****

**Niet-concurrentiebeding internationale omgeving (werknemer die niet het statuut van handelsvertegenwoordiger heeft)**

Tussen:

Mijnheer/Mevrouw ....................................................................................................
optredend als gevolmachtigde van de werkgever : ................................................................
straat: .......................................................................................... nr. ........ ..........
post nr.: ............. plaats: .............................................................................
hierna “de werkgever” genoemd,

En:

Mijnheer/Mevrouw .................................... ...................................
straat: ...................................................................................... nr. ........... ............
post nr.: .............. plaats : ............................................................................
hierna “de werknemer” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

De werknemer verbindt er zich toe bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de werkgever nadeel te berokkenen door de kennis die eigen is aan de werkgever en die hij op industrieel of op handelsgebied bij deze werkgever heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

Onder soortgelijke activiteit wordt begrepen[[1]](#footnote-1):

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

Het concurrentiebeding heeft uitwerking in[[2]](#footnote-2):

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

Dit beding heeft een looptijd van .......... en gaat in vanaf de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen[[3]](#footnote-3).

De werkgever verbindt er zich toe om in de betaling te voorzien van een enige en forfaitaire compensatievergoeding die gelijk is aan ½ van het brutoloon dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding, berekend op basis van wat de werknemer ontvangen heeft gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen. Aangezien het niet-concurrentiebeding een geldigheid heeft van .......... maanden, stemt deze forfaitaire vergoeding overeen met het loon van .......... maanden.

De werkgever beschikt evenwel over de mogelijkheid om binnen een termijn van 15 dagen, te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst, af te zien van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Indien de werknemer het concurrentiebeding overtreedt moet hij aan de werknemer het dubbele van de forfaitaire vergoeding, waarvan sprake was in vorig artikel terugbetalen, onverminderd het recht van de werkgever om algehele schadevergoeding te vorderen.

Dit beding heeft geen uitwerking na de proefperiode wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden in hoofde van de werkgever. In geval van beëindiging tijdens de proefperiode wordt de toepassingsduur van het beding beperkt tot de duur van de effectieve prestaties tijdens de proefperiode[[4]](#footnote-4).

Daarenboven wordt het volgende overeengekomen:

Opgemaakt in tweevoud,
Opgesteld te .........., op ...../...../..........

**Handtekening van de werknemer, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)Handtekening van de werkgever, (voorafgegaan door de eigenhandig geschreven vermelding “Gelezen en goedgekeurd”)**

**Niet-concurrentiebeding internationale omgeving (werknemer die niet het statuut van handelsvertegenwoordiger heeft)**

**Toelichtingen**

U kan een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst van uw werknemers invoegen om te beletten dat uw werknemers bij het einde van de overeenkomst bij een concurrerende werkgever gaan werken of zelf een concurrerende activiteit opstarten.

Voor ondernemingen die een internationaal activiteitsveld of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten en voor ondernemingen die over een eigen dienst van onderzoek beschikken, kan voor de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming voor deze laatste nadelig kan zijn, worden afgeweken van:

* de voorwaarde dat het concurrentiebeding geografisch beperkt moet worden tot de plaatsen waar de bediende de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius en niet verder mag reiken dan het Belgisch grondgebied, op voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt, tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt. Het beding mag geografisch dus verder reiken dan het Belgisch grondgebied.
* de voorwaarde dat het niet langer mag lopen dan 12 maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde neemt, op voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt, tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt. Het beding mag dus een langere periode behelzen dan 12 maanden.
* de voorwaarde dat het concurrentiebeding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, op voorwaarde dat de werkgever een vergoeding betaalt, tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt. Het beding kan dus wel uitwerking hebben gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst, ofwel na deze periode indien het ontslag om dringende reden wordt gegeven door de werkgever. Indien aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft het afwijkingsbeding enkel uitwerking gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de arbeidsprestaties die gedurende de proefperiode werden verricht[[5]](#footnote-5).

De modaliteiten van dit afwijkend beding moet vastgesteld worden:

* hetzij door een sectorale C.A.O.
* bij gebrek daaraan door een ondernemings- C.A.O.
* bij gebrek daaraan door een individuele overeenkomst.

