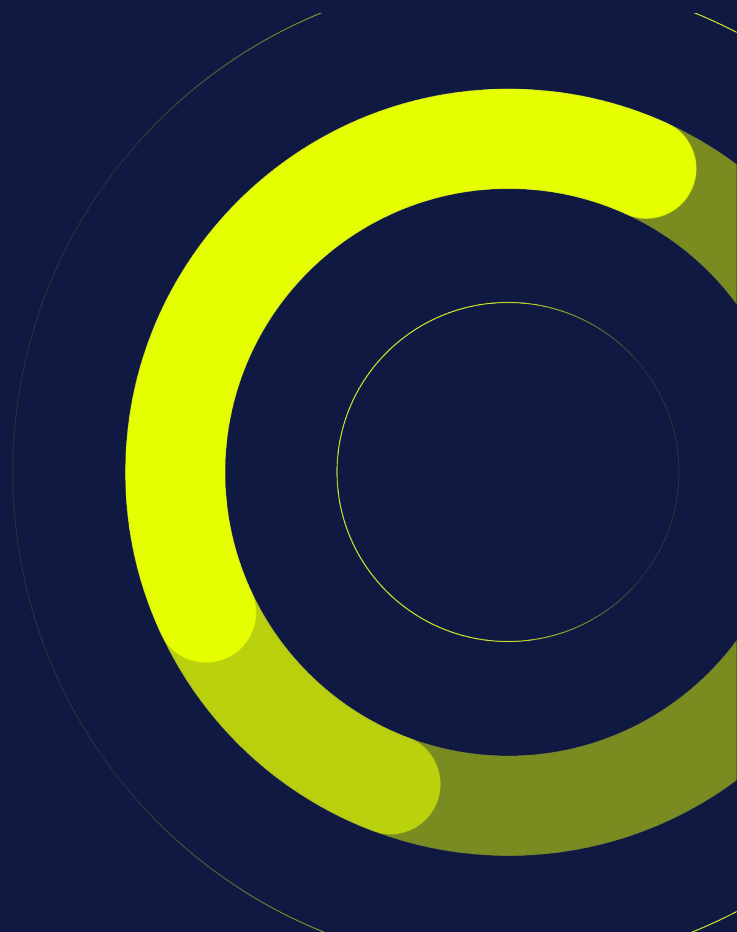


outplacement matrix

NL



mogelijkheden outplacement.



Algemene regeling outplacement is van toepassing op alle medewerkers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding van 30 weken of meer.

Een medewerker die outplacementbegeleiding geniet, mag tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn één of twee keer per week sollicitatieverlof opnemen, met een maximale afwezigheid van één arbeidsdag per week.

Bijzondere regeling outplacement (CAO 82 bis) is van toepassing op alle medewerkers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken en tegelijkertijd voldoen aan de voorwaarden van de CAO 82 bis:

- minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van het ontslag door de werkgever;
- gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor minstens een halftijdse betrekking;
- minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit hebben op het moment van het ontslag;
- ontslagen worden door de werkgever, behalve bij een ontslag wegens dringende reden.

Aan welke medewerker niet:

- medewerkers die minder dan halftijds werken;
- medewerkers die op het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding 62 jaar zijn of een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen.

Indien een ontslagen medewerker uit die categorieën vraagt naar outplacementbegeleiding, moet de werkgever daar gevolg aan geven. Indien u als werkgever, aan een medewerker uit die bovenvermelde categorieën, spontaan een outplacementaanbod doet, is de medewerker niet verplicht het outplacement te aanvaarden.

Indien ontslag om dringende redenen is er geen enkele vorm van outplacement verplicht.

medische overmacht

Bij een ontslag wegens medische redenen dient de werkgever geen outplacement meer aan te bieden. De werkgever is wel verplicht een melding te doen aan het RIZIV en een bijdrage van EUR 1.800 te storten aan het TNW-fonds dat op zijn beurt zal instaan voor de heroriëntering van de (langdurig) zieke. De procedure medische overmacht is van toepassing:

