

Outplacement – PC 121

Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers	B.S.	15-09-2001
K.B. van 3 juni 2007 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de CAO van 30 november 2006, gesloten in het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, betreffende outplacementbegeleiding voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.	B.S.	04-07-2007
CAO nr. 82bis van 17 juli 2007 tot wijziging van de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijftien jaar en ouder die worden ontslagen	B.S.	21-11-2007
CAO van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers	B.S.	25-11-2019
Wet van 16 oktober 2023 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken	B.S.	31-10-2023
Koninklijk besluit van 28 maart 2024 betreffende het Terug Naar Werk-Fonds	B.S.	02-04-2024

1. Inleiding: Wat is outplacementbegeleiding

Een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, 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 beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

Een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt:

- psychologische begeleiding,
- het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan,
- begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst,
- begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu
- logistieke en administratieve steun.

De opdracht tot outplacementbegeleiding wordt toegewezen aan de vzw "Opleidingscentrum van de Schoonmaak", afgekort OCS.

2. Bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar

Iedere werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt van een werknemer die 45 jaar of ouder is op het ogenblik dat het ontslag en wiens arbeidsduur minstens 18,5 uren per week bedroeg, moet de werknemer individueel en schriftelijk op de hoogte brengen van zijn recht op outplacementbegeleiding. Zie modellen onder punt 13.1. en 13.2.

2.1. Voorwaarden

Werknemers ontslagen door werkgever

- 45 jaar en ouder
- minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit in de onderneming
- het ontslag werd niet gegeven omwille van een dringende reden
- minstens in een halfzijdse betrekking tewerkgesteld
- het ontslag werd niet gegeven met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, behalve de werknemers die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt (zie 2.1.2.)
- de werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het moment van de betekening van de opzegging of op het moment van de daadwerkelijke verbreking van de arbeidsovereenkomst.

2.1.1. Hebben bijgevolg geen recht op outplacementbegeleiding

- werknemers die zelf ontslag hebben genomen
- werknemers wiens arbeidsovereenkomst in wederzijds akkoord werd beëindigd
- werknemers die werden ontslagen omwille van uurvermindering (in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant) en een nieuwe arbeidsovereenkomst met verminderde uren afsloten met de werkgever – zie ook Mmc

5.20 met betrekking van de informatie die moet verstrekt worden op de C4 werkloosheidsbewijs

- werknemers wiens arbeidsovereenkomst van bepaalde duur een einde neemt
- werknemers wiens vervangingsovereenkomst een einde neemt

2.1.2. Bruggepensioneerden die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt

- werkgever in herstructurering
- collectief ontslag
- verlaagde brugpensioenleeftijd

2.2. Duur van de outplacementbegeleiding

Maximumperiode = 8 maanden

- Fase 1: maand 1 + 2 → 8 uren / 2 maanden
- Fase 2: voortzetting 6 maanden → 20 uren / 6 maanden

De outplacementbegeleiding na de eerste begeleidingsperiode, wordt automatisch voortgezet, behalve wanneer de arbeider het OCS heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

- Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

De arbeider, die de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe bij het OCS aangetekend indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking.

Bij dit verzoek voegt de arbeider een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

2.3. Aanvraagprocedure

De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op outplacement, brengt het OCS hiervan schriftelijk op de hoogte uiterlijk twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

De werknemer voegt bij zijn aanvraag een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij als werkzoekende is ingeschreven.

Het OCS dient binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het tijdstip van de aanvraag, aan de werknemer schriftelijk een outplacementaanbod aan te bieden.

De arbeider beschikt over een termijn van 1 maand om zijn schriftelijke instemming aan het OCS voor de aangeboden begeleiding te geven.

Indien de arbeider niet ingaat op het aanbod van het OCS, vervalt het recht op outplacement na herinnering aan de betrokkene.

3. Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Iedere werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt van een werknemer die omwille van zijn sectoranciënniteit recht heeft op minstens 30 weken opzevergoeding, moet de werknemer individueel en schriftelijk op de hoogte brengen van zijn recht op outplacementbegeleiding. Zie model onder punt 13.3.

