

Outplacement

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Bij het KB van 3 oktober 2007 werd CAO 82bis van 17 juli 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van CAO 82, algemeen verbindend verklaard. De nieuwe regeling inzake outplacement treedt in werking op 1 december 2007.

Wat?

De maatregel is ontstaan als bescherming tegen ontslag voor oudere werknemers.

Outplacement houdt een procedure in, die bestaat uit een geheel aan diensten, tips en raadgevingen die een derde verzorgt, voor rekening van de werkgever.

Outplacementbegeleiding moet het de werknemer mogelijk maken om individueel of in groep zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden of een activiteit als zelfstandige op te starten.

Via de outplacementbegeleiding zorgt de dienstverlener voor:

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

Wie?

Het systeem is van toepassing op werknemers van tenminste 45 jaar, met minstens 1 jaar dienstanciënniteit zonder onderbreking, die door hun werkgever worden ontslagen.

CAO 82bis is in werking getreden vanaf 01.12.2007, ter vervanging van CAO 82. Ze is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum betekend worden.

Let wel: er zijn paritaire comités die deze leeftijdsgrens per sector-CAO verlaagd hebben.

Uitgesloten van outplacementbegeleiding:

- 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 op het einde van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt; i.c. gehandicapte werknemers die werken in het PC voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (PC 327.00 of één van de subcomités) tot 31.12.2011 en brugpensioen volgens de algemene regels.*

Dit is niet het geval voor brugpensioen i.k.v. collectief ontslag, tenzij de werknemer minder dan een halftijdse betrekking presteert, de werknemer 58 jaar is of een beroepsloopbaan van 38 jaar heeft op het einde van de niet-verlengde opzegtermijn of van de termijn die wordt gedekt door de verbrekingsvergoeding.

*Uitzondering:

Als een werknemer uit de laatste 3 van de bovenstaande categorieën toch outplacement aanvraagt, dient de werkgever alsnog binnen de 15 dagen na de aanvraag een geldig outplacementaanbod te doen.

Deze werknemers genieten echter slechts van het recht op sollicitatieverlof indien ze expliciet vragen om een outplacementbegeleiding.

Ondernemingen in herstructurering/moeilijkheden

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 tewerstellingscel, 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 paritaire comités kunnen echter een systeem van collectieve ten laste neming voorzien.

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 door sectorale CAO's worden toegekend.

Sectoraal

Een aantal sectoren hebben in de verplichting van deze CAO voorzien via hun Fonds voor Bestaanszekerheid/opleidingsinstituut. Zo zijn er o.a. (en onder bepaalde voorwaarden) specifieke voorzieningen in PC 106.02, PC 121.00, PC 124.00, PC 126.00, PC 140.02, PC 144.00, PC 145.00, PC 145.04, PC 209.00, PC 218.00, PC 226.00, PC 323.00.

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).

Sanctie

Voor de werkgever

Indien de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, wordt hij verplicht een bijdrage ten gunste van de RVA te betalen. Deze bijdrage wordt aangewend voor de begeleiding van werknemers, dewelke geen outplacementbegeleiding genoten.

De werkgever, die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, moet een bijdrage t.b.v. € 1.800,00 (per werknemer) betalen aan het hiervoor opgerichte outplacementfonds. Dit bedrag wordt om de 2 jaar, telkens op 1 januari, door de Nationale Arbeidsraad herzien.

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.

Dienstverlener

De werkgever moet beroep doen op een externe dienstverlener.

Dit kan een openbaar of privé bureau zijn, gespecialiseerd in outplacement. Met ingang van 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.