

Newsflash

11 december 2007

Arbeids-, sociale zekerheids- en immigratierecht

Nieuwe outplacementregels van toepassing sinds 1 december 2007

Vanaf 1 december 2007 is elke werkgever verplicht om op eigen initiatief een voorstel voor outplacement aan te bieden aan bepaalde categorieën werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. Tot dan diende de werkgever enkel maar zijn werknemer in te lichten over zijn recht op outplacement. De werkgever diende derhalve maar een outplacementprocedure aan te bieden wanneer de werknemer hem hier uitdrukkelijk om vroeg.

Deze wijzigingen werden opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst 82 bis tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.

Dit houdt in dat de werkgever, voor elk ontslag dat vanaf 1 december 2007 door hem wordt betekend, binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, een concreet voorstel inzake outplacement dient over te maken aan de ontslagen werknemer (die niet ontslagen is om dringende reden) van 45 jaar of meer met minimum 1 jaar anciënniteit. Dit aanbod moet hij per aangetekend schrijven overmaken.

Deze verplichting tot een outplacementaanbod geldt evenwel niet voor sommige categorieën van werknemers die niet beschikbaar dienen te zijn voor de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld sommige categorieën bruggepensioneerden). Ook deeltijdse werknemers die minder dan halftijds werken moeten geen outplacementaanbod krijgen. Werknemers die tot deze vrijgestelde categorieën behoren, hebben wel het recht om outplacement aan te vragen. Vragen ze geen outplacement aan, dan hebben ze geen recht op sollicitatieverlof.

De gewijzigde CAO nr. 82 houdt bovendien rekening met recente wijzigingen in de werkloosheidsreglementering. Die bepalen dat een werknemer van 45 jaar of ouder die wordt ontslagen, een outplacementbegeleiding moet aanvaarden en eraan moet meewerken. Hij moet er zelfs om vragen indien zijn werkgever hem geen aanbod heeft gedaan binnen het voorziene tijdsbestek van 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het tegenovergestelde geval stelt hij zich bloot aan aanzienlijke sancties inzake werkloosheidsuitkeringen. Ook de werkgever kan een sanctie krijgen wanneer hij geen outplacementaanbod doet: hij moet een boete betalen aan de RVA én hij kan een strafsanctie of een



administratieve geldboete opgelegd krijgen wegens overtreding van een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Verder bepaalt de gewijzigde CAO nr. 82 de nieuwe kwaliteitscriteria waaraan outplacement moet voldoen. Een andere nieuwigheid is dat de werkgever erop moet toezien dat de organisatie die outplacement aanbiedt haar taken naar behoren vervult.

Bovendien behoudt een ontslagen werknemer die een tegenopzeg doet en bij een nieuwe werkgever aan de slag gaat, toch zijn recht op outplacement. Dit recht blijft geldig tot drie maanden nadat de tewerkstelling bij de vorige werkgever werd beëindigd.

Tevens legt de gewijzigde CAO nr. 82 de te volgen procedure zelf en de inhoud vast waaraan het voorstel voor outplacement vanwege de werkgever moet voldoen. Het voorstel moet de werknemer een duidelijk beeld van outplacement geven. Paritaire comités kunnen bijkomende procedureregels vastleggen.

Stefan Nerinckx, Partner, Tel.: +32 2 800 71 36, E-mail: snerinckx@laga.be



© 2007 Laga — www.laga.be — De inhoud en lay-out van deze newflash behoren toe aan het advocatenkantoor Laga of de derde auteurs en zijn beschermd door het toepasselijke copyright en andere intellectuele eigendoms wetten en reglementen. Geen reproducties in welke vorm of via welk medium ook zijn toegelaten zonder de uitdrukkelijke toestemming van Laga of de derde auteur.

Voor meer informatie kunt u uw correspondent bij Laga of Fabienne Fonder (ffonder@laga.be) contacteren. Hoewel Laga waakt over de betrouwbaarheid van de verstrekte gegevens, zijn zij slechts algemeen van aard. Laga kan dan ook niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele fouten. Laga is evenmin verantwoordelijk voor het gebruik of de interpretatie hiervan zonder haar tussenkomst.