

## MONTANTS – CLES DE LA REMUNERATION - 2006

| DUREE D' ESSAI   |  |                        |   |  |   |   |                                      |                                      |
|--|--|------------------------|---|--|---|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| R ≤ 33.082 EUR   |  |                        |   |  | R > 33.082 EUR  |   |                                      |                                      |
| maximum 6 mois   |  |                        |   |  | maximum 12 mois   |   |                                      |                                      |
| DUREE DU PREAVIS ET CONTEPREAVIS                             |  |                        |   |  |   |   |                                      |                                      |
| R ≤ 27.597 EUR   |  |                        | R > 27.597 EUR  |  |   | R > 55.193 EUR  |                                      |                                      |
| Préavis employeur  | Préavis employé  | Contre préavis employé | Préavis employeur   | Préavis employé                        | Contre préavis employé  | Préavis employeur   | Préavis employé                      | Contre préavis employé               |
| 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée             | 1,5 mois en-deça de 5 ans d'ancienneté et 3 mois au-delà | 1 mois                 | Commun accord avec minimum de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée  | Commun accord avec maximum de 4,5 mois | 2 mois  | Commun accord avec minimum de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée  | Commun accord avec maximum de 6 mois | Commun accord avec maximum de 4 mois |
| ABSENCES PENDANT LE PREAVIS POUR RECHERCHER UN NOUVEL EMPLOI |  |                        |   |  |   |   |                                      |                                      |
| R ≤ 27.597 EUR   |  |                        | R > 27.597 EUR  |  |   | R > 55.193 EUR  |                                      |                                      |
| 1 ou 2 fois par semaine avec max. d'1 journée                |  |                        | 1 ou 2 fois par semaine avec max. d'1 journée dans les 6 derniers mois du préavis et ½ journée seulement durant la période antérieure   |  |   | 1 ou 2 fois par semaine avec max. d'1 journée dans les 6 derniers mois du préavis et ½ journée seulement durant la période antérieure   |                                      |                                      |
| CLAUSE DE NON – CONCURRENCE (*)                              |  |                        |   |  |   |   |                                      |                                      |
| R ≤ 27.597 EUR   |  |                        | R > 27.597 EUR  |  |   | R > 55.193 EUR  |                                      |                                      |
| Non valable  |  |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Employé: non valable sauf CCT sectorielle ou accord dans l'entreprise entre employeur et organisations représentatives de travailleurs</li> <li>Représentant de commerce: valable</li> </ul> |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Employé: valable sauf CCT sectorielle ou accord dans l'entreprise entre employeur et organisations représentatives de travailleurs</li> <li>Représentant de commerce: valable</li> </ul> |                                      |                                      |
| CLAUSE D' ARBITRAGE  |  |                        |   |  |   |   |                                      |                                      |
| R ≤ 55.193 EUR   |  |                        |   |  | R > 55.193 EUR  |   |                                      |                                      |
| Non valable  |  |                        |   |  | Valable pour les responsables de: <ul style="list-style-type: none"> <li>la gestion journalière de l'entreprise</li> <li>la gestion de l'ensemble d'une division ou unité d'exploitation</li> </ul> |   |                                      |                                      |

(\*) Lorsque le plafond minimum de rémunération n'est pas atteint, certaines sources de doctrine et de jurisprudence considèrent la clause de non-concurrence comme étant nulle. La nullité ne pourrait être invoquée que par le(s) travailleur(s).