3.1. Voorwaarden

Werknemers ontslagen door werkgever

- opzeggingstermijn minstens 30 weken
- het ontslag werd niet gegeven met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, *behalve de werknemers die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt (zie 2.1.2.)*
- de werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt

De anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het moment van de betekening van de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

3.1.1. Hebben bijgevolg geen recht op outplacementbegeleiding

- werknemers die zelf ontslag hebben genomen
- werknemers wiens arbeidsovereenkomst in wederzijds akkoord werd beëindigd
- werknemers die werden ontslagen omwille van uurvermindering (in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant) en een nieuwe arbeidsovereenkomst met verminderde uren afsloten met de werkgever – zie ook Mmc 5.20 met betrekking van de informatie die moet verstrekt worden op de C4 werkloosheidsbewijs
- de werknemer die op basis van geneeskundige getuigschriften binnen de 7 dagen vanaf de dag van kennisname van zijn ontslag, aantoont dat hij medisch ongeschikt is om outplacementbegeleiding te volgen.

3.2. Duur van de outplacementbegeleiding

Maximumperiode = 12 maanden

- Fase 1: maand 1 + 2 → 20 uren / 2 maanden:
- Indien de werknemer na fase 1 nog geen betrekking heeft gevonden bij nieuwe werknemer of geen beroepsbezigheid heeft als zelfstandige
 - ↳ Fase 2: maand 3 + 4 + 5 + 6 → 20 uren / 4 maanden
- Indien de werknemer na fase 1 en 2 nog geen betrekking heeft gevonden bij nieuwe werknemer of geen beroepsbezigheid heeft als zelfstandige
 - ↳ Fase 3: maand 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 → 20 uren / 6 maanden

De outplacementbegeleiding wordt automatisch voortgezet, behalve wanneer de arbeider het OCS heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

- Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

3.3. Aanvraagprocedure

De werkgever doet uiterlijk binnen de 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn schriftelijk een outplacementaanbod aan de rechthebbende werknemer, georganiseerd door het OCS.

Indien de werkgever binnen de termijn van 4 weken geen outplacementaanbod doet, kan de werknemer hem binnen de 4 weken na het verstrijken van bovenstaande termijn in gebreke stellen.

Na de ingebrekestelling heeft de werkgever opnieuw 4 weken de tijd om aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementbod te doen.

De werknemer beschikt over 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om zijn schriftelijke instemming te geven (gericht aan het OCS).

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zijn goedkeuring geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als dusdanig.

4. Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een verbrekingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte ervan

Iedere werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt van een werknemer door middel van een verbrekingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte ervan, moet de werknemer individueel en schriftelijk op de hoogte brengen van zijn recht op outplacementbegeleiding. Zie model onder punt 13.4.

4.1. Voorwaarden

Werknemers ontslagen door werkgever

- verbrekingsvergoeding dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of het resterende deel van de opzeggingstermijn.
- het ontslag werd niet gegeven met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoeslag, *behalve de werknemers die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt (zie 2.1.2.)*
- de werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd niet bereikt

De anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het moment van de betekening van de verbrekingsvergoeding van de arbeidsovereenkomst.

4.1.1. Hebben bijgevolg geen recht op outplacementbegeleiding

- werknemers die zelf ontslag hebben genomen
- werknemers wiens arbeidsovereenkomst in wederzijds akkoord werd beëindigd
- de werknemer die op basis van geneeskundige getuigschriften binnen de 7 dagen vanaf de dag van kennisname van zijn ontslag, aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om outplacementbegeleiding te volgen. In dit geval mag de werkgever de waarde van de outplacementvergoeding (zie 4.2.) niet aanrekenen op de verbrekingsvergoeding.

4.2. Duur van de outplacementbegeleiding

Maximumperiode = 12 maanden

- Fase 1: maand 1 + 2 → 20 uren / 2 maanden:
- Indien de werknemer na fase 1 nog geen betrekking heeft gevonden bij nieuwe werknemer of geen beroepsbezigheid heeft als zelfstandige
 - ↳ Fase 2: maand 3 + 4 + 5 + 6 → 20 uren / 4 maanden
- Indien de werknemer na fase 1 en 2 nog geen betrekking heeft gevonden bij nieuwe werknemer of geen beroepsbezigheid heeft als zelfstandige
 - ↳ Fase 3: maand 7 + 8 + 9 + 10 + 11 + 12 → 20 uren / 6 maanden

De outplacementbegeleiding wordt automatisch voortgezet, behalve wanneer de arbeider het OCS heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.

- Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.
- De waarde van de outplacementbegeleiding wordt vastgesteld op 1901 €, welke overeenstemt met 4 voltijdse werkweken. Voor deeltijdse werknemers wordt deze waarde gepronotiseerd aan de hand van de prestatiebreuk Q/S. De 60 uren outplacementbegeleiding worden niet gepronotiseerd. De verbrekingsvergoeding waarop de werknemer recht heeft, stemt overeen met de duur van de opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of het resterende gedeelte ervan, en wordt verminderd met de bovenstaande waarde van 1901 €.

4.3. Aanvraagprocedure

De werkgever doet uiterlijk binnen de 15 kalenderdagen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk een outplacementaanbod aan de rechthebbende werknemer, georganiseerd door het OCS.

Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementaanbod doet, kan de werknemer hem binnen de 39 weken na het verstrijken van bovenstaande termijn in gebreke stellen.

Na de ingebrekestelling heeft de werkgever opnieuw 4 weken de tijd om aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementbod te doen.

De werknemer beschikt over 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om zijn schriftelijke instemming te geven (gericht aan het OCS)

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zijn goedkeuring geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als dusdanig.

5. Regeling voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Vanaf 1 april 2024 dient de werkgever GEEN outplacementbegeleiding meer aan te bieden wanneer hij eenzijdig de arbeidsovereenkomst van de werknemer beëindigt wegens medische overmacht.

5.1. Terug Naar Werk-Fonds

Het Terug Naar Werk-Fonds werd opgericht binnen het RIZIV¹ en heeft als taak om via gespecialiseerde begeleiding en coaching werknemers wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht, te helpen zoeken naar een nieuw werk. Dit fonds heeft tot doel de re-integratie van werkzoekenden en/of arbeidsongeschikte personen op de arbeidsmarkt.

Wie kan beroep doen op het Terug Naar Werk-Fonds:

- werknemers wiens arbeidsovereenkomst eenzijdig door de werkgever werd beëindigd wegens medische overmacht
- werknemers die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn wanneer de arbeidsongeschiktheid werd erkend door het RIZIV (Pas vanaf 1 april 2025!!)

¹ RIZIV: Rijksdienst voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

5.2. Verplichtingen werkgever

De werkgever die de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt wegens medische overmacht zal binnen de 45 kalenderdagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- Het RIZIV in kennis stellen van volgende gegevens:
 - Via elektronische weg (<https://www.riziv.fgov.be/nl/thema-s/socio-professionele-re-integratie/terug-naar-werk-fonds-werkgevers>) of via het PDF-document in bijlage (zie 13.5)

Werkgever	Werknemer
- Naam	- Naam
- Identificatienummer van de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO)	- Voornaam
- Inschrijvingsnummer bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid,	- Rijksregisternummer
- Bankrekeningnummer	- Datum waarop de arbeidsovereenkomst werd beëindigd
- Contactgegevens	

- Een bijdrage van 1.800 € betalen aan het Terug Naar Werk-Fonds.

5.3. Rechten persoon in arbeidsongeschiktheid

Via een tussenkomst van het Terug Naar Werk-Fonds (voucher) kan de persoon in arbeidsongeschiktheid een gespecialiseerde dienstverlening op maat inkopen zoals loopbaanbegeleiding of gepersonaliseerde coaching. Deze aanvraag tot tussenkomst wordt ingediend bij de dienst voor uitkeringen van het RIZIV binnen een termijn van 6 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

(Werknemers die langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn kunnen pas vanaf 1 april 2025 een tussenkomst aanvragen).

