



## Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Voor meer inlichtingen, gelieve contact op te nemen met uw RVA-kantoor. De adressen kunt u vinden in het telefoonboek of op de site : [www.rva.be](http://www.rva.be)

## Infoblad - werknemers

### Wat zijn uw rechten en plichten in het kader van outplacement?

#### Wat is outplacement?

"Outplacement" of "outplacementbegeleiding" staat voor een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, de dienstverlener genaamd, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooien.

Het gaat bijvoorbeeld om:

- psychologische begeleiding
- logistieke en administratieve steun
- opmaken van een persoonlijke balans
- hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar dienstbetrekkingen
- begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu

De dienstverlener kan een openbare dienst zijn (ACTIRIS, ADG, FOREM), een privé bureau, een reconversiecel,....

#### Hebt u recht op outplacement?

##### Algemeen

U hebt recht op een outplacement als u tegelijk voldoet aan de volgende voorwaarden:

- u bent door een arbeidsovereenkomst verbonden met een werkgever uit de privésector;
- u bent ontslagen maar niet wegens dringende reden;
- op het ogenblik van het ontslag (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) bent u minstens 45 jaar oud én hebt u minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij die werkgever;

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het ogenblik waarop u het rustpensioen kan aanvragen.

##### Ontslag

Het recht op outplacement vereist ontslag door de werkgever, d.w.z. een handeling waarbij de werkgever u ter kennis brengt dat hij besloten heeft een einde te maken aan de tussen u bestaande arbeidsovereenkomst.

Er is geen sprake van ontslag door de werkgever als de arbeidsovereenkomst een einde neemt door:

- het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd gesloten werd;
- de voltooiing van het werk waarvoor de arbeidsovereenkomst gesloten werd;
- overmacht;
- vrijwillige werkverlating;

## **Wat zijn uw plichten als werknemer?**

Als werknemer van 45 jaar of meer moet u:

- ingaan op een aanbod tot outplacement;
- meewerken aan een aanbod tot outplacement;
- het outplacement vragen waarop u recht heeft, indien uw werkgever u dit niet biedt.

U kan uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen als u deze plichten niet naleeft.

De concrete invulling van deze plichten kan verschillen naargelang uw situatie. Zie verder.

## **Uw ontslag werd betekend na 30.11.2007?**

### **Algemeen**

Voor ontslagen (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) betekend na 30.11.2007, geldt dat de werkgever spontaan een concreet en geldig outplacement moet aanbieden aan alle ontslagen werknemers die er recht op hebben.

Bij wijze van uitzondering moet hij aan bepaalde werknemers slechts een concreet en geldig outplacement aanbieden nadat zij hem er uitdrukkelijk om verzoeken.

Om te weten of en hoe uw werkgever u spontaan een outplacement moet aanbieden, lees het infoblad voor werkgevers (...) "Wat moet u doen in het kader van outplacement?" nr. E42. Dit infoblad kunt u krijgen bij uw uitbetalingsinstelling of bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website [www.rva.be](http://www.rva.be).

## **Uw werkgever moet u spontaan een outplacement aanbieden?**

### **Uw werkgever heeft een spontaan aanbod gedaan**

#### **Principe**

Uw werkgever moet u per aangetekende brief een geldig en concreet outplacement aanbieden binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen (= einde van de al dan niet verlengde opzegtermijn of het moment van onmiddellijke verbreking met betaling van een verbrekingsvergoeding).

Als uw werkgever u tijdig een geldig en concreet aanbod heeft gedaan, bent u verplicht:

- in te gaan op het outplacement
- mee te werken aan het outplacement.

U beschikt over een termijn van 1 maand, vanaf het tijdstip van het aanbod, om schriftelijk in te stemmen met het aanbod door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Als u het outplacementaanbod zonder geldige motivering weigert of er niet op reageert, verliest u uw recht op outplacement.

U kan bovendien uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen wanneer u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacement.

#### **Uitzonderingen**

Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

Er zal evenmin een uitsluiting volgen als u een vrijstelling voor oudere werknemers geniet, die u kan aanvragen als u op het moment van de uitkeringsaanvraag minstens 58 jaar oud bent. Als u deze vrijstelling geniet, kan u niet uitgesloten worden als u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacementaanbod. Beslist u in te gaan op het aanbod en werkt u op een bepaald moment niet mee, kan u wél uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

## Uw werkgever heeft geen spontaan aanbod gedaan

### Principe

Als de werkgever u niet tijdig spontaan een geldig en concreet outplacement heeft aangeboden, moet u hem schriftelijk in gebreke stellen binnen een termijn van:

- 1 maand na het verstrijken van de termijn van 15 dagen;
- 9 maanden na het verstrijken van de termijn van 15 dagen, indien uw arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

Dit moet gebeuren via een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

U kan uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen als u hem niet tijdig en correct in gebreke stelt.

