

CFO MAGAZINE

JAARGANG 10 — NR. 10

FINANCIËEL MANAGEMENT

'Naar een grotere dienstbaarheid dankzij betere systemen'

INTERVIEW MET
Christiaan De Page

Finance & administration manager van Qualiphar

MAANDELIJKS - NIET IN JANUARI EN AUGUSTUS - DECEMBER 2007 - AFGIFTEKANTOOR 1099 BRUSSEL X - P. 209166



Bruggepensioneerde 45-plussers binnenhalen: het Ei van Columbus voor de KMO?

OUTPLACEMENT VOOR ONTSLAGEN 45-PLUSSER VOORTAAN VERPLICHT

DOOR KRIS BARREZEELE

Ontslagen werknemers ouder dan 45 met minstens één jaar anciënniteit moeten binnen de vijftien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst een aanbieding voor outplacement krijgen. Sinds 1 december jl. is die verplichting officieel in werking getreden. Outplacement heeft zin want 45-plussers en bruggepensioneerde vijftigers liggen weer goed in de markt. Een pientere werkgever kan ervaren bruggepensioneerden deels op kosten van de oude werkgever in dienst nemen en zo goedkoop een schat aan ervaring binnenhalen.

ontslag, tenzij bij één om dringende redenen. België is wellicht het enige land waar de werkgever verplicht een outplacementaanbod moet doen op straffe van een sanctie van 1.800 euro per werknemer. Deze sanctie is wel voor een periode van twee jaar 'bevoren'.

De werkgever moet de betrokken werknemer per aangetekende brief een zeer nauwkeurig beschreven begeleiding door een erkend outplacementkantoor aanbieden. Dit aanbod moet minstens dezelfde dienstverlening omvatten als in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 is bepaald. Deze CAO 82 voorziet in een minimumaanbieding (vast aantal uren begeleiding door deskundigen, bijkomende begeleiding na snel ontslag). Als de aanbieding minder diensten omvat dan in de CAO 82 is bepaald, riskeert de werkgever een boete.

Verlies uitkering

De ontslagen 45-plussers moeten het outplacementaanbod aanvaarden, zoniet lopen zij het risico dat hun werkloosheidsuitkering voor 4 tot 52 weken wordt geschorst. Ook werknemers die vanaf 31 december 2007 met brugpensioen gaan (en dus ontslagen worden) moeten een outplacementaanbod krijgen en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (tenzij ze ouder zijn dan 58 op het einde van de opzegtermijn en een beroepsverleden van 38 jaar hebben). Werknemers verliezen hun recht op werkloosheidsuitkering wanneer zij weigeren mee te werken aan



Stefan Nerinckx: 'Veel maatregelen van het Generatiepact zijn pas nu van kracht omdat ze zoveel wetsaanpassingen vergden'

(of in te gaan op een aanbod van) individuele of collectieve outplacementbegeleiding.

Volgens Stefan Nerinckx is outplacement opgenomen in de meeste sociale plannen bij herstructurering van ondernemingen omdat er steeds 45-plussers bij betrokken zijn. Die 'outplacementbegeleiding' werd tot nu toe vaak afgekocht door de werknemer in ruil voor een bijkomende premie. Sinds het Generatiepact veranderde veel op dit vlak. Het aantal 45-plussers dat outplacementbegeleiding krijgt is sinds het tweede kwartaal van 2006 verdubbeld. ■

'Werf een bruggepensioneerde aan, haal kennis en ervaring binnen, betaal minder sociale bijdragen en zie zelfs een deel van het loon van de werknemer door diens ex-werkgever betaald.'

De verplichting om ontslagen 45 plussers een outplacementaanbieding te geven, was reeds lang geleden beslist maar de uitvoering van dergelijke maatregelen vergt steeds meer tijd, zegt advocaat sociaal recht Stefan Nerinckx (Laga Advocaten). Het Generatiepact is twee jaar oud maar nog steeds zijn niet alle maatregelen al volledig in de praktijk gebracht. Er moeten hiervoor verschillende wetten gewijzigd worden en dat kost tijd. 'Veel van de maatregelen uit het Pact zijn complex, vaak niet gekend en slechts gedeeltelijk uitgevoerd', zegt meester Nerinckx.

Sanctie

De verplichting om ontslagen 45-plussers een outplacementaanbod te doen geldt voor elk

GOEDKOOP ERVARING BINNENHALEN

KMO's kunnen volgens advocaat Stefan Nerinckx voortaan snel en goedkoop kennis en ervaring binnenhalen uit de aanzwellende vijver van ervaren 50-plussers en bruggepensioneerden die uit grote bedrijven komen. Een werknemer die op 58-jarige leeftijd ontslagen wordt en met brugpensioen wordt gestuurd, krijgt naast een werkloosheidsvergoeding ook een toeslag van de werkgever die hem heeft ontslagen. Als een nieuwe werkgever deze man of vrouw aanwerft, krijgt hij een korting op de sociale werkgeversbijdragen voor deze 50-plusser. De werknemer verliest zijn werkloosheidsvergoeding, maar ontvangt in de plaats opnieuw een loon van zijn nieuwe werkgever en behoudt de toeslag van zijn vroegere werkgever krachtens CAO 17. Hij kan eventueel een tijdscrediet aanvragen voor een activiteit van 80 procent en hiervoor een aanvullende RVA-vergoeding krijgen. Zodra zijn arbeidscontract bij de nieuwe werkgever stopt, herneemt de werknemer volgens CAO 17 zijn statuut van bruggepensioneerde met behoud van de toeslag van de eerste werkgever. Slotsom: De nieuwe werkgever haalt kennis en ervaring binnen, moet minder sociale bijdragen betalen en ziet zelfs een deel van het loon van de werknemer door diens ex-werkgever betaald. De werknemer behoudt de zekerheid van het brugpensioen en de inkomensvoet van zijn vorige werkgever, kan beperkt werken en stoppen wanneer hij het wil. Het ei van Columbus?