5.4. Sancties

Indien de werkgever aan zijn verplichtingen verzaakt, zal hij per werknemer (waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht) een sanctie van niveau 2 oplopen zoals voorzien in het Sociaal Strafwetboek:

- Een administratieve geldboete van 200 € tot 2000 €
- Of een strafrechtelijke geldboete van 400 € tot 4000 €

6. Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

De werknemer dient beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt en dient hiervan aan het OCS een bewijs te leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat hij zich ingeschreven heeft als werkzoekende.

7. Te goeder trouw

Het OCS kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding weigeren indien de arbeider niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

8. Afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

9. Ongevallenverzekering

Het outplacementbureau waarmee het OCS samenwerkt dient een ongevallenverzekering af te sluiten die alle werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de ongevallenverzekering van de werkgever vergoed wordt, op dezelfde bescherming biedt als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

10. Kostprijs van de outplacementbegeleiding

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is voor rekening van de werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven. Van de bijdrage die de werkgevers betalen aan het OCS, wordt 0,05 % gereserveerd voor de cel "Outplacement".

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden. (= tussenkomst SFSOO in geval van ontslag op een economische reden blijft verworven tijdens de outplacementbegeleiding)

11. Kostprijs van de bijdrage voor het Terug Naar Werk-Fonds

Nadat het RIZIV de kennisgeving heeft ontvangen, zal een factuur **rechtstreeks naar de werkgever** worden verstuurd om 1800 € te betalen aan het Terug Naar Werk-Fonds.

12. Sancties

De werknemer die

- weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement
- de outplacementbegeleiding waarop hij recht heeft niet vraagt

☞ *mogelijke volledige uitsluiting uit het recht op werkloosheidsuitkeringen*

De werkgever die geen outplacementbegeleiding aanbiedt aan werknemers van 45 jaar en ouder (hoofdstuk 2) kan ook sanctie krijgen. De sanctiebevoegdheid is geregionaliseerd:

- In het Vlaams Gewest: financiële bijdrage ten voordele van VDAB.
- In het Waals Gewest: financiële bijdrage ten voordele van l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.
- Brussel Gewest: bijdrage van 1800 € voor de RVA.

Voor het niet aanbieden van de andere vormen van outplacement (hoofdstuk 3, 4 en 5) zijn geen sancties vastgelegd, maar de werkgever die zijn werknemer ontslaat met een opzegvergoeding zal evenwel steeds de volledige opzegvergoeding aan zijn werknemer verschuldigd zijn, indien hij:

- Geen outplacement aan zijn werknemer aanbiedt, voor zover de werknemer hem hiervoor in gebreke heeft gesteld
- Geen geldig outplacementaanbod doet
- Een geldig outplacementaanbod doet, maar deze begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert

De werkgever mag in dit geval de opzegvergoeding niet met 4 weken loon verminderen, aangezien deze vermindering bedoeld is als compensatie voor de aangeboden outplacementbegeleiding.

13. Model ontslagbrief

13.1. Bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar met opzeggingstermijn

Aangetekend

Datum

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij stellen wij u in kennis « of bevestigen wij u » onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van « aantal » weken die begint te lopen vanaf « datum ».

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de schoonmaak, hoofdstuk III, bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar.

Mogen wij u vragen om OCS, het opleidingscentrum van de schoonmaak, binnen een termijn van 1 maand schriftelijk te laten weten, bij middel van bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Het OCS zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

13.2. Bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar met verbrekingsvergoeding

Aangetekend

Datum

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij stellen wij u in kennis « of bevestigen wij u » onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf « datum » te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van « aantal » weken.

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de schoonmaak, hoofdstuk III, bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar.

Mogen wij u vragen om OCS, het opleidingscentrum van de schoonmaak, binnen een termijn van 1 maand schriftelijk te laten weten, bij middel van bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Het OCS zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

13.3. Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Aangetekend

Datum

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij stellen wij u in kennis « of bevestigen wij u » onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van « aantal » weken die begint te lopen vanaf « datum ».

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitvoorwaarden voldoet om outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de schoonmaak, hoofdstuk IV, regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Mogen wij u vragen om OCS, het opleidingscentrum van de schoonmaak, binnen een termijn van 4 weken schriftelijk te laten weten, bij middel van bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Het OCS zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

13.4. Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een verbrekingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte ervan

Aangetekend

Datum

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij stellen wij u in kennis « of bevestigen wij u » onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf « datum » te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van « aantal » weken.

