

De algemene regeling geldt voor werkgevers uit de privé als de publieke sector, op voorwaarde dat de werknemer:

- ontslaan is vanaf 1 januari 2014,
- niet werd ontslaan om een dringende reden
- en recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of op een daarmee corresponderende opzeggingsvergoeding.

Opm.: de leeftijd van de ontslagen werknemer heeft geen belang.

Als de werknemer alle voorwaarden vervult, dan is de werkgever ertoe gehouden om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Inhoud van het outplacement

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

Het **ontslag door middel van een opzeggingstermijn** kan twee vormen aannemen: prestaties of vrijstelling van prestaties. In de twee gevallen ontvangt de werknemer zijn loon op het einde van elke betaalperiode en is de arbeidsovereenkomst slechts beëindigd na het einde van de opzeggingstermijn.

Het **ontslag door middel van een opzeggingsvergoeding** houdt een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst in en de onmiddellijke en volledige betaling van de opzeggingsvergoeding.

Werknemer ontslagen met een opzeggingstermijn	Werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding
De ontslagen werknemer krijgt 60 uren outplacementbegeleiding die worden aangerekend op het betaald sollicitatieverlof. De ontslagen werknemer heeft recht op 1 dag sollicitatieverlof gedurende de volledige opzegtermijn.	De ontslagen werknemer krijgt 60 uren outplacementbegeleiding ter waarde van 1/12 van het bruto jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat (dat wil zeggen het loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst waarop de werknemer recht heeft ten laste van zijn werkgever op 31 december van het jaar dat het ontslag voorafgaat), met een minimumwaarde van 1.800€ (excl. B.T.W) en een maximumwaarde van 5.500€ (excl. B.T.W.) . Deze minima en maxima worden geprorotiseerd ingeval van deeltijdse tewerkstelling. <i>Voorbeeld : een voltijdse werknemer wordt ontslaan in 2015 met een opzeggingstermijn van 35 weken. In 2014 had hij een jaarlijks bruto loon van 36.000€. De waarde van het outplacement moet minstens 3.000€ bedragen (36.000/12).</i>

Voorbeeld : een voltijdse werknemer wordt ontslaan in 2015 met een opzeggingsvergoeding van 30 weken. In 2014 had hij een jaarlijks bruto loon van 20.000€. De waarde van het outplacement moet minstens 1.800€ bedragen (20.000/12, opgetrokken naar 1.800€).

Enkele verduidelijkingen omtrent de waarde van de outplacementbegeleiding

In geval van ontslag met een opzeggingsvergoeding, moet de outplacementbegeleiding een bepaalde waarde hebben. Deze waarde kan overeenkomen met:

- ofwel de prijs die door de werkgever werd betaald aan de dienstverlener;
- ofwel, wanneer de outplacementbegeleiding wordt georganiseerd door een sectoraal opleidingsfonds of op basis van een kaderovereenkomst (“abonnement”) gesloten tussen de werkgever en een dienstverlener, met de waarde het aangeboden outplacement zoals geëvalueerd door het betrokken sectoraal opleidingsfonds of de dienstverlener.

In deze gevallen komt de kost van de outplacementbegeleiding voor de werkgever (namelijk de bijdragen die betaald worden aan het sectoraal opleidingsfonds of het “abonnement” dat wordt betaald aan de dienstverlener) niet overeen met de wettelijke waarde. Dat betekent evenwel niet dat men deze outplacementbegeleidingen niet kan aanbieden. Zij stellen in beginsel geen probleem indien het sectoraal opleidingsfonds of de dienstverlener hebben voorzien in een waardering van hun aangeboden outplacementbegeleiding.

Om na te gaan of het outplacementaanbod beantwoordt aan de wettelijke waarde kan de werknemer steeds vragen om kennis te nemen van de prijs die werd betaald door de werkgever of de waardering van de outplacementbegeleiding door het sectoraal opleidingsfonds of de dienstverlener. De vooruitziende werkgever kan deze informatie reeds verstrekken op het ogenblik dat hij het outplacement aanbiedt.

