

# 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 ayant décidé de mettre fin au contrat de travail de l'employé(e), notifie le congé par lettre recommandée / exploit d'huissier<sup>1</sup> à la date de la signature de la présente convention.

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")

---

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

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)

# 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 ayant décidé de mettre fin au contrat de travail de l'employé(e), notifie le congé par lettre recommandée / exploit d'huissier<sup>1</sup> à la date de la signature de la présente convention.

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")

---

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

**Recommandé**

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

Madame, Monsieur,

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.

En vertu de la convention conclue ce jour, le délai de préavis s'élève à ..... mois.  
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'outplacement<sup>1</sup>. 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.

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

Fait à ..... le .....

Signature de l'employeur

---

<sup>1</sup> 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 EMPLOYES DONT LA  
REMUNERATION ANNUELLE EXCEDE LA LIMITE FIXEE A L'ART.  
82§2 DE LA LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL**

**Recommandé**

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

Madame, Monsieur,

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.

En vertu de la convention conclue ce jour, le délai de préavis s'élève à ..... mois.  
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'outplacement<sup>1</sup>. 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.

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

Fait à ..... le .....

Signature de l'employeur

---

<sup>1</sup> 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 :	Ouvrier concerné :
.....	Prénom : .....
Numéro de l'entreprise .....	Nom : .....
Représentée par	Adresse :
M./Mme .....	.....
Fonction .....	.....
Adresse de l'entreprise:	Téléphone : .....
.....	En service depuis le .....
.....	Hors service depuis le .....
Téléphone .....	Date de naissance : .....
Fax : .....	Barème salarial : .....
E-mail : .....	

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](http://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 \_\_\_\_\_.