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de CAO van 25 oktober 2019 betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers, gesloten in het Paritair Comité voor de schoonmaak, hoofdstuk V, regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een verbrekingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte ervan.

Mogen wij u vragen om OCS, het opleidingscentrum van de schoonmaak, binnen een termijn van 4 weken schriftelijk te laten weten, bij middel van bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Het OCS zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

13.5. Formulier werkgever - notificatie Terug Naar Werk-Fonds



Werkgever Notificatieformulier Terug Naar Werk - Fonds			
Informatie van de werkgever			
Naam*			
Identificatienummer KBO* (10 cijfers)		Inschrijvingsnummer RSZ* (8 of 9 cijfers)	
Straat*		Huisnummer*	Bus
Gemeente*	Postcode*	Land*	
E-mailadres*		Telefoonnummer	
Bankrekeningnummer* (IBAN)			
Informatie over de eventuele mandataris			
Naam		Voornaam	
E-mailadres*		Telefoonnummer	
Informatie over de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens medische overmacht			
Naam*	Voornaam*	Rijksregisternummer (RRN)*	
		-----*	
Einddatum arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht door de werkgever *			
__ / __ / 20 __			

	Galileelaan 5/01 1210 Brussel		+32(0)2 524 97 97 van maandag tot vrijdag van 8 tot 13u
	fonds-we@riziv-inami.fgov.be		https://forms.riziv.fgov.be/

Voorkeur waarin de communicatie dient te gebeuren*:

- Elektronisch
- Op papier

Ik verklaar dat bovenstaande gegevens volledig, waarheidsgetrouw en correct zijn ingevuld¹ *.

(*) Verplichte velden

Datum :

Handtekening :

¹ Deze gegevens worden alleen verwerkt en uitgewisseld voor zover dit nodig is in overeenstemming met de toepasselijke reglementering (d.w.z. de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 en het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de voormelde gecoördineerde wet van 14 juli 1994). Deze verwerking van persoonsgegevens wordt daarom uitgevoerd in overeenstemming met artikel 9, lid 2, b) van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (EU) 2016/679 ("GDPR") gelezen in samenhang met artikel 6, lid 1, c) van de GDPR (beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>), evenals de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

U kunt meer informatie verkrijgen over de verwerking van deze persoonsgegevens:

- bij het RIZIV via de volgende link: <https://www.riziv.fgov.be/nl/beveiliging-van-uw-persoonsgegevens>
- bij de Gegevensbeschermingsautoriteit via de volgende link: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/burger> (voor algemene informatie over de bescherming van persoonsgegevens).

 Galilleelaan 5/01 1210 Brussel	 +32(0)2 524 97 97 van maandag tot vrijdag van 8 tot 13u
 fonds-we@riziv-inami.fgov.be	 https://forms.riziv.fgov.be/

Aanmeldingsformulier outplacementbegeleiding

In te vullen door de werkgever

Aanvraag outplacement voor (aanduiden wat past):

- werknemers van minstens 45 jaar
- werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken
- werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een verbrekingsvergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij het resterende gedeelte ervan

Naam werkgever:

Straat: Nr.:

Postcode: Gemeente:

Laatste functie werknemer was:

Aantal jaren in loondienst:

Datum van het ontslag: / /

Aanduiden wat past:

- De opzegtermijn eindigde op: / /
- De periode gedekt door de verbrekingsvergoeding eindigde op: / /

In te vullen door de werknemer

Naam:

Voornaam:

Straat:

Nr.: Bus:

Postcode: Gemeente:

Tel/ GSM:

E-mail:

Geboortedatum:/...../..... Geslacht: M / V

Mijn hoogst behaalde diploma is:

Datum:/...../..... Handtekening:

Voeg het attest van werkzoekende + kopij C4 bij dit ingevulde formulier

Stuur het aangetekend op naar:

OCS vzw

Nerviërsaan 117, bus 48bis

1040 Brussel