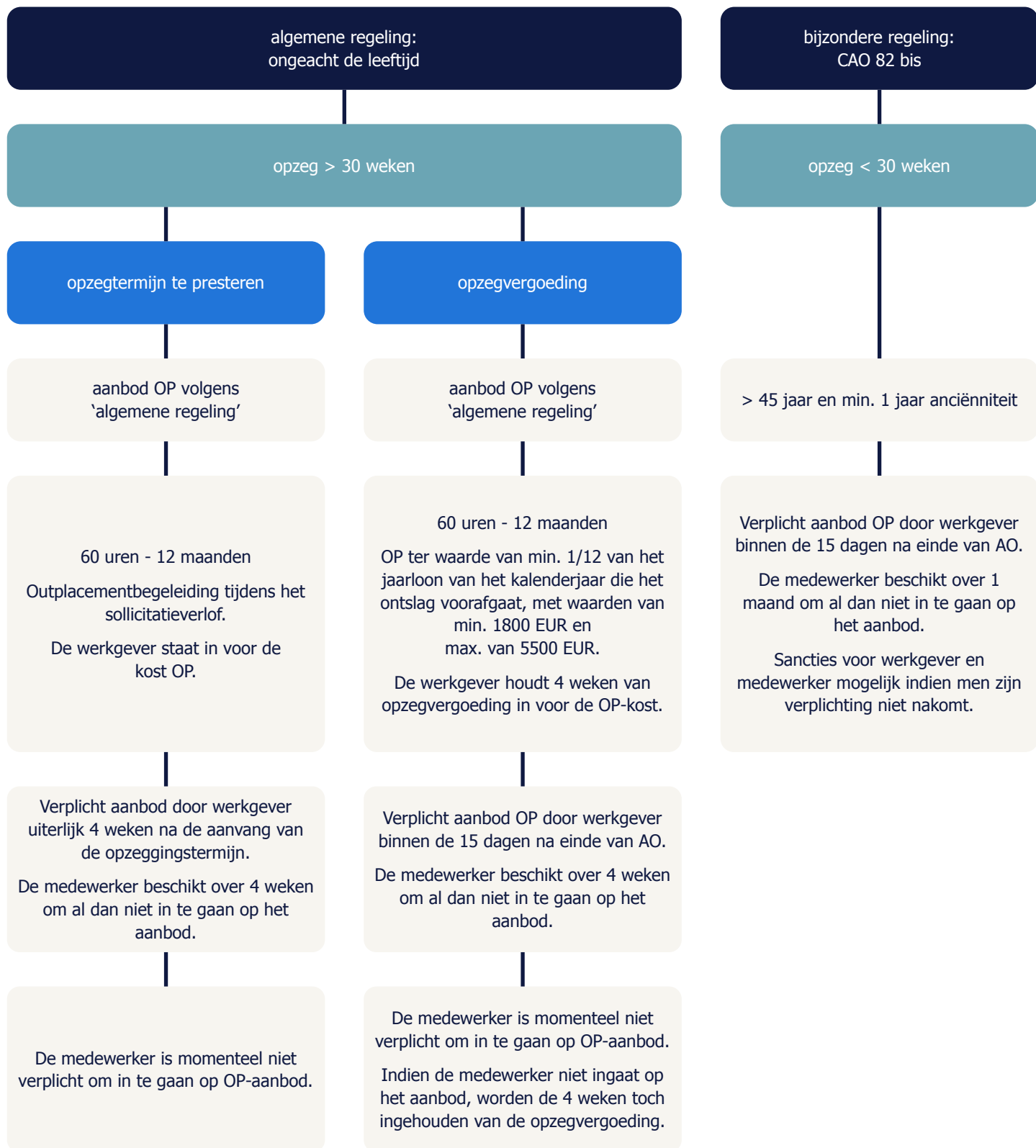
- wanneer de medewerker reeds minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is én voor zover er geen re-integratietraject lopende is voor de medewerker
- wanneer uit de verplichte procedure bij de preventieadviseur/arbeidsarts blijkt dat het voor de medewerker definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk uit te voeren en de medewerker niet gevraagd heeft naar de mogelijkheid tot aangepast werk, de medewerker geen aangepast werk kan bieden of de medewerker het voorgestelde re-integratieplan geweigerd heeft.



