

Deze tekst geeft u een korte uitleg over de wetgeving op outplacement en de oplossingen en tarieven die wij aanbieden aan TRAXIO-leden. Op dit moment zijn er in België 4 systemen van outplacement van toepassing.

1. ALGEMEEN SYSTEEM OUTPLACEMENT

Indien de werknemer beschikt over een opzegtermijn van 30 weken of meer dient men steeds dit algemene systeem van outplacement toe te passen. Men maakt dan een onderscheid tussen de opzeg niet presteren (= verbrekingsvergoeding) of de opzeg wel presteren.

A. **Opzegtermijn van 30 weken of meer die NIET gepresteerd moet worden**

- U dient een outplacementvoorstel te doen aan de werknemer dat de waarde heeft van 1/12ste van het bruto jaarloon, met steeds een minimumwaarde van 1800,-Euro en maximumwaarde van 5500,- Euro.
- U mag 4 weken loon afhouden van de opzegvergoeding
- U dient een concreet outplacementvoorstel te doen binnen de 15 dagen na het ontslag van de medewerkster. **Itzu Career voorziet u vrijblijvend binnen de 24h de juiste documenten om dit in orde te brengen.**
- De werknemer heeft 30 dagen tijd om uw voorstel te aanvaarden.
- Itzu Career bezorgt u aan de hand van het 1/12 bruto jaarloon een concreet voorstel en formule van outplacement dat zich steeds zal situeren tussen de minimumwaarde van 1800,- Euro en de maximumwaarde van 5500,- Euro.
- **Contacteer ons vrijblijvend voor de juiste tarieven en formule.**

B. **Opzegtermijn van 30 weken of meer die WEL gepresteerd moet worden**

- U dient de werknemer een outplacementtraject aan te bieden binnen de 30 dagen na ontslag,
- De werknemer heeft 30 dagen tijd om uw voorstel te aanvaarden of niet,
- De werknemer die zijn outplacement opstart heeft recht op extra sollicitatieverlof
- **Itzu Career voorziet u vrijblijvend binnen de 24h de juiste documenten** zodat u zorgeloos een correct voorstel kan overmaken aan de werknemer
- U beslist als werkgever zelf of u een collectief, hybride of individueel outplacementtraject wenst aan te bieden aan uw werknemer
- **Voor tarieven klik [hier](#)**

2. SPECIFIEK SYSTEEM OUTPLACEMENT

Indien de werknemer beschikt over een opzegtermijn van minder dan 30 weken en 45 jaar of ouder is en minstens 1 jaar anciënniteit heeft in het bedrijf, dient men steeds dit specifieke systeem van outplacement toe te passen. Dit systeem geldt zowel voor de opzegtermijn wel presteren als de opzegtermijn niet presteren.

C. **Opzegtermijn van minder dan 30 weken en de werknemer is 45 jaar of ouder (*ongeacht of de opzegtermijn gepresteerd dient te worden of niet*)**

- U dient de werknemer een outplacementtraject aan te bieden binnen de 15 dagen na ontslag,
- De werknemer heeft 30 dagen tijd om uw voorstel te aanvaarden of niet,
- **Itzu Career voorziet u vrijblijvend binnen de 24h de juiste documenten** zodat u zorgeloos een correct voorstel kan overmaken aan de werknemer
- U beslist als werkgever zelf of u wenst een collectief, hybride of individueel outplacementtraject aan uw werknemer aan te bieden
- **Voor tarieven klik [hier](#)**



3. COLLECTIEF ONTSLAG OF HERSTRUCTURERING

Wanneer een onderneming besluit over te gaan tot een collectief ontslag of herstructurering is het KB van April 2009 van toepassing. De werkgever dient binnen dit kader een vrij duidelijk omschreven procedure met rapporteringen en bepaalde rechten en verplichtingen te volgen. De ontslagen werknemers worden ondergebracht in een speciaal opgerichte tewerkstelling cel met de daaraan verbonden rechten en plichten.

Binnen dit kader is de werkgever ook verplicht om outplacement aan te bieden. Voor de min 45 jarigen een traject van 30 uren gespreid over 3 maanden en voor de plus 45 jarigen een traject van 60 uren gespreid over 6 maanden. Itzu Career heeft een ruime kennis en ervaring inzake herstructureringen en kan de HR-dienst ondersteunen met gericht advies en begeleiding. Voor meer informatie en tarieven kan u ons steeds contacteren via 011.28.00.50 of outplacement@itzucareer.eu

4. VRIJWILLIG OUTPLACEMENT

⇒ **Outplacement Executive:**

Het individueel outplacement voor hogere profielen wordt aangeboden onder de vorm van een loopbaanadvies en coaching in een één op één situatie

⇒ **Outplacement Light:**

Bij medische overmacht dient de werkgever geen opzegvergoeding te betalen en de werknemer is meteen stempelgerechtigd. De werknemers komen hierdoor niet in aanmerking voor een outplacement op basis van het algemeen of het specifiek stelsel. Om deze personen echter ook verder te helpen in hun loopbaan, biedt Itzu Career een lichtere versie van outplacement bij medische overmacht aan.

⇒ **Outplacement Maatwerk:**

Wanneer men niet dient rekening te houden met de bestaande wetgeving inzake outplacement kan de werkgever er toch voor kiezen de ontslagen medewerker een loopbaanheroriëntering aan te bieden.

Binnen dit vrijwillig kader kan de werkgever in overleg met Itzu Career en eventueel de werknemer een outplacementpakket op maat uitwerken.

Indien u meer informatie wenst over het vrijwillig outplacement, formules en tarieven, contacteer ons via 011.28.00.50 of outplacement@itzucareer.eu

