

NOTIFICATION DE PRÉAVIS POUR EMPLOYÉ(E) SUPÉRIEUR(E) DONT LE CONTRAT CONTIENT DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉLAIS DE PRÉAVIS.

Commentaires

Pour certains employés (dont la rémunération dépasse la limite prévue à l'article 82§2 de la Loi relative aux contrats de travail), il est toutefois possible, depuis le 2 avril 1994, de prévoir dès l'engagement les délais de préavis qui devront être respectés lorsqu'il sera mis fin au contrat de travail (voyez le modèle de contrat de travail 2749).

Conditions :

1. La rémunération annuelle de l'employé doit, **au moment de l'engagement**, dépasser une certaine limite. Pour le calcul de cette rémunération, on tient compte du salaire mensuel brut normal ainsi que des avantages acquis en vertu du contrat.
2. La convention en matière de délais de préavis doit être conclue **au plus tard au moment de l'entrée en service**.
3. Le délai de préavis convenu **ne peut en aucun cas être inférieur au minimum légal**, c'est-à-dire trois mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée.

Attention: toutes les conventions relative aux top managers des sociétés cotées et des entreprises publiques autonomes, conclues après le 3 mai 2010 ne peuvent octroyer qu'une indemnité de préavis forfaitaire correspondant à maximum 12 mois de rémunération. S'il est décidé d'augmenter l'indemnité à octroyer (de 12 à maximum 18 mois), l'employeur doit obtenir l'assentiment de l'assemblée générale. Outre l'assentiment de l'assemblée générale, un avis du comité de rémunération est requis lorsque l'indemnité est supérieure à 18 mois. Outre l'assemblée générale, doivent également être saisis de la demande d'augmentation de l'indemnité de départ, le conseil d'entreprise, les délégués des travailleurs au sein du comité de prévention et protection au travail ou les délégués syndicaux. La demande doit être adressée aux différentes parties 30 jours avant la date de publication de la convocation de l'assemblée générale.

En ce qui concerne les employés dont la rémunération est variable, le nouveau plafond n'est applicable qu'à partir de l'exercice comptable suivant le 31 décembre 2010.

Lorsque la loi relative aux contrats de travail prévoit un délai minimum plus long que les 12 mois fixés par la loi du 6 avril 2010, c'est le délai minimum prévu par la loi relative aux contrats de travail qui reste en vigueur invariablement.

(source: loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise ou 'Corporate governance' dans les sociétés cotées en bourse et les entreprises publiques autonomes)

Lettre de notification de préavis pour les employés supérieurs dont le contrat de travail contient des dispositions relatives aux délais de préavis.

PAR RECOMMANDE

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

Madame, Monsieur,

Le soussigné
agissant en qualité de mandataire de
l'employeur
.....
.....

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

Conformément à ce qui a été convenu dans votre contrat de travail conclu en date du, le délai de préavis s'élève à jours calendrier / mois¹.

Ce délai de préavis prend cours le

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, à partir de l'offre, pour informer par écrit que vous entendez exercer ce droit à l'outplacement.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Fait à, le

Signature de l'employeur

¹ Biffer la mention inutile.

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.

Offre d'outplacement

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :	Travailleur concerné : Prénom :
Numéro de l'entreprise	Nom :
Représentée par M./Mme	Adresse :
Fonction
Adresse de l'entreprise:	Téléphone :
Téléphone	En service depuis le
Fax :	Hors service depuis le
E-mail :	Date de naissance :
	Barème salarial :

Madame, Monsieur,

Par la présente, vous êtes informé de l'offre sectorielle d'outplacement dans le cadre de la CCT du 19 juin 2008, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouveau travail. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, vous êtes invité à remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales _____.

Signature _____.

Fait à _____ en date du _____.

A compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Av E. Plasky, 144 à 1030 Bruxelles – Tél : 02/734 62 11 – Fax : 02/734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales _____.

Signature _____.

Fait à _____ en date du _____.