randstad
risemart

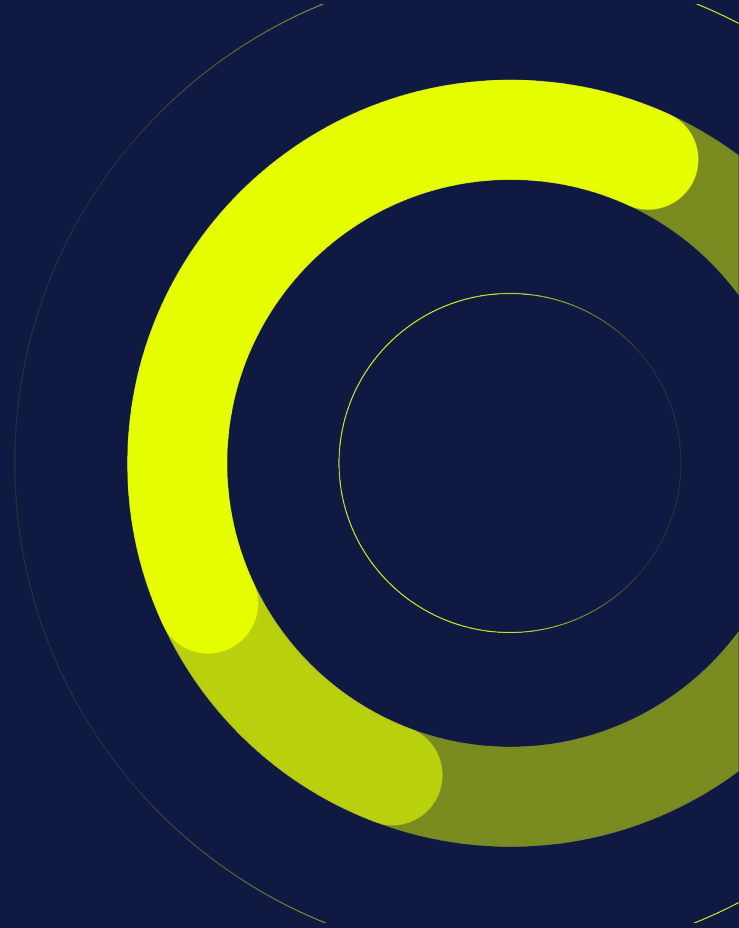
part of randstad enterprise

outplacement medewerker.



outplacement matrix

FR



possibilités d'outplacement.



régime général

Le régime général d'outplacement s'applique à tous les collaborateurs qui sont licenciés avec un délai de préavis/une indemnité de préavis de 30 semaines ou plus.

Un collaborateur qui bénéficie des services d'outplacement peut, pendant toute la durée de la période de préavis, prendre une à deux fois par semaine un congé de sollicitation, avec une absence maximale d'un jour de travail par semaine.

régime particulier (cct 82 bis)

Le régime particulier d'outplacement (CCT 82 bis) s'applique à tous les collaborateurs qui sont licenciés avec un délai de préavis/une indemnité de préavis de moins de 30 semaines, et qui satisfont à l'ensemble des conditions de la CCT 82 bis:

- être âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement par l'employeur;
- être lié par un contrat de travail correspondant au minimum à un emploi à mi-temps;
- avoir au moins une année d'ancienneté ininterrompue au moment du licenciement;
- être licencié par l'employeur, à l'exception d'un licenciement pour faute grave.

Il ne s'applique en revanche pas aux collaborateurs suivants:

- les collaborateurs employés à moins d'un mi-temps;
- les collaborateurs qui, à la fin du délai de préavis/de la période couverte par l'indemnité de rupture, ont 62 ans ou peuvent prouver 42 ans de passé professionnel.

Lorsqu'un collaborateur licencié qui entre dans l'une de ces catégories demande un accompagnement en outplacement, l'employeur est dans l'obligation d'y donner suite. Dans le cas où, en tant qu'employeur, vous faites spontanément une offre d'outplacement à un collaborateur de l'une des catégories susmentionnées, il n'est pas dans l'obligation de l'accepter.

