

Le présent texte vous donne une brève explication sur la législation concernant l'outplacement, ainsi que les solutions et tarifs que nous proposons aux membres Traxio. Actuellement, il existe quatre régimes d'outplacement en Belgique.

1. Régime général d'outplacement

Ce système est applicable si le travailleur dispose d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Il convient ensuite d'opérer une distinction entre la dispense du préavis (= indemnité de rupture) et la prestation du préavis.

A. DISPENSE du préavis d'au moins 30 semaines

- Vous devez faire une proposition d'outplacement au travailleur qui correspond à 1/12^e de la rémunération annuelle brute avec un minimum de 1.800 EUR et un maximum de 5.500 EUR.
- Vous pouvez retenir 4 semaines de salaire de l'indemnité de préavis.
- Vous devez faire une proposition concrète d'outplacement dans les 15 jours du licenciement. **Ucare vous fournit, sans engagement et dans les 24 heures, les documents utiles.**
- Le travailleur a 30 jours pour accepter (ou non) votre proposition.
- Ucare vous remet une proposition et une formule concrètes d'outplacement sur la base de 1/12^e de la rémunération annuelle brute avec un minimum de 1.800 EUR et un maximum de 5.500 EUR.
- **Contactez-nous sans engagement pour obtenir la formule et les tarifs qui correspondent à votre situation.**

B. PRESTATION du préavis d'au moins 30 semaines

- Vous devez faire une proposition d'outplacement au travailleur dans les 30 jours du licenciement.
- Le travailleur a 30 jours pour accepter (ou non) votre proposition.
- Le travailleur qui s'absente pour suivre son outplacement a droit à un congé de sollicitation supplémentaire.
- **Ucare vous fournit, sans engagement et dans les 24 heures, les documents utiles.**
- En tant qu'employeur, vous décidez si vous souhaitez proposer un outplacement collectif, hybride ou individuel au travailleur.

2. Régime spécifique d'outplacement

Si le travailleur dispose d'un délai de préavis de moins de 30 semaines ou est âgé de plus de 45 ans et a au moins un an d'ancienneté au sein de la société, il convient d'appliquer le régime spécifique. Celui-ci est valable en cas de dispense du préavis et de prestation du préavis.

C. Délai de préavis de moins de 30 semaines et travailleur de plus de 45 ans (avec dispense ou prestation du préavis)

- Vous devez faire une proposition d'outplacement au travailleur dans les 15 jours du licenciement.
- Le travailleur a 30 jours pour accepter (ou non) votre proposition.
- **Ucare vous fournit, sans engagement et dans les 24 heures, les documents utiles.**
- En tant qu'employeur, vous décidez si vous souhaitez proposer un outplacement collectif, hybride ou individuel au travailleur.



3. licenciement collectif ou restructuration

Lorsqu'une entreprise décide de procéder à un licenciement collectif ou à une restructuration, l'AR du mois d'avril 2009 est applicable. Dans ce cadre, l'employeur doit suivre une procédure décrite clairement prévoyant des rapports, des droits et des obligations. Les travailleurs licenciés sont inscrits dans une cellule pour l'emploi spécialement créée avec les droits et obligations y afférents.

L'employeur est également tenu de proposer l'outplacement : pour les moins de 45 ans, un accompagnement de 30 heures répartis sur 3 mois, et pour les plus de 45 ans, un accompagnement de 60 heures répartis sur 6 mois.

Ucare possède une expérience et des connaissances étendues en matière de restructurations, et est à même de soutenir le département RH grâce à un accompagnement et des conseils ciblés. N'hésitez pas à nous contacter au 011.28.00.50 ou sur outplacement@itzucareer.eu pour obtenir nos tarifs ou de plus amples informations.

4. OUTPLACEMENT VOLONTAIRE

⇒ **Outplacement Executive :**

L'outplacement individuel pour les dirigeants et cadres est proposé sous la forme de conseils d'orientation et d'un coaching au cas par cas.

⇒ **Outplacement Light:**

En cas de force majeure médicale, l'employeur ne doit pas payer d'indemnité de préavis et le travailleur a immédiatement droit aux allocations de chômage. Par conséquent, ce travailleur n'entre pas en ligne de compte pour un régime général ou spécifique d'outplacement. Ucare propose une version allégée de l'outplacement en cas de force majeure médicale pour continuer néanmoins à accompagner ces personnes dans leur carrière

⇒ **Outplacement sur mesure:**

Lorsqu'il ne convient pas d'appliquer la législation en vigueur relative à l'outplacement, l'employeur peut néanmoins choisir de proposer une réorientation de carrière au collaborateur licencié.

Dans ce cadre volontaire, l'employeur entre en concertation avec Ucare et élabore éventuellement un outplacement sur mesure pour le travailleur.

Pour de plus amples informations sur l'outplacement volontaire, les formules et les tarifs, contactez-nous au 011.28.00.50 ou sur outplacement@itzucareer.eu

