

DE VERSCHILLENDE REGELINGEN INZAKE OUTPLACEMENT VANAF 1 JANUARI 2014

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, heeft de regels inzake outplacement op ingrijpende wijze gewijzigd.

De artikelen 76 tot 91 van deze wet voegen in het hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een afdeling in, getiteld "Algemene regeling van outplacement".

De bestaande regeling inzake outplacement in de wet van 5 september 2001 (de artikelen 12 tot 17 van deze wet) vormt vanaf deze datum de tweede afdeling van ditzelfde hoofdstuk V, getiteld "Bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar".

Het artikel 110 van de wet van 26 december 2013 bepaalt dat deze wijziging in de wet van 5 september 2001 in werking treedt op 1 januari 2014.

Gezien de impact van de wijzigingen door de wet van 26 december 2013 op het samenspel van de onderscheiden regelingen die er inzake outplacement bestaan, wordt hieronder enige verduidelijking gegeven bij de onderscheiden regelingen, voornamelijk wat hun toepassingsgebied betreft.

I. De cao nr. 82 van 10 juli 2002 en afdeling 2 van hoofdstuk v van de wet van 5 september 2001, de "bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar"

De cao nr. 82 werd gesloten om uitvoering te geven aan de bepalingen van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 inzake outplacement.

Tengevolge van wijzigingen aan het artikel 13 van de wet van 5 september 2001 door de wet van 17 mei 2007 houdende invoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, werd deze collectieve arbeidsovereenkomst vervolgens aangepast door de cao nr. 82 bis van 17 juli 2007. Onder andere diende het toepassingsgebied van de cao aangepast te worden (aan het toepassingsgebied opgenomen in de artikelen 12 en 13 van de wet van 5 september 2001).

Tengevolge hiervan heeft de volgende werknemer op basis van de (gewijzigde) cao nr. 82 recht op een outplacementbegeleiding (en moet de werkgever hem spontaan een outplacementbegeleiding aanbieden) : de werknemer tewerkgesteld bij een werkgever die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 valt, die niet ontslagen is om dringende reden, die op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar is en op dat ogenblik ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever heeft.

Er bestaat een uitzondering voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst waarvan de normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie of die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt (bepaald door het KB van 21 oktober 2007).

De categorieën van werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt en aan wie de werkgever dus geen outplacementbegeleiding dient aan te bieden, worden opgesomd in bijlage bij deze nota.

Hun werkgever is er enkel toe gehouden hen een outplacementbegeleiding aan te bieden indien zij hem hier uitdrukkelijk om verzoeken.

De draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst bleef ook na het sluiten van de cao nr. 82 bis bepaald door het feit dat hij uitvoering geeft aan de bepalingen van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 inzake outplacement.

Dit wijzigt evenwel door de wet van 26 december 2013 aangezien de artikelen van de wet van 5 september 2001 die naar de collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen, de artikelen 13 en 14, nu deel uitmaken van de tweede afdeling van dit hoofdstuk V .

Het toepassingsgebied van deze tweede afdeling wordt beperkt door de wijziging ingevolge de wet van 26 december 2013 van het artikel 12 van de wet van 5 september 2013 : het gaat *enkel om de bovengenoemde werknemers die niet genieten van de door de wet van 26 december 2013 ingevoegde nieuwe afdeling 1 van het hoofdstuk V van de wet van 5 september 2013*. Concreet vallen niet meer onder toepassing van de cao nr. 82 : de werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding bij ontslag door de werkgever (zie verder).

II. Afdeling 1 van hoofdstuk v van de wet van 5 september 2001, de “algemene regeling van outplacement”

Door de wet van 26 december 2013 wordt het recht op een outplacementbegeleiding aanzienlijk uitgebreid. Een nieuwe regeling, de “algemene regeling” genoemd, wordt opgenomen in een nieuwe afdeling 1 van het hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001, met een eigen toepassingsgebied.

De werknemers die vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen hebben recht op een outplacementbegeleiding *wanneer hun arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.*

Er wordt een uitzondering gemaakt voor de werknemers die ontslagen werden om dringende reden of vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (activerend beleid bij herstructurerings).

Het recht op outplacementbegeleiding voor de voornoemde werknemers geldt ongeacht hun leeftijd en ongeacht of hun werkgever onderworpen is aan de wet van 5 december 1968. Ook de werkgevers uit de publieke sector worden dus geïnvloed.

Deze nieuwe “algemene regeling” krijgt op basis van het artikel 12 van de wet van 5 september 2001 voorrang op de bestaande “bijzondere regeling”.

Indien een werknemer die vanaf 1 januari 2014 wordt ontslagen recht heeft op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of een overeenstemmende opzeggingsvergoeding) heeft hij recht op een outplacementbegeleiding op basis van de algemene regeling.

Indien hij geen recht heeft op basis van de algemene regeling, heeft hij recht op een outplacementbegeleiding indien hij valt onder het toepassingsgebied van de bijzondere regeling, wat, onder andere, vereist dat hij minstens 45 jaar is en ten minste 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit had op het ogenblik van zijn ontslag.

