesteld voor de outplacementbegeleiding. De kost hiervan valt ten laste van de werkgever en is bijgevolg afhankelijk van het outplacementbureau en ook van de vorm van opleiding (collectief, individueel, ...).

2. CAO 82BIS (bijzondere regeling)

Indien de werknemer niet in aanmerking komt voor een outplacementbegeleiding op basis van het algemeen stelsel, dient te worden nagegaan of deze in aanmerking komt voor outplacement cfr. cao 82bis.

Indien de werknemer wel in aanmerking komt voor een outplacementbegeleiding op basis van het algemeen stelsel, komt de regeling cfr. cao 82bis te vervallen.

Wie

Werknemers die ontslagen worden door de werkgever en niet in aanmerking komen voor outplacement in het algemeen stelsel, kunnen toch recht hebben op een outplacementbegeleiding op basis van de voorwaarden opgenomen in cao82bis:

- minstens 45 jaar oud op het ogenblik van het ontslag (dag van betekening);
- minstens één jaar ononderbroken anciënniteit bij de werkgever op het moment van het ontslag;
- werkzaam zijn in de privésector;
- minstens halftijds aan het werk zijn op het ogenblik van ontslag.

Op sectorniveau kunnen afwijkingen/uitbreidingen voorzien worden.

Onderstaande werknemers zijn uitgesloten van de verplichte outplacementbegeleiding o.b.v. cao 82bis. Voor ontslagen betekend vanaf 01.12.2018 is het begrip 'beschikbaarheid op de arbeidsmarkt i.k.v. outplacement' uitgebreid:

- werknemers die ontslagen zijn om dringende redenen;
- werknemers die hun rustpensioen kunnen aanvragen;
- werknemers met een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan de helft van een voltijdse;
- werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.
- werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt:
 - werknemers die ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, ofwel 42 jaar loopbaan hebben;
 - werknemers die het recht op SWT openen o.b.v. het stelsel van 58 jaar en medische redenen;
 - werknemers die het recht op SWT openen o.b.v. het stelsel van cao17 of het algemene stelsel, voor zover die werknemers ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, ofwel 42 jaar loopbaan hebben;
 - werknemers die het recht op SWT openen o.b.v. het stelsel van:
 - nachtarbeid, in een zwaar beroep of in de bouwsector;
 - zwaar beroep;
 - lange loopbaan +40 jaren;en voor zover die werknemers ofwel de leeftijd hebben bereikt van 62 jaar, ofwel een loopbaan van 40 jaar;
 - werknemers die het recht op SWT openen o.b.v. het stelsel van een erkenning van de onderneming in herstructurering of in moeilijkheden voor zover die werknemers ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, ofwel 40 jaar loopbaan hebben.

De leeftijd en/of de loopbaan moeten bereikt zijn op het einde van de theoretische opzeggingstermijn/periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. Voor bedienden gelden hierbij de normale opzeggingstermijnen, voor de arbeiders daarentegen moet er fictief de opzeg bepaald worden

cfr. WES (volledige anciënniteit nemen en fictief de opzeg cfr. WES bepalen), ook al is dat niet de werkelijke opzeggingstermijn.

- werknemers die ontslagen zijn bij een werkgever die ressorteert onder paritair comité voor het stads- en streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité (PC 328);
- gehandicapte werknemers die ontslagen zijn bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven, of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel (P 327);
- de doelgroepwerknemer die wordt ontslagen door een sociale werkplaats of maatwerkbedrijf erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

Met ingang van 01.01.2019 kunnen enkel nog de werknemers die minder dan halftijds werken en nog wel beschikbaar moeten zijn van de arbeidsmarkt (cumulatieve voorwaarden) nog uitdrukkelijk vragen om een outplacementbegeleiding. Als die uitdrukkelijke vraag komt, dient de werkgever in te gaan op dat verzoek.

Indien in een onderneming in herstructurering/moeilijkheden collectief ontslag wordt doorgevoerd, dient aan alle werknemers (niet alleen voor 45-plussers) met meer dan 1 jaar anciënniteit in de onderneming en die ingeschreven zijn in een tewerkstellingscel, een outplacementbegeleiding aangeboden te worden. Deze regeling geldt eveneens voor tijdelijke werknemers en uitzendkrachten. Bovendien zijn hier specifieke bepalingen van toepassing. Deze regeling is van toepassing sedert 07.04.2009.

Procedure

Duurtijd

De outplacementbegeleiding duurt maximum 12 maanden en laat de werknemer toe tot 60 uren begeleiding te genieten.