En cas de licenciement pour faute grave, aucune forme d'outplacement n'est requise.

force majeure médicale

En cas de licenciement pour force majeure médicale, l'employeur ne doit plus proposer d'outplacement. Il doit cependant faire une notification à l'INAMI et verser une contribution de 1 800 EUR au Fonds Retour Au Travail, qui se chargera de la réorientation de la personne malade (de longue durée). La procédure de force majeure médicale s'applique

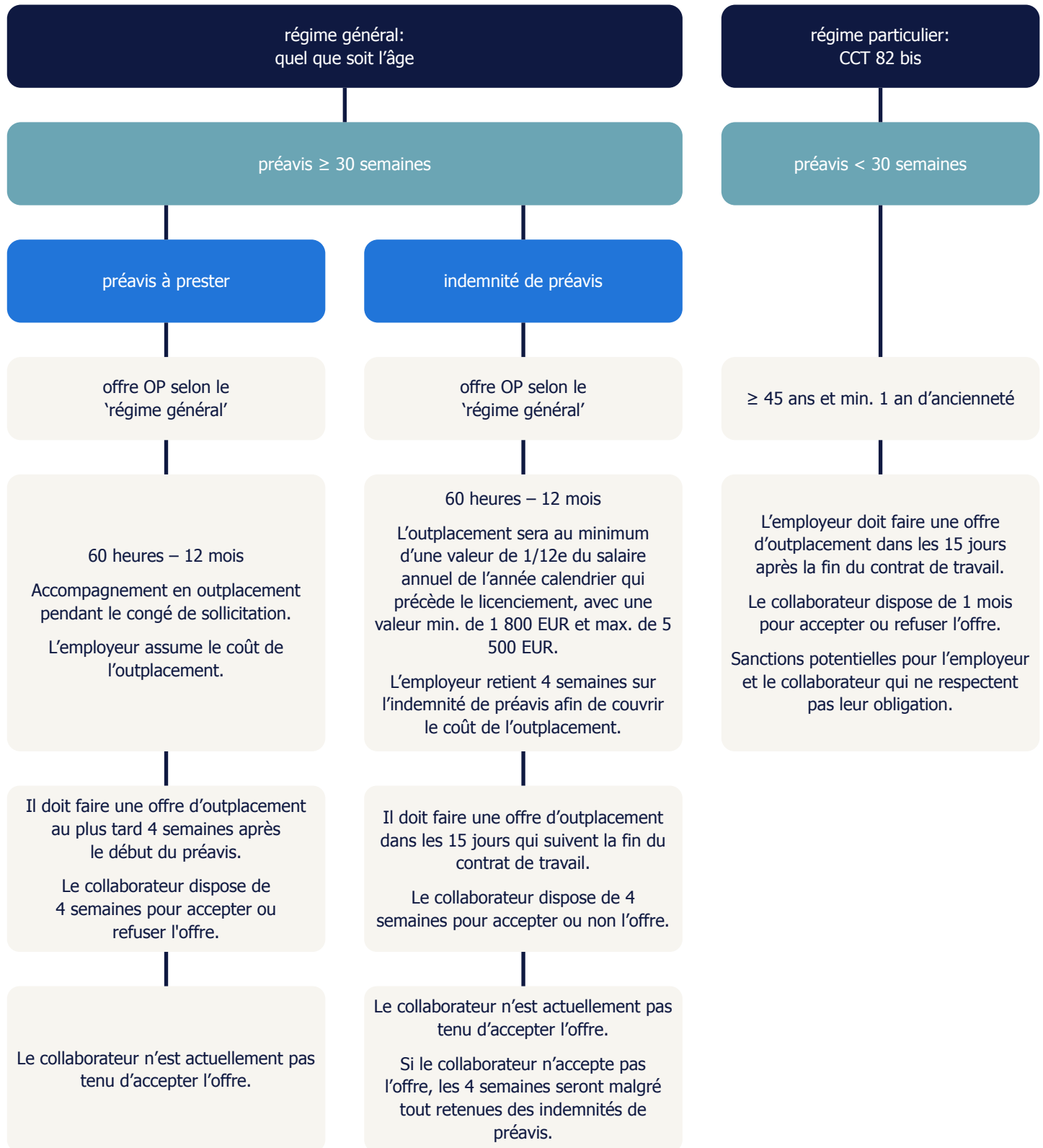
- lorsque le collaborateur est déjà inapte au travail de manière ininterrompue depuis au moins 9 mois et pour autant qu'aucun processus de réintégration ne soit en cours pour le collaborateur;
- lorsque la procédure obligatoire avec le conseiller en prévention/médecin du travail montre qu'il est définitivement impossible pour le collaborateur d'effectuer le travail convenu et que le collaborateur n'a pas demandé la possibilité d'un travail adapté, que l'employeur ne peut pas proposer de travail adapté ou que le collaborateur a refusé le plan de réintégration proposé.