In concreto betekent dit dat de bijzondere (bestaande) regeling van de cao nr. 82 een beperkter toepassingsgebied krijgt. Zij is van toepassing op :

- een werknemer met minder dan 30 weken opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met die termijn of het resterende gedeelte van die termijn,
- waarvan de werkgever onder het toepassingsgebied van de cao-wet valt, voor zover :
 - * de werknemer niet ontslagen is om dringende reden;
 - * hij op het ogenblik van het ontslag minstens 45 jaar is;
 - * hij op het ogenblik van het ontslag ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever heeft.
- De volgende werknemers enkel indien ze zelf uitdrukkelijk om een outplacementbegeleiding verzoeken:
 - * De werknemer met een arbeidsovereenkomst waarvan de normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie;
 - * De werknemer die niet beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt (KB 21 oktober 2007). Deze categorieën worden opgesomd in bijlage bij deze nota.

III. De cao nr. 51 van 10 februari 1991

De bepalingen van de cao nr. 51 vinden pas toepassing wanneer een outplacementbegeleiding wordt aangeboden buiten een wettelijke verplichting daartoe.

Het is duidelijk dat door de verruiming van de verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden de toepassing van de bepalingen van de cao nr. 51 in concreto beperkter zal zijn.

De cao nr. 51 bepaalt zijn personeel toepassingsgebied niet uitdrukkelijk waardoor het bepaald wordt door het art. 2 van de cao-wet (in hoofdzaak de private sector).

Gezien de twee hierboven genoemde verplichte stelsels van outplacement, zullen de bepalingen van de cao nr. 51, in concreto, in hoofdzaak toepassing vinden op werknemers werkzaam in de private sector van minder dan 45 jaar met een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) van minder dan 30 weken.

IV. Hoofdstuk 5 van titel iv van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (activerend beleid bij herstructurerings)

De algemene regeling van outplacement van de afdeling 1 van het hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001, sluit uitdrukkelijk de werknemers die vallen onder hoofdstuk 5 van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact van zijn toepassingsgebied uit.

Het gaat om de derde regeling voor verplicht outplacement, gezien vanuit het toepassingsgebied, in het kader van de regelgeving inzake herstructurerings.

Op basis van de wet van 23 december 2005, zoals gewijzigd door de wet van 27 maart 2009, en het KB van 9 maart 2006, zoals gewijzigd door het KB van 22 april 2009, dient een werkgever in herstructurering die meer dan 20 werknemers tewerkstelt een tewerkstellingscel op te richten. "Werkgevers in herstructurering" zijn werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 en die overgaan tot de aankondiging van een collectief ontslag.

Hetzelfde geldt voor een werkgever in herstructurering die maximum 20 werknemers tewerkstelt, maar een erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering vraagt in het kader van het toekennen van werkloosheid met bedrijfs-toeslag op een leeftijd lager dan de normaal hiervoor in de onderneming geldende leeftijd. Ook andere werkgevers in herstructurering die maximum 20 werknemers tewerkstellen, kunnen een tewerkstellingscel oprichten. Zij zijn hier echter niet toe verplicht.

De tewerkstellingscel dient een outplacementaanbod te doen aan elke werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel. Dit aanbod dient goedgekeurd te worden door de minister van Werk na advies van de Gewestminister.

Afhankelijk van het feit of de ingeschreven werknemer 45 jaar is of nog niet op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag, moet het outplacement gedurende minstens de eerste 6 of 3 maanden na de inschrijving bij de cel voldoen aan de kwaliteitsvereisten voorzien in de cao nr. 82 (art. 6 van het KB van 9 maart 2006).

Het is dus duidelijk dat het toepassingsgebied van deze regeling afwijkt van de cao nr. 82. Het outplacement in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen is aan eigen regels onderworpen, alhoewel voor de kwaliteitsvereisten in zekere mate wordt teruggegrepen naar de cao nr. 82 (zie ook op de website van de FOD WASO onder het thema "Herstructurering" en op de portaal-site www.herstructureringen.be).

BIJLAGE

De categorieën van werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt op basis van het KB van 21 oktober 2007

- De werknemers die ontslagen worden het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage buiten collectief ontslag bij een onderneming in moeilijkheden of een onderneming in herstructurering; in principe, kunnen deze werknemers slechts van werkloosheid met bedrijfstoelage genieten vanaf 60 jaar, maar deze leeftijdsvoorwaarde kan verminderd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau;

- De werknemers die genieten van werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van een collectief ontslag in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering voor zover deze werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt of een beroepsverleden van 38 jaren zal kunnen aantonen op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de opzegging, zonder rekening te houden met de verlengingen van deze termijn of op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding. Het gaat hier om een werknemer die geniet van werkloosheid met bedrijfstoelage :
 - * in toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen; of
 - * in toepassing van hoofdstuk 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact;

- De ontslagen werknemers – buiten elk vorm van werkloosheid met bedrijfstoelage – die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt of een beroepsverleden hebben van 38 jaar
 - * op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de kennisgeving van de opzegging, zonder rekening te houden met verlengingen van de opzeggingstermijn; of
 - * op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding;

- De werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het stads- of streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité;

- De gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel, en de doelgroepwerknemers tewerkgesteld door een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken; en

- De werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.