Deze procedure verloopt in 3 opeenvolgende fasen van respectievelijk 2, 4 en 6 maanden tijdens dewelke de werknemer telkens 20 uren begeleiding kan genieten.

- Fase 1: 20 uren gedurende de eerste periode van max. 2 maanden;
- Fase 2: 20 uren gedurende de daaropvolgende periode van max. 4 maanden, behalve wanneer de werknemer gedurende de eerste 2 maanden een nieuwe job heeft gevonden en de werkgever hiervan verwittigd heeft;
- Fase 3: 20 uren gedurende de daaropvolgende periode van max. 6 maanden, behalve wanneer de werknemer een nieuwe job heeft gevonden en de werkgever hiervan heeft verwittigd.

Opening outplacement

De werkgever dient binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, op eigen initiatief, een schriftelijk outplacementaanbod aan de werknemer aan te bieden.

De werknemer moet vervolgens binnen de termijn van 1 maand (na het outplacementaanbod) al dan niet schriftelijk een beslissing nemen over het outplacementaanbod.

De 3 categorieën werknemers die in oorsprong geen recht hebben op outplacement, en die toch outplacement wensen, dienen dit schriftelijk aan te vragen uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag.

In dat geval wordt de termijn van 15 dagen binnen dewelke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

Ingebrekestelling door werknemer

Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding heeft aangeboden, moet de werknemer de werkgever schriftelijk in gebreke stellen binnen 1 maand (volgend op de termijn van 15 dagen). Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer beëindigd wordt zonder de inachtneming van een

opzeggingstermijn (vb. d.m.v. verbrekingsvergoeding), wordt de termijn van 1 maand, zoals hiervoor gesteld, op 9 maanden gebracht.

De werkgever moet vervolgens binnen een termijn van 1 maand volgend op het tijdstip van de ingebrekestelling een schriftelijk en geldig outplacementaanbod overhandigen aan de werknemer.

Ook hier heeft werknemer 1 maand (na het geldige outplacementaanbod) de tijd om schriftelijk te beslissen of hij al dan niet ingaat op dit aanbod.

Hervatting procedure

Een werknemer die een nieuwe job heeft gevonden, maar deze verliest binnen de 3 maanden volgend op zijn indiensttreding, kan de outplacementprocedure op zijn verzoek en dit binnen een termijn van één maand herstarten.

Deze hervatting vangt aan in de fase waarin het programma werd onderbroken. Ze neemt in ieder geval een einde bij het verstrijken van de 12 maanden nadat de begeleiding werd aangevat.

Termijnen bij tegenopzeg

De werknemer die een tegenopzeg heeft gedaan en die de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient het verzoek daartoe in te dienen binnen de 3 maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever een einde nam.

In dat geval wordt de termijn van 15 dagen binnen dewelke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

Kostprijs

De kostprijs van de procedure is voor rekening van de ex-werkgever.

De sectoren kunnen een systeem van collectieve ten laste neming voorzien. Een aantal sectoren hebben vb. voorzien om outplacementbegeleiding via hun fonds voor bestaanszekerheid/opleidingsinstituut te laten verlopen, met al dan niet een volledige tussenkomst in de kost.

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de financiële voordelen die in geval van ontslag.

Statuut

Voor de werknemer die in zijn opzeggingstermijn deze outplacementprocedure doorloopt, wordt voorzien dat deze begeleiding gebeurt tijdens de periode die voorzien is in art. 41 van de Wet betreffende de Arbeidsovereenkomsten (cfr. de halve of 2 halve dagen per week om ander werk te zoeken). Het sollicitatieverlof dient in dat geval aangewend te worden voor de outplacementbegeleiding.

Sanctie

Aangezien outplacement cfr. cao 82bis (bijzondere regeling) met ingang van 01.01.2019 een bevoegdheid is van de Vlaamse overheid, gelden hier enkele nieuwe bepalingen. Onderstaande bepalingen zijn dan ook van toepassing met ingang van 01.01.2019.

De werknemer die geen outplacement kreeg, hoewel hij aan de voorwaarden voldoet en er om vroeg, meldt dit aan de VDAB. Zo kan hij alsnog outplacement genieten van de Vlaamse overheid.

Welke stappen moet de werknemer ondernemen?

Binnen de 12 maanden vanaf het tijdstip dat de werknemer de werkgever in gebreke stelde (cfr. cao 82bis – zie procedure hierboven), moet de werknemer een mededeling indienen bij de VDAB. In die mededeling geeft hij aan dat hij outplacement ten laste van de Vlaamse overheid wenst.

Deze termijn kan geschorst worden indien de werknemer in tussentijd ander werk vond en hij dit binnen de 3 maanden weer verliest. De termijn wordt dan geschorst tijdens de termijn van tewerkstelling.

