

› Le salaire

La rémunération s'exprime en milliers et est ramenée à l'index 2007.

En d'autres termes, il faut recalculer le salaire selon la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire annuel brut x 106,53 (indice 2007)}}{1000 \times \text{indice du mois au cours duquel le préavis est donné}} = \text{salaire à utiliser}$$

Exemple: licenciement en novembre 2011 – salaire annuel brut = € 35 889

$$\frac{35\,889 \times 106,53}{1000 \times 118,96 \text{ (indice 11.2011)}} = € 32,14$$

La rémunération, soit 32,14 x 0,038 donne le troisième facteur.

› Exemple

Un comptable ayant une ancienneté de 14 ans et 5 mois et âgé de 39 ans et 11 mois, dont le salaire brut s'élève à € 35 883 (€ 2 582 x 13,9) est licencié le 07.11.11.

Le salaire brut mensuel a été multiplié par 13,9 étant donné que l'employé a droit au double pécule de vacances, ainsi qu'à une prime de fin d'année égale à un mois de salaire.

En appliquant la formule, nous obtenons le résultat suivant :

$$(0,87 \times 14,42) + (0,055 \times 39,91) + (0,038 \times 32,14) - 1,95 \\ = 12,54 + 2,20 + 1,22 - 1,95 \\ = 14 \text{ mois}$$

Situation pour les contrats prenant cours après le 1/1/2012.

Les nouveaux délais de préavis pour les employés supérieurs ont été fixés pour 2 périodes :

Les délais de préavis avant 2014 et les délais de préavis à partir de 2014.

Si le préavis émane de l'employeur, les délais suivants sont applicables :

Anc.	<3 a.	3 a.-4 a.	4 a.-5 a.	5 a.-6 a.	6 a.+
2012	91 j.	120 j.	150 j.	182 j.	30j. + par an
2014	91 j.	116 j.	145 j.	182j.	29j. + par an

Si le préavis émane de l'employé, le délai de préavis est fixé à la moitié du délai de préavis que l'employeur devrait respecter, avec un maximum.

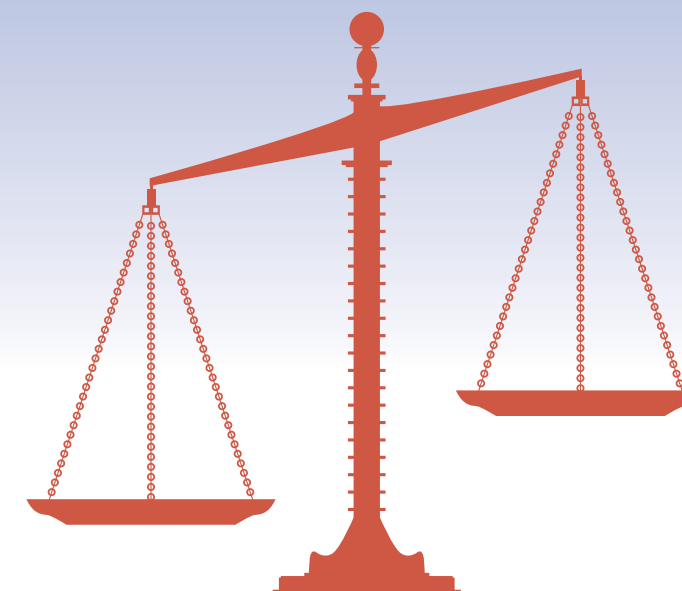
Anc.	<5 a.	5 a.-10 a.	10 a.-15 a.
2012	45 j.	90 j.	135 j.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 62.934 €, il reste possible de convenir des délais de préavis dérogatoires au plus tard au moment de l'entrée en service.

Les délais ne peuvent toutefois pas être inférieurs au minimum légal pour les employés inférieurs. Si aucune dérogation n'a été convenue, les mêmes délais que pour les employés supérieurs sont applicables.

Si le préavis émane d'un employé dont la rémunération annuelle dépasse 62.934 €, les mêmes règles que pour les employés supérieurs sont applicables. Un maximum plus élevé est toutefois applicable si l'employé a au moins 15 ans d'ancienneté. Dans ce cas, le délai de préavis est de 180 jours civils au maximum.

Délais de préavis des employés 2012



Pour plus de renseignements
consultez notre portail www.cgslib.be

1. Salaire inférieur au plafond

Situation actuelle pour les contrats de travail prenant cours avant le 1/1/2012

La loi sur les contrats de travail prévoit que les employés ont un délai de préavis de 3 mois par tranche d'ancienneté de 5 ans si l'employeur donne le préavis. Si c'est l'employé qui donne le préavis, le délai est réduit de moitié et ne peut dépasser les 3 mois.