randstad
risemart

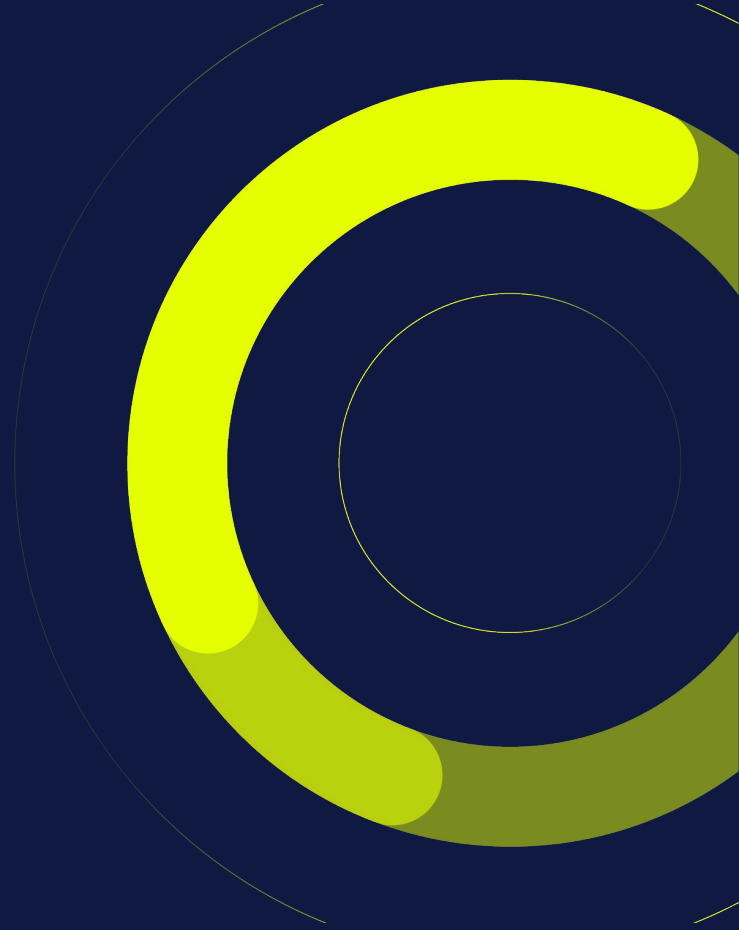
part of randstad enterprise

outplacement d'un collaborateur.



outplacement matrix

UK



outplacement possibilities



General regulation of outplacement applies to all employees who are laid off with 30 weeks or more notice/notice period.

An employee receiving outplacement assistance may take job search leave once or twice a week for the entire duration of the notice period, with a maximum absence of one work day per week.

Special outplacement arrangement (CLA 82a) applies to all employees who are laid off with less than 30 weeks' notice/termination pay while meeting the conditions of CLA 82a:

- are at least 45 years of age at the time of dismissal by the employer;
- be bound by an employment contract for at least half-time employment;
- have at least 1 year of uninterrupted seniority at the time of dismissal;
- Be dismissed by the employer, except in the case of dismissal for cause.

To which employee not:

- employees working less than half-time;
- employees who are 62 years old at the end of the notice period or the period covered by severance pay or can demonstrate a professional history of 42 years.

If a laid-off employee from those categories requests outplacement assistance, the employer must comply. If, as an employer, you spontaneously make an outplacement offer to an employee from those categories listed above, the employee is not obligated to accept the outplacement.

If dismissed for urgent reasons, no outplacement is required.

medical force majeure

In the event of dismissal for medical reasons, the employer is no longer required to offer outplacement. However, the employer is obliged to make a notification to the NIHDI and to pay a contribution of EUR 1,800 to the TNW Fund, which in turn will be responsible for the reorientation of the (long-term) sick person. The medical force majeure procedure applies:

- when the employee has been uninterruptedly unfit for work for at least 9 months and there is no ongoing reintegration process for the employee
- when the mandatory procedure with the prevention advisor/occupational physician shows that it is definitively impossible for the employee to perform the agreed work and the employee has not asked for the possibility of adapted work, the employee cannot offer adapted work or the employee has refused the proposed reintegration plan.

employee outplacement.

