

Convention

en matière de durée de préavis pour les employés dont la rémunération annuelle excède
la limite fixée à l'art. 82§2 de la loi relative aux contrats de travail

Entre

le soussigné

dûment mandaté par

.....
.....
.....

ci-après dénommé l'employeur

et

M

.....
.....

ci-après dénommé l'employé(e)

il est convenu ce qui suit :

L'employeur a mis fin au contrat de travail de l'employé moyennant un préavis de mois notifié par lettre recommandée / exploit d'huissier¹ en date du

Les deux parties conviennent de fixer le délai de préavis à mois, compte tenu de l'ancienneté, de l'âge, de la rémunération et de la fonction de l'employé(e).

Fait à, le
en deux exemplaires, chacune des parties retirant et conservant le sien.

Signature de l'employé(e)
(précédée de la mention
"Lu et approuvé")

Signature de l'employeur
(précédée de la mention
"Lu et approuvé")

¹ Biffer la mention inutile.
F/41823/04-07

COMMENTAIRES

Le présent modèle peut être utilisé pour mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis, d'un employé dont le traitement annuel est supérieur au plafond fixé à l'article 82§2 (montant de base 16.100€ en 1985).

Ce plafond est adapté annuellement. Un article consacré à cette matière est publié chaque année au site du Groupe S www.groupes.be sous la rubrique 'actualités sociales interprofessionnelles'.

Fixation du délai de préavis

L'employeur doit prendre un accord avec l'employé concernant la durée du délai de préavis. A défaut d'un accord entre parties, celles-ci peuvent porter l'affaire devant le tribunal et il revient alors au juge de fixer de manière souveraine un délai en fonction des éléments concrets du cas dont il a été saisi.

L'accord fixant la durée du délai de préavis peut être conclu au plus tôt au moment que le préavis est donné : il n'est donc pas possible de prévoir un arrangement applicable au niveau du contrat de travail ou du règlement de travail.

Le délai de préavis à respecter peut faire l'objet d'un accord mais pour tout le moins doit être respecté le délai de préavis qui en fonction de l'ancienneté est reconnu aux employés dont les appointements annuels n'excèdent pas le plafond cité.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour calculer un préavis équitable. Une de celles-ci est la méthode Claeys laquelle est greffée sur la jurisprudence et de ce fait donne des bonnes indications à l'employeur. La méthode est basée sur 3 éléments : l'ancienneté, la rémunération (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) à l'entreprise et l'âge de l'employé. Sur son site www.groupes.be, le Groupe S met à votre disposition l'outil « iClaeys » avec lequel vous pouvez calculer un délai de préavis.

Le calcul du délai de préavis doit tenir compte de l'ancienneté acquise au moment que le préavis prend cours.

N.B .Lorsqu'à l'entrée en service de l'employé son traitement annuel est supérieur au plafond fixé à l'article 82§3 (montant de base de 32.200€ en 1985), le délai de préavis à respecter par l'employeur peut néanmoins être fixé à l'entrée en service. En aucun cas le délai ne peut être inférieur à trois mois par tranche de 5 ans entamée au service du même employeur.

L'indemnité de préavis à octroyer aux hauts cadres des sociétés cotées en bourse et des entreprises publiques autonomes qui sont entrés en service après le 31 mai 2010, ne peut excéder certains montants maximums.

Quand l'accord peut-il être conclu ?

Le préavis est notifié par exploit d'huissier : la notification du préavis se fait instantanément. L'accord relatif au délai de préavis peut être pris au moment de la notification (= remise de la lettre de préavis par le huissier).

Le préavis est notifié par lettre recommandée : une tendance minoritaire de jurisprudence estime que l'accord relatif au délai de préavis ne peut être conclu qu'après la notification du préavis. Ainsi l'accord relatif au délai sera conclu au plus tôt le troisième jour ouvrable suivant l'envoi recommandé de la lettre de préavis. Selon l'estime de la tendance opposée il n'est pas nécessaire d'attendre le troisième jour ouvrable suivant l'envoi recommandé avant de prendre l'accord. Selon cette tendance les effets à produire par la lettre recommandée n'ont aucun rapport avec la possibilité de conclure un accord au sujet du délai de préavis.