### Uitzonderingen

Er zal geen uitsluiting volgen als u een vrijstelling voor oudere werknemers geniet, die u kan aanvragen als u op het moment van de uitkeringsaanvraag minstens 58 jaar oud bent. Als u deze vrijstelling geniet, kan u niet uitgesloten worden als u niet ingaat op of niet meewerkt aan het outplacementaanbod. Beslist u in te gaan op het aanbod en werkt u op een bepaald moment niet mee, kan u wél uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

U kan evenmin uitgesloten worden indien u:

- onmiddellijk na het einde van de arbeidsovereenkomst het werk hebt hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever en dit gedurende een ononderbroken periode van minstens 2 maanden;
- effectief een outplacementbegeleiding hebt gevolgd.

## Uw werkgever moet u niet spontaan een outplacement aanbieden?

### Uw werkgever heeft een spontaan aanbod gedaan

Als de werkgever u spontaan een geldig en concreet aanbod heeft gedaan, bent u niet verplicht in te gaan op het outplacement. U kan dus zonder problemen weigeren in te gaan op dit outplacementaanbod.

U kan beslissen in te gaan op het outplacementaanbod. In dat geval bent u verplicht er aan mee te werken. Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

### Uw werkgever heeft geen spontaan aanbod gedaan

Als de werkgever u niet spontaan een outplacement heeft aangeboden, kan u zonder problemen beslissen uw recht op outplacement niet op te eisen.

Om toch uw recht op te eisen, moet u hem schriftelijk om outplacement vragen door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend. In dat geval is de werkgever verplicht u een geldig aanbod te doen.

U moet vervolgens ingaan op en meewerken aan het outplacement dat op uw uitdrukkelijk verzoek wordt aangeboden. Als u weigert, kan u uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

## Duur en verloop van het outplacement

### Algemeen

U hebt recht op een outplacement gedurende een maximale periode van 12 maanden.

Het outplacement is verdeeld over 3 fasen van telkens 20 uren.

Gedurende een termijn van maximum 2 maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt u in totaal 20 uren begeleiding.

Na afloop van de eerste termijn wordt de begeleiding voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 4 maanden ten belope van in totaal 20 uren.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 6 maanden ten belope van in totaal 20 uren.

De overgang van de ene fase naar de andere fase verloopt automatisch, zonder dat u hier uitdrukkelijk om moet verzoeken.

## Niet aanvatten of stopzetten van outplacement

Het is mogelijk dat u de begeleiding niet wenst aan te vatten of niet wenst voort te zetten, omdat u een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever hebt. U moet de werkgever hiervan schriftelijk verwittigen.

In de eerste situatie is het outplacement nog niet begonnen, in de tweede situatie wordt het outplacement door de verwittiging onderbroken.

Als u binnen 3 maanden na de indiensttreding de nieuwe dienstbetrekking verliest, kan u uw werkgever schriftelijk verzoeken het outplacement aan te vatten of te hervatten. U moet dit verzoek indienen binnen een termijn van 1 maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Had u nog geen outplacementaanbod ontvangen, dan moet uw werkgever u alsnog een aanbod doen binnen een termijn van 15 dagen vanaf het tijdstip van uw verzoek.

Zowel het verwittigen betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit als het verzoek een begeleiding aan te vatten of te hervatten, moet schriftelijk gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

In geval van hervatting, vangt die aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. Wel neemt de begeleiding in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

## Bijzondere situatie: de tegenopzegging door de werknemer

Als u tijdens uw opzeggingstermijn een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzeggingstermijn omdat u een andere dienstbetrekking heeft gevonden, verliest u niet onmiddellijk uw recht op outplacement.

U behoudt het recht op outplacement tot 3 maanden nadat uw arbeidsovereenkomst met uw werkgever een einde heeft genomen.

Om het outplacement aan te vatten of te hervatten, moet u uw schriftelijk verzoek indienen binnen een termijn van 3 maanden nadat uw arbeidsovereenkomst met uw werkgever een einde heeft genomen. U moet dit doen door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Als u tot op dat moment nog geen aanbod heeft gekregen, moet uw werkgever u schriftelijk een geldig outplacement aanbieden binnen een termijn van 15 dagen, gerekend vanaf het tijdstip van uw verzoek.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

Als de begeleiding reeds was aangevat, vangt die aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. Wel neemt de begeleiding in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat zij werd aangevat.