Verloop van het outplacement

De outplacementprocedure verloopt in 3 fasen:

- fase 1: outplacementaanbod
- fase 2: aanvaarding of weigering van het aanbod
- fase 3: uitvoering van de outplacementbegeleiding

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

Werknemer ontslagen met een opzeggingstermijn	Werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding
FASE 1 : Geldig aanbod van outplacementbegeleiding	
De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten laatste 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn.	De werkgever moet via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod doen ten laatste 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
Een geldig aanbod is een aanbod dat beantwoordt aan bepaalde kwaliteitscriteria	Een geldig aanbod is een aanbod dat beantwoordt aan bepaalde kwaliteitscriteria en een bepaalde waarde heeft
<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting na ; in dat geval is fase 2 direct van toepassing. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting na ; in dat geval is fase 2 direct van toepassing.
<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting niet na ; in dat geval dient de werknemer zelf het initiatief te nemen om een outplacementaanbod te vragen. Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend, stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen de 4 weken die volgen op het verstrijken van de eerste termijn van vier weken na de aanvang van de opzeggingstermijn. De werkgever doet vervolgens via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de 4 weken die volgen op de datum van de ingebrekestelling. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofwel leeft de werkgever deze verplichting niet na ; in dat geval dient de werknemer zelf het initiatief te nemen om een outplacementaanbod te vragen. Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend, stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen de 39 weken die volgen op het verstrijken van de eerste termijn van 15 dagen. De werkgever doet vervolgens via een aangetekend schrijven een geldig outplacementaanbod binnen de 4 weken die volgen op de datum van de ingebrekestelling.
FASE 2 : Aanvaarding of weigering van het aanbod	
Met een aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend stemt de werknemer er al dan niet mee in om de outplacementbegeleiding aan te vatten binnen de 4 weken volgend op de datum waarop de werkgever het outplacementaanbod heeft gedaan.	
! Opgelet ! Als de werknemer niet reageert binnen deze termijnen, wordt hij geacht het aanbod te hebben aanvaard.	
FASE 3 : uitvoering van de outplacementbegeleiding	
De outplacementbegeleiding wordt uitgevoerd tijdens het betaald sollicitatieverlof.	De outplacementbegeleiding vindt noodzakelijkerwijze plaats na het einde van de overeenkomst . Ze heeft een maximumduur van 12 maanden en omvat 3 fasen :
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Binnen maximum twee maanden vanaf de aanvangsdatum van het programma :

de werknemer moet minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*).
Opm. : de werknemer kan de volledige 60 uren begeleiding ook al krijgen tijdens deze eerste twee maanden.

2. gedurende een termijn van max. 4 maanden volgend op de eerste 2 maanden: de werknemer moet minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*); *Opm.* : de werknemer kan de volledige 60 uren begeleiding ook al krijgen tijdens deze eerste zes maanden.

3. gedurende een termijn van max. 6 maanden volgend op de eerste 6 maanden: de werknemer moet minstens 20 uren outplacementbegeleiding krijgen (*);

(*) behalve wanneer de werknemer de werkgever heeft verwittigd (via aangetekend schrijven of door afgifte van een geschrift dat voor ontvangst wordt getekend) dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of verder te zetten. *Opm.* : Het feit dat de werknemer een nieuwe job als loontrekkende heeft gevonden of een activiteit als zelfstandige heeft aangevat, ontslaat de werkgever niet van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden. Dit is slechts het geval wanneer de werknemer duidelijk te kennen geeft dat hij afziet van de outplacementbegeleiding omdat hij een nieuwe job als loontrekkende heeft gevonden of een activiteit als zelfstandige heeft aangevat.

De **concrete modaliteiten** van de outplacementbegeleiding (begin, vaststelling van de uren...) moeten worden bepaald in onderling overleg en in verstandhouding tussen de werkgever en de werknemer.