Ancienneté	Délais de préavis	
	préavis employeur	préavis employé
moins de 5 ans	3 mois	1,5 mois
de 5 < 10 ans	6 mois	3 mois
de 10 < 15 ans	9 mois	3 mois
de 15 < 20 ans	12 mois	3 mois
de 20 < 25 ans	15 mois	3 mois
de 25 < 30 ans	18 mois	3 mois
de 30 < 35 ans	21 mois	3 mois
de 35 < 40 ans	24 mois	3 mois
de 40 < 45 ans	27 mois	3 mois

Cette règle concerne tous les employés dont la rémunération brute annuelle ne dépasse pas € 31 467. Si vous gagnez plus, ces délais constituent un minimum. Notez que le salaire annuel tient compte du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des autres avantages acquis en vertu du contrat de travail (titres repas, cotisation patronale à l'assurance-groupe, etc.). Chaque année, au premier janvier, le plafond de rémunération est adapté par rapport à l'évolution des salaires conventionnels.

Situation pour les contrats prenant cours après le 1/1/2012

Pour les employés inférieurs, rien ne change et le minimum légal de 3 mois de délai de préavis par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté reste applicable.

Si le préavis émane de l'employé, rien ne change non plus.

2. Délai de préavis si la rémunération annuelle brute est supérieure à € 31.467

Situation actuelle pour les contrats de travail prenant cours avant le 1/1/2012

2.1 L'employé donne son préavis

Comme mentionné précédemment, le délai à respecter par l'employé qui n'a pas cinq ans de service est de un mois et demi et de trois mois à partir de cinq ans d'ancienneté.

Si vous touchez plus de € 31 467 mais moins de € 62 934 brut par an, le délai de préavis dû par l'employé ne peut dépasser quatre mois et demi.

Au-delà de € 62 934 par an, tirer votre révérence peut vous obliger à prêter jusque maximum 6 mois de préavis. Dans les deux cas, il vaut mieux convenir au préalable du délai de préavis avec l'employeur.

2.2 Préavis de l'employeur

Si vous gagnez plus de € 31 467 brut par an, votre patron doit convenir avec vous du délai de préavis à observer. Cet accord se conclut au plus tôt au moment où le préavis est donné.

Exception: pour les employés qui sont entrés en service après le 01.04.1994, le délai de préavis peut être fixé par le contrat de travail, conclu au plus tard au moment de l'entrée en service. Cette clause ne peut figurer au contrat que si la rémunération annuelle à l'engagement dépasse € 62 934 au 01.01.2012.

2000 = 1 912 000 Fr.	2006 = € 55 193
2001 = 1 976 000 Fr.	2007 = € 56 187
2002 = € 50 554	2008 = € 57 162
2003 = € 51 842	2009 = € 59 469
2004 = € 52 836	2010 = € 60 654
2005 = € 53 825	2011 = € 61 071

Dans tous les autres cas, si votre salaire atteint plus de € 31 467 par an lors du licenciement, la loi ne prévoit qu'un minimum à respecter, de sorte que, dans la pratique, les parties devront s'entendre sur le délai de préavis. En l'absence de convention fixant le délai de préavis, il revient aux juridictions du travail de le déterminer. Celles-ci disposent d'un pouvoir d'appréciation souverain pour autant que le délai qu'elles fixent ne soit pas inférieur à 3 mois par tranche de 5 années entamée lorsque le préavis émane de l'employeur.

2.3 Formule Claeys

En vue d'avoir quand même une certaine ligne directrice, plusieurs juristes ont établi des formules de calcul. La plus connue étant sans doute celle de Thierry Claeys.

En se fondant sur la jurisprudence, il a développé une formule permettant de calculer approximativement le délai de préavis

auquel le travailleur peut s'attendre de la part d'un tribunal du travail.

Il va de soi que cette grille n'a aucune force de loi et ne peut s'imposer en règle. Il ne faut néanmoins pas négliger son importance comme échelle de valeur pour la détermination du délai de préavis.

Pour le calcul du délai de préavis, la grille Claeys ne tient compte que de trois critères : l'ancienneté, l'âge et le salaire. La durée du préavis se calcule comme suit :

(0,87 x ancienneté) + (0,055 x âge) + (0,038 x rémunération : 1000) – 1,95

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse € 120 000, il faut utiliser la formule suivante :

(0,87 x ancienneté) + (0,055 x âge) + (0,0029 x rémunération : 1000) + 2,96

> L'ancienneté

Elle s'exprime en nombre d'années et fractions d'année.

Ainsi :

1 mois = 0,08 ans	7 mois = 0,58 ans
2 mois = 0,16 ans	8 mois = 0,67 ans
3 mois = 0,25 ans	9 mois = 0,75 ans
4 mois = 0,33 ans	10 mois = 0,83 ans
5 mois = 0,42 ans	11 mois = 0,91 ans
6 mois = 0,5 ans	12 mois = 1 ans

Une ancienneté de 14 ans et 5 mois au moment du licenciement donne donc comme premier facteur 14,42 x 0,87.

> L'âge

L'âge s'exprime en années et en fractions d'année et non en mois.

Ainsi, 39 ans et 11 mois donne 39,91 x 0,055 pour le deuxième facteur.