## Uw ontslag werd betekend voor 01.12.2007?

### Algemeen

Voor ontslagen (= kennisgeving van de opzeggingstermijn of onmiddellijke verbreking van de overeenkomst) betekend voor 01.12.2007, geldt dat de werkgever het recht op outplacement moet aanbieden aan elke werknemer die er recht op heeft.

Hij kan deze plicht vervullen door een concreet outplacement aan te bieden of door de werknemer te informeren over zijn (theoretisch) recht op outplacement.

Voor meer informatie over het aanbieden van (het recht op) outplacement lees het infoblad voor werkgevers "Wat moet u doen in het kader van outplacement?" nr. E42. Dit infoblad kunt u krijgen bij uw uitbetalingsinstelling of bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website <http://www.rva.be>.

## **Uw werkgever doet een concreet outplacementaanbod?**

### **U hebt zelf om outplacement gevraagd**

Als uw werkgever u een concreet en geldig outplacementaanbod overmaakt nadat u er zelf om hebt gevraagd, moet u dit outplacement aanvaarden en eraan meewerken.

Als u weigert kan u uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op de arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven).

### **U hebt zelf niet om outplacement gevraagd**

Als uw werkgever u een concreet en geldig outplacement aanbiedt zonder dat u er zelf om gevraagd hebt, moet u dit outplacement aanvaarden en eraan meewerken.

Als u weigert kan u uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen, tenzij u:

- zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hierboven);
- een vrijstelling voor oudere werknemers geniet (zie hierboven);
- gedurende het jaar voorafgaand aan uw ontslag minder dan halftijds tewerkgesteld was.

## **Uw werkgever doet geen concreet outplacementaanbod?**

Als uw werkgever zich beperkt tot het louter informeren over het recht op outplacement of u zelfs niet informeert over uw recht op outplacement, moet u hem tijdig vragen om het outplacement waarop u recht heeft. U moet dit doen door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

U kan uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen als u dit niet doet, tenzij u:

- een vrijstelling voor oudere werknemers geniet (zie hierboven);
- gedurende het jaar voorafgaand aan uw ontslag minder dan halftijds tewerkgesteld was;
- tewerkgesteld was bij een werkgever die valt onder het paritair comité voor het stads- en streekvervoer of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité (= De Lijn, MIVB of TEC);
- onmiddellijk na het einde van de arbeidsovereenkomst het werk hebt hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever en dit gedurende een ononderbroken periode van minstens 2 maanden;
- effectief een outplacementbegeleiding hebt gevolgd;
- ingeschreven bent in een tewerkstellingscel.

Als u uitdrukkelijk hebt gevraagd om outplacement en uw werkgever een concreet en geldig outplacement aanbiedt, moet u op dit aanbod ingaan en eraan meewerken. U kan uitgesloten worden als u dit weigert, tenzij u zich tijdig en terecht beroept op een arbeidsongeschiktheid van > 66 % (zie hoger in dit infoblad).

U moet uw werkgever bovendien in gebreke stellen als hij u binnen een termijn van 2 maanden vanaf uw vraag om outplacement, nog steeds geen geldig en concreet outplacement heeft aangeboden. De ingebrekestelling dient te gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend. U beschikt over een termijn van 1 maand na het verstrijken van de periode van 2 maanden waarover de werkgever beschikte, om dit in orde te brengen.

## **Duur en verloop van het outplacement**

### **Algemeen**

U hebt recht op een outplacement gedurende een maximale periode van 12 maanden.

Het outplacement is verdeeld over 3 fasen van telkens 20 uren.

Gedurende een termijn van 2 maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, hebt u in totaal recht op 20 uren begeleiding.

Als u op het einde van die eerste termijn géén betrekking bij een nieuwe werkgever hebt of geen beroepsbezigheid als zelfstandige, wordt de begeleiding op uw verzoek voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van 4 maanden, ten belope van in totaal 20 uren.

Als u na afloop van die tweede termijn géén betrekking hebt bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige, wordt de begeleiding op uw verzoek nogmaals voortgezet gedurende de daaropvolgende termijn van 6 maanden, ten belope van in totaal 20 uren.

## Voortzetting van het outplacement

De voortzetting (overgang van één fase naar de volgende) verloopt niet automatisch en moet telkens door u gevraagd worden

Hier toe dient u een schriftelijk verzoek tot voortzetting in binnen een termijn van 1 maand na het verstrijken van de voorgaande periode. U voegt een verklaring toe waaruit blijkt dat u op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige hebt.

