

• Wat is outplacement?

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener aan een werknemer verleend worden met de bedoeling om deze werknemer in staat te stellen om op korte termijn een nieuwe job als werknemer te vinden of een activiteit als zelfstandige op te starten.

• Wie heeft recht op outplacement?

De regels rond outplacement zijn met ingang van 1 januari 2014 grondig gewijzigd door de wet betreffende het eenheidsstatuut. Er is een nieuwe algemene outplacementregeling ingevoerd, naast de bestaande outplacementregeling voor 45-plussers uit CAO nr. 82.

Het outplacement is niet van toepassing bij een ontslag omwille van dringende redenen. Voor ondernemingen in herstructurering gelden er specifieke outplacementregels.

• Algemene regeling outplacement (wet betreffende het eenheidsstatuut)

Deze outplacementregeling is nieuw sinds 2014 en geldt voor een werknemer die door de werkgever ontslagen wordt en die recht heeft op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken.

In geval van een ontslag door de werkgever met **betaling van een opzeggingsvergoeding**, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket dat bestaat uit:

- Een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van 1/12^{de} van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 1.800 EUR en een maximum van 5.500 EUR. Voor een deeltijdse werknemer worden deze bedragen herleid volgens de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon.
- Een opzeggingsvergoeding waarop 4 weken loon in mindering wordt gebracht.

De werkgever moet het outplacementaanbod aangetekend aan de werknemer versturen binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Opmerking: Tot 31 december 2015 geldt er nog een overgangsregeling waarbij de werknemer het outplacementaanbod kan weigeren. Enkel wanneer de werknemer het outplacementaanbod aanvaardt, zullen 4 weken loon in mindering gebracht worden van de opzeggingsvergoeding. Vanaf 1 januari 2016 zal er steeds 4 weken loon ingehouden worden op de opzeggingsvergoeding.

In geval van een ontslag door de werkgever **met het presteren van een opzeggingstermijn**, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket dat bestaat uit:

- Een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die besteed wordt aan de outplacementbegeleiding wordt aangerekend op het sollicitatieverlof.
- Een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

De werkgever moet het outplacementaanbod in dit geval aangetekend aan de werknemer versturen binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn.

• Bijzondere aanvullende regeling outplacement (CAO 82)

De bijzondere outplacementregeling op basis van CAO 82 blijft ook verder bestaan, maar wel enkel voor werknemers die **niet** aan de voorwaarden van de algemene regeling voldoen.

Werknemers kunnen op deze outplacementregeling aanspraak maken op voorwaarde dat ze minstens 45 jaar oud zijn en minstens één jaar ononderbroken anciënniteit bij de werkgever hebben op het ogenblik van het ontslag. Wanneer de werknemer zijn rustpensioen kan aanvragen, heeft hij geen recht meer op deze outplacementbegeleiding.

Voor werknemers die minder dan halftijds werken en voor werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, is de werkgever niet verplicht om een outplacementaanbod te doen, tenzij de werknemers er zelf uitdrukkelijk om vragen.

In het kader van CAO 82bis moet de werkgever het outplacementaanbod aangetekend aan de werknemer versturen binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Opmerking: In sommige sectoren is er een financiële tussenkomst in de outplacementbegeleiding voorzien of werd de leeftijdsvoorwaarde versoepeld. Meer informatie hierover kan u bekomen bij onze diensten.