Gevolgen van het outplacement voor de opzeggingsvergoeding

De werknemer die ontslagen is met een opzeggingsvergoeding en die een outplacementbegeleiding geniet, krijgt een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, verminderd met 4 weken corresponderend met de waarde van de outplacementbegeleiding.

Deze vermindering wordt geacht de kosten te dekken die de werkgever moet dragen om de outplacementbegeleiding aan te bieden.

Voorbeeld: een werknemer is ontslaan met een opzeggingsvergoeding van 35 weken en geniet van een outplacementbegeleiding. Zijn opzeggingsvergoeding wordt als volgt berekend: $(35 - 4 = 31) \times$ wekelijks loon.

Opm.: Het is niet vereist dat de vermindering van 4 weken die door de werkgever wordt doorgevoerd exact overeenkomst met de waarde van het outplacement (namelijk met de waarde die gelijk moet zijn aan $1/12^{de}$ van het brutoloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag met een minimale waarde van 1.800 euro en een maximale waarde van 5.500 euro). Soms zal de vermindering minder bedragen dan die breuk van $1/12^{de}$, soms meer.

Deze vermindering gebeurt niet wanneer:

- de werkgever geen enkel aanbod van outplacementbegeleiding doet;
- het outplacementaanbod van de werkgever niet geldig is;
- het outplacementaanbod niet daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever.
- het outplacement betaald wordt door het sectoraal opleidingsfonds

Opm: de vermindering gebeurt niet ingeval van gebruik door de curator van het Vlaamse systeem van outplacementbegeleiding (sociaal interventiefonds) ingesteld door de VDAB

Overgang van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn naar een ontslag door middel van een opzeggingsvergoeding

We viseren hier het geval van een werknemer die eerst werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn en die een gedeelte van de outplacementbegeleiding heeft gevolgd tijdens de opzeggingstermijn en die vervolgens werd ontslagen door middel van een opzeggingsvergoeding. De vraag is hoe de vermindering van de opzeggingsvergoeding moet worden berekend.

We kunnen de volgende formule gebruiken:

$A/60 \times 4$ weken loon, waarbij A = het aantal nog te volgen uren outplacementbegeleiding.

Voorbeeld: Een werknemer volgt 10 uren outplacementbegeleiding tijdens de opzeggingstermijn. De werkgever verbreekt vervolgens de arbeidsovereenkomst met een opzeggingsvergoeding. Er blijven nog 50 uren te volgen outplacementbegeleiding over. Voor deze werknemer is 4 weken loon = 3000 euro. De vermindering moet dan als volgt worden berekend: $50/60 \times 3000$ euro = 2500 euro. De opzeggingsvergoeding kan worden verminderd met 2500 euro.

Overgangsbepaling ingeval van ontslag met een opzeggingsvergoeding

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

Op het ogenblik dat de werkgever de opzeggingsvergoeding betaalt, kunnen zich twee situaties voordoen:

- Ofwel heeft de werknemer zijn werkgever al meegedeeld dat hij de outplacementbegeleiding weigert. In dat geval moet de werkgever de volledige opzeggingsvergoeding betalen.
- Ofwel heeft de werknemer nog niets meegedeeld. In dat geval kan de werkgever de opzeggingsvergoeding uitbetalen, berekend op basis van een opzeggingstermijn verminderd met 4 weken. **De werkgever is vervolgens verplicht om de overige 4 weken te betalen indien de werknemer hem binnen de wettelijke termijn mededeelt dat hij de outplacementbegeleiding weigert.** We herinneren eraan dat indien de werknemer niet binnen deze termijn reageert, hij geacht wordt het aanbod te hebben aanvaard.

Deze overgangsbepaling geldt voor elk ontslag ter kennis gebracht tot 31 december 2015. De datum van het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding heeft geen belang.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer in elk geval berekend op basis van de opzeggingstermijn verminderd met 4 weken, of de werknemer nu wel of niet aanvaardt om de outplacementbegeleiding te volgen.

Wettelijke referentie

Art. 11/1 tot 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.