



Kroonlaan 145A,  
1050 Elsene  
Tel 02 554 43 16

DIENSTNOTA  
Uitgiftenummer SSGPI-RIO/2016/001  
Uitgiftedatum 19-01-2016  
Classificatiegraad PUBLIEK

Geadresseerden Aan de personeelsdiensten van de lokale politiezones  
Aan DGR en DGR/DRP-P

**ONDERWERP** Outplacement – Wijzigingen vanaf 1 januari 2016

**Referenties** Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, *BS* 15 september 2001.

### 1. Ratione personae

De **contractuele** personeelsleden van de geïntegreerde politie.

### 2. Ratione materiae

Sinds 1 januari 2014 heeft een contractueel personeelslid recht op een outplacementbegeleiding indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of met een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of met het resterende gedeelte van die termijn).

Outplacementbegeleiding is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijk termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

De werkgever is verplicht de outplacementbegeleiding binnen een bepaalde termijn aan te bieden en het aanbod moet aan verschillende kwaliteitscriteria voldoen. De regels i.v.m. de procedure en de voorwaarden van de outplacementbegeleiding zijn vastgelegd in de artikelen 11/1 ev. van de Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*BS* 15 september 2001).

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende twee situaties:

- Een personeelslid die wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of het resterende gedeelte van die termijn);
- Een personeelslid die wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

#### 2.1 Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken

Wanneer een personeelslid ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met minstens 30 weken of het resterende gedeelte van die termijn (in geval van omzetting van de opzeggingstermijn in een opzeggingsvergoeding), heeft het personeelslid recht op een ontslagpakket dat bestaat uit:

- Een outplacementbegeleiding van 60 uren, ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Indien het personeelslid deeltijds werkt, worden deze bedragen herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon.
- Een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of het saldo ervan) waarvan 4 weken mogen worden afgetrokken voor de outplacementbegeleiding.

Tot en met 31 december 2015 werden de vier weken loon enkel ingehouden op de opzeggingsvergoeding indien het personeelslid het outplacementaanbod aanvaardde. Deze overgangsbepaling geldt voor elk ontslag ter kennis gebracht vóór 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2016 mogen de vier weken loon afgetrokken worden van de verschuldigde opzeggingsvergoeding, ook als het personeelslid de outplacementbegeleiding niet aanvaardt.

Opmerkingen:

- Wanneer de opzeggingsvergoeding verminderd wordt met vier weken loon, zal het personeelslid vier weken vroeger werkloosheidsuitkeringen ontvangen. De werkgever moet derhalve op het C4-formulier aanduiden dat de opzeggingsvergoeding met vier weken werd ingekort.
- De vermindering mag niet gebeuren en het personeelslid heeft dus recht op de volledige opzeggingsvergoeding wanneer:
  - o De werkgever geen outplacementbegeleiding aanbiedt;
  - o Het outplacementaanbod niet geldig is;
  - o Het outplacementaanbod niet daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever.

## **2.2 Opzeggingstermijn van minstens 30 weken**

Wanneer een personeelslid ontslagen wordt met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket dat bestaat uit:

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

## **3. In het kort ...**

Wanneer een personeelslid ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of het saldo daarvan) of met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, is de werkgever verplicht hem een outplacementaanbod te doen.

Tot en met 31 december 2015, had het personeelslid dat ontslagen werd met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (of het saldo ervan) en niet inging op het outplacementaanbod recht op zijn volledige opzeggingsvergoeding.

Vanaf 1 januari 2016 mag de opzeggingsvergoeding verminderd worden met vier weken loon wanneer het personeelslid recht heeft op outplacementbegeleiding, ongeacht of hij al dan niet op het aanbod ingaat.



Isabelle CORRADIN  
Waarnemend directeur-diensthofd SSGPI