Dit schriftelijk verzoek moet gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

## Hervatting van het outplacement

Als u een nieuwe betrekking hebt gevonden maar opnieuw werkloos wordt binnen drie maanden na zijn indiensttreding, kan u uw outplacement hervatten.

Hier toe dient u een schriftelijk verzoek in binnen een maand na het verlies van de dienstbetrekking, samen met een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat u op dat ogenblik als werkzoekende bent ingeschreven.

Dit schriftelijk verzoek moet gebeuren door middel van een aangetekende brief of door overhandiging van een brief waarvan het duplicaat door uw werkgever voor ontvangst wordt ondertekend.

Uw werkgever moet alle schriftelijke handelingen stellen door een aangetekende brief te versturen.

De hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma onderbroken werd en eindigt hoe dan ook bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de aanvang van het outplacement.

Als u gedurende minstens 3 maanden een nieuwe dienstbetrekking hebt gevonden en dan opnieuw werkloos wordt, hebt u geen recht meer op een hervatting van het outplacement.

## Wat als uw werkgever u geen outplacementaanbod heeft gedaan?

Als uw werkgever zijn plichten inzake outplacement niet naleeft en u dus niet kon genieten van een outplacement waarop u recht hebt, kan u onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een outplacement ten laste van de RVA.

U moet kunnen aantonen dat u:

- alle voorwaarden vervult om recht te hebben op outplacement;
- uw werkgever tijdig en correct in gebreke hebt gesteld wegens het niet vervullen van zijn plichten inzake outplacement (zie hoger in dit infoblad).

Als u voldoet aan alle voorwaarden, zal u een zogenaamde outplacementcheque krijgen. Met deze cheque kan u zich richten tot een outplacementbureau naar keuze om outplacement te volgen. De RVA betaalt het outplacementbureau.

## Aanvragen van outplacement ten laste van de RVA

U moet de schriftelijke aanvraag indienen bij het werkloosheidsbureau van de RVA, bij voorkeur met het formulier C 230, binnen een termijn van 6 maanden vanaf het tijdstip waarop u uw werkgever in gebreke stelt. Tewerkstellingen van minder dan 3 maanden verlengen deze termijn.

Als het ontslag werd betekend **voor 01.12.2007**, moet u de volgende bewijsstukken toevoegen:

- een kopie van de ontslagbrief;
- een kopie van het formulier C4;
- een kopie van het schrijven waarmee u uiterlijk 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, uw aanvraag om outplacement bij uw werkgever of bij het fonds hebt ingediend;
- een kopie van het tweede schrijven waarmee u uw werkgever tijdig in gebreke stelde omdat hij niet binnen de 2 maanden een outplacement aanbod of omdat het aanbod volgens u niet geldig is;
- een verklaring van u waaruit blijkt dat uw werkgever niet binnen de maand positief gereageerd heeft op uw ingebrekestelling.

Als het ontslag werd betekend **na 30.11.2007** en uw werkgever spontaan een outplacement moest aanbieden, moeten de volgende bewijsstukken worden toegevoegd:

- een kopie van de ontslagbrief;
- een kopie van het formulier C4;
- een kopie van het schrijven waarmee u uw werkgever tijdig in gebreke stelde omdat hij niet binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, spontaan een outplacement aanbod of omdat het aanbod volgens u niet geldig is;
- een verklaring van u waaruit blijkt dat de werkgever niet binnen de maand positief gereageerd heeft op uw ingebrekestelling.

Als het ontslag werd betekend **na 30.11.2007** en uw werkgever niet spontaan een outplacement moest aanbieden, moeten de volgende bewijsstukken worden toegevoegd:

- een kopie van de ontslagbrief;
- een kopie van het formulier C4;
- een kopie van het schrijven waarmee u uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag uw aanvraag om outplacement bij uw werkgever of bij het fonds hebt ingediend;
- een kopie van het schrijven waarmee u uw werkgever tijdig in gebreke stelde omdat hij niet binnen de 15 dagen na uw verzoek een outplacement aanbod of omdat het aanbod volgens u niet geldig is;
- een verklaring van u waaruit blijkt dat de werkgever niet binnen de maand positief gereageerd heeft op uw ingebrekestelling.

Indien er een afwijkende procedure in de sector bestaat, moet het bewijs geleverd worden dat deze afwijkende procedure werd gevolgd.