Convention

en matière de durée de préavis pour les employés dont la rémunération annuelle excède
la limite fixée à l'art. 82§2 de la loi relative aux contrats de travail

Entre

le soussigné

dûment mandaté par

.....
.....
.....

ci-après dénommé l'employeur

et

M

.....
.....

ci-après dénommé l'employé(e)

il est convenu ce qui suit :

L'employeur a mis fin au contrat de travail de l'employé moyennant un préavis de mois notifié par ¹
en date du

Les deux parties conviennent de fixer le délai de préavis à mois, compte tenu de l'ancienneté, de
l'âge, de la rémunération et de la fonction de l'employé(e).

Fait à, le
en deux exemplaires, chacune des parties retirant et conservant le sien.

Signature de l'employé(e)
(précédée de la mention
"Lu et approuvé")

Signature de l'employeur
(précédée de la mention
"Lu et approuvé")

¹ Biffer la mention inutile.
F/41823/04-07

Recommandé

.....
.....
.....

Madame,

Le soussigné
dûment mandaté par
l'employeur
.....
.....

a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Le délai de préavis est fixé à mois.
Ce délai de préavis prend cours le

En vue de rechercher un nouvel emploi, vous êtes autorisé(e) à vous absenter deux fois par semaine, pendant les six derniers mois du délai de préavis, pourvu que la durée des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine ; durant la période antérieure, vous ne pourrez vous absenter qu'une demi-journée par semaine.

Les dates auxquelles ce droit peut être exercé feront l'objet d'un accord mutuel.

En vertu de la Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'outplacement¹. Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai d'un mois pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à le

Signature de l'employeur

¹ L'employeur doit offrir de l'outplacement au travailleur :

- s'il est mis fin au contrat du travailleur pour un autre motif qu'un motif grave.
- si ce travailleur a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné.
- si ce travailleur compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompu au moment du licenciement
- si ce travailleur était occupé à concurrence d'au moins un mi-temps
- si ce travailleur doit encore être disponible pour le marché de l'emploi.

Notification de preavis pour les employés supérieurs¹ dont le contrat de travail débute avant le 1^{er} janvier 2012.

Recommandé

.....
.....
.....

Madame,

Le soussigné
dûment mandaté par
l'employeur

a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Le délai de préavis est fixé à mois.
Ce délai de préavis prend cours le

En vue de rechercher un nouvel emploi, vous êtes autorisé(e) à vous absenter deux fois par semaine, pendant les six derniers mois du délai de préavis, pourvu que la durée des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine ; durant la période antérieure, vous ne pourrez vous absenter qu'une demi-journée par semaine.

Les dates auxquelles ce droit peut être exercé feront l'objet d'un accord mutuel.

En vertu de la Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, vous vous voyez offrir le droit à une procédure d'outplacement². Cette offre fait l'objet d'un courrier séparé qui vous sera envoyé. Vous disposez d'un délai d'un mois pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à le

Signature de l'employeur

¹ Un employé supérieur a un salaire annuel plus élevé que la limite prévue à l'article 82§2 de la Loi relative aux contrats de travail.

² L'employeur doit offrir de l'outplacement au travailleur :

- s'il est mis fin au contrat du travailleur pour un autre motif qu'un motif grave.
- si ce travailleur a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné.
- si ce travailleur compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompu au moment du licenciement
- si ce travailleur était occupé à concurrence d'au moins un mi-temps
- si ce travailleur doit encore être disponible pour le marché de l'emploi.

Recommandé

.....
.....
.....

Offre de reclassement professionnel ¹

Madame,

Le soussigné
dûment mandaté par
l'employeur

vous fait par la présente, comme annoncé dans votre lettre de licenciement du, une offre concrète de reclassement professionnel.

Vous avez le droit à un reclassement professionnel individuel et/ou de groupe².

Les services du prestataire de services et ses modalités de fonctionnement sont définis comme suit :

- Les services qui font partie de la mission :
 - Un bilan personnel et professionnel.
 - Une assistance psychologique à la demande.
 - Elaboration d'un plan d'action.
 - Une aide logistique et administrative.
 -
- Les objectifs poursuivis, y compris les aspects les plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs de 45 ans et plus :
.....
.....
- Les méthodes d'accompagnement :
- Le début du programme de reclassement professionnel aura lieu le (date) à (lieu).
- Votre programme de reclassement professionnel vous sera transmis par un document qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi.

Sincères salutations.

Etabli le à

Signature de l'employeur

¹ Veuillez vous adresser au bureau de reclassement professionnel qui organisera le reclassement professionnel du travailleur licencié. Le bureau de reclassement professionnel vous offre un support administratif à l'occasion de la rédaction de votre offre de reclassement professionnel.

² Biffer la mention inutile.