De werknemer moet bovendien bewijzen dat hij aan de voorwaarden voldoet om recht te hebben op de outplacement. Hij moet daarbij ook aantonen dat hij zijn werkgever tijdig in gebreke heeft gesteld wegens het niet-aanbieden van een outplacementaanbod of dat hij tijdig om outplacement gevraagd heeft, dat hij een opzeg heeft van minder dan 30 weken en dat hij tewerkgesteld was in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest. Hiervoor dient hij een kopie van zijn ontslagbrief toe te voegen.

Welke stappen onderneemt de VDAB?

De VDAB controleert in eerste instantie of de werknemer aan de voorwaarden voldoet.

Binnen de maand na ontvangst van de mededeling van de werknemer, vraagt de VDAB aan de werkgever om zich te rechtvaardigen. De werkgever krijgt 1 maand om hierop te antwoorden. Indien er geen (afdoende) rechtvaardiging van de werkgever komt, dan draagt de VDAB het dossier over aan het Departement Werk en Sociale Economie.

Het Departement onderzoekt vervolgens binnen 1 maand na ontvangst het dossier en deelt zijn beslissing mee aan alle betrokken partijen (werknemer, werkgever, VDAB).

Indien het Departement Werk en Sociale Economie beslist dat de werkgever zijn verplichting inzake outplacement onterecht niet nakomt, dan kan de werkgever een boete oplopen van € 1.800,00.

Voor de werknemer

Indien een werknemer weigert mee te werken aan het outplacementaanbod, kan deze gesanctioneerd worden in het kader van werkloosheidsreglementering.

- ➔ De wet betreffende het Generatiepact voorziet dat de ontslagen werknemer van minimum 45 jaar oud, die weigert om mee te werken aan het aanbod tot outplacement, ook zware sancties riskeert, m.n.:
 - de schorsing van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een periode van minimum 4 weken tot maximum 52 weken;
 - het verlies van het recht op werkloosheidsuitkeringen wanneer de weigering gebeurt met de bedoeling uitkeringen te krijgen.

3. Outplacement bij medische overmacht

Met ingang van 29.04.2019 werd naar aanleiding van de arbeidsdeal het recht op outplacement uitgebreid naar werknemers die uit dienst treden op basis van een medische overmacht waarop de werkgever zich beroept.

Bij deze vorm van uitdiensttreding is er geen sprake van een ontslag en deze nieuwe outplacementregeling zal enkel gelden in zoverre de werkgever zich beroept op medische overmacht om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen, na afloop van een re-integratietraject. Wanneer de medische overmacht wordt ingeroepen op vraag van de werknemer of in onderling akkoord, is een outplacementaanbod niet verschuldigd.

Bij deze vorm van outplacement is geen leeftijds- of anciënniteitsvoorwaarde van toepassing.

Procedure

De werkgever dient binnen een termijn van 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, op eigen initiatief, een schriftelijk outplacementaanbod aan de werknemer aan te bieden.

De werknemer beschikt vervolgens over een termijn van 4 weken (na het outplacementaanbod) om schriftelijk in te stemmen met het aanbod. Reageert de werknemer niet binnen deze periode, dan vervalt zijn recht op outplacement.

Wanneer de werknemer ingaat op het outplacementaanbod moet de werknemer binnen een termijn van 15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding ook zijn adviserend geneesheer van de mutualiteit op de hoogte brengen over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding. Het outplacementkantoor kan deze melding ook doen op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Indien de werknemer een nieuwe job als werknemer of als zelfstandige aanvat en hij verwittigt de werkgever hiervan, wordt de outplacementbegeleiding onderbroken. Wanneer de werknemer deze betrekking echter verliest binnen de 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, kan hij opnieuw aanspraak maken op het verder zetten van de outplacementbegeleiding. Uiterlijk 6 maanden na de eerste aanvatting van de outplacementbegeleiding eindigt deze begeleiding.

Outplacementaanbod

Het outplacementaanbod na medische overmacht verschilt van de andere vormen van outplacement, maar moet wel voldoen aan dezelfde kwaliteitsvereisten.

Deze outplacementbegeleiding moet op maat zijn van de gezondheidsproblematiek van de werknemer en moet een waarde hebben van € 1.800,00 met een begeleiding van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van 3 maanden.

Wanneer de werkgever ressorteert onder een sector waarbij via algemeen verbindend verklaarde CAO het Fonds van Bestaanszekerheid de verplichting inzake outplacement overneemt, moet de werkgever dit outplacementaanbod niet doen.