## **Behandeling van de aanvraag door de RVA**

### **Controle van de voorwaarden**

De RVA moet nagaan of u voldoet aan alle voorwaarden om te genieten van een outplacement ten laste van de RVA. Hiertoe zal de RVA contact opnemen met uw werkgever.

Binnen een termijn van één maand, te rekenen vanaf uw aanvraag, zal de RVA aan uw werkgever vragen om een rechtvaardiging te geven voor het niet aanbieden van het outplacement waarop u recht hebt.

Hij beschikt vanaf de kennisgeving van deze vraag (= 3 werkdagen na verzending) over een termijn van 15 kalenderdagen om een antwoord te geven.

Als hij:

- niet tijdig antwoordt, wordt hij verondersteld zijn plichten inzake outplacement niet te hebben nageleefd;
- wél tijdig een rechtvaardiging biedt, zal de RVA deze rechtvaardiging onderzoeken en er uitspraak over doen.

De beslissing inzake het al dan niet gerechtvaardigd zijn van het niet aanbieden van een outplacement wordt vervolgens meegedeeld aan u en aan de werkgever.

### **Afgifte van een outplacementcheque**

Als alle voorwaarden vervuld zijn, ontvangt u van de RVA een outplacementcheque waarmee u zich kan aanbieden bij een outplacementbureau.

U ontvangt uw outplacementcheque in principe voor het einde van de 2<sup>de</sup> maand die volgt op de indiening van het volledig dossier bij het werkloosheidsbureau.

## Waar kan u terecht met uw outplacementcheque?

U kan met uw outplacementcheque terecht bij elk erkend outplacementbureau.

Voor een overzicht van de erkende outplacementbureaus kan u terecht op de websites van de gewesten.

De begeleiding moet aangevat worden binnen de 12 maanden te rekenen vanaf de datum van aflevering van de outplacementcheque en moet voldoen aan alle voorwaarden vermeld in de toepasselijke CAO nr. 82.

## Welke zijn de verplichtingen van het outplacementbureau?

Het outplacementbureau moet de verplichtingen vermeld in CAO nr. 82 naleven. Deze verplichtingen hebben onder andere betrekking op:

- het vertrouwelijk behandelen van alle inlichtingen over u;
- het afsluiten van een ongevallenverzekering die dezelfde bescherming biedt als de arbeidsongevallenwetgeving voor alle ongevallen tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze uitgevoerd wordt;
- het niet schorsen of stopzetten van het outplacement in geval van eventuele niet-betaling door de werkgever;
- het op uw verzoek na de beëindiging van de opdracht teruggeven van uw dossier;
- het zich niet inlaten met zijn contacten met potentiële werkgevers;
- het niet beïnvloeden van noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent;
- .....

De RVA is niet bevoegd in eventuele geschillen die, na aanvaarding van het outplacement-aanbod, zouden ontstaan tussen de werkgever, de werknemer en het outplacementbureau. Eventuele klachten omtrent de niet-naleving van de voormelde CAO kunnen gericht worden aan de Inspectie van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11).

Geschillen omtrent deze wetgeving kunnen voorgelegd worden aan de arbeidsgerechten.

## Wat gebeurt er indien u valt onder de maatregelen van het «activerend beleid bij herstructureringen»?

Onder bepaalde voorwaarden moet uw werkgever een tewerkstellingscel oprichten in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen. Indien uw werkgever zo een tewerkstellingscel heeft opgericht, moet u zich onder bepaalde voorwaarden inschrijven in die tewerkstellingscel en gedurende een bepaalde periode ingeschreven blijven.

Als u ingeschreven bent in deze tewerkstellingscel, moet de cel u minstens één outplacementmaatregel aanbieden ten laste van de werkgever. Tijdens de minimale periode gedurende dewelke u ingeschreven dient te blijven, moet het outplacement minstens voldoen aan de kwaliteitsnormen bepaald door CAO nr. 82.

U moet dit aanbod aannemen en eraan meewerken. Indien u dit aanbod niet aanneemt of er niet aan meewerkt, kunt u uitgesloten worden van het genot van werkloosheidsuitkeringen.

Als u meent dat u lichamelijk of mentaal niet (meer) in staat bent in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod, kunt u uiterlijk op het moment van de weigering een arbeidsongeschiktheid van > 66 % invoeren. U zal onderworpen worden aan een medisch onderzoek. Als de arbeidsongeschiktheid van > 66 % wordt bevestigd, zal er géén uitsluiting volgen.

Voor meer informatie, kan u de website <http://www.herstructureringen.be> raadplegen.