Het afwijkingsbeding heeft slechts uitwerking op voorwaarde dat de werkgever een compensatoire vergoeding betaalt. De berekeningsmodaliteiten van de compensatoire vergoeding worden bepaald door de overeenkomst, rekening houdend met de volgende elementen: de aard van de activiteiten, de geldigheidsduur van het beding, het bij het beding vastgesteld territoriaal toepassingsgebied en het bedrag van het loon.

Evenwel moet het bedrag van de compensatoire vergoeding ten minste gelijk zijn aan ½ van het brutoloon van de bediende dat overeenstemt met de werkelijke toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de bediende heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

De werkgever kan binnen een termijn van 15 dagen te rekenen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de bediende aan de toepassing van het afwijkingsbeding verzaken en in dat geval vervalt de verplichting om een vergoeding te betalen. Om discussie hieromtrent te vermijden moet dit per aangetekend schrijven gebeuren.

Wanneer de bediende echter wordt ontslagen met een opzegging is de werkgever ertoe gehouden aan de bediende, op het ogenblik dat hij de opzegging betekent, mee te delen of hij de bedoeling heeft het beding werkelijk toe te passen. De werkgever zal dit dus in de opzeggingsbrief moeten vermelden.

**Opgelet: de volgende voorwaarden gelden**

* Voor arbeiders bestaat er nog steeds geen mogelijkheid om een internationaal concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Er dient dus nog een afweging te worden gemaakt naargelang de werknemer in hoofdzaak intellectuele arbeid of handenarbeid verricht[[6]](#footnote-6).
* De mogelijkheid om een concurrentiebeding in te lassen in een arbeidsovereenkomst hangt af van het jaarloon van de werknemer. Het ogenblik waarop rekening gehouden moet worden met dit jaarloon is het ogenblik waarop de werkgever het concurrentiebeding wil toepassen, namelijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer **het jaarloon 43.106 EUR euro niet overschrijdt**[[7]](#footnote-7), wordt het concurrentiebeding als niet- bestaande beschouwd.

Wanneer **het jaarloon meer bedraagt dan 43.106 EUR maar 86.212 EUR niet overschrijdt**7, mag het beding enkel worden toegepast op de categorieën van functies of op functies bepaald bij C.A.O. Die C.A.O. moet in beginsel worden gesloten in een paritair comité of subcomité. Een dergelijke C.A.O. werd tot nu toe enkel in het paritair comité voor het hotelbedrijf gesloten.

Bij ontstentenis van een dergelijke C.A.O. hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gerede partij, bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Wanneer **het jaarloon 86.212 EUR overschrijdt**7, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig toegepast worden, behalve voor de categorieën van functies of de functies uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Die C.A.O. moet in beginsel worden gesloten in een paritair comité of subcomité. Bij ontstentenis van een dergelijke C.A.O., en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen de categorieën van functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de hoger omschreven procedure.

* Het concurrentiebeding moet vastgelegd zijn in een individueel schrijven, niet noodzakelijk in de oorspronkelijk afgesloten overeenkomst. Dit kan ook in een geschrift dat opgemaakt wordt tijdens de uitvoering van de overeenkomst.
* Het concurrentiebeding moet betrekking hebben op gelijkaardige activiteiten en dus niet op alle activiteiten in het algemeen.
1. Functiebeschrijving van de werknemer. [↑](#footnote-ref-1)
2. Geografische beperkingen hangen af van de C.A.O. gesloten op het vlak van de bedrijfstak; bij ontstentenis daarvan bij C.A.O., gesloten op het vlak van de onderneming, bij ontstentenis van een C.A.O. bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende. [↑](#footnote-ref-2)
3. Temporele beperkingen hangen af van de C.A.O. gesloten op het vlak van de bedrijfstak; bij ontstentenis daarvan bij C.A.O., gesloten op het vlak van de onderneming, bij ontstentenis van een C.A.O. bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ontslagbeperkingen hangen af van de C.A.O. gesloten op het vlak van de bedrijfstak; bij ontstentenis daarvan bij C.A.O., gesloten op het vlak van de onderneming, bij ontstentenis van een C.A.O. bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende. [↑](#footnote-ref-4)
5. Als gevolg van de nieuwe wetgeving omtrent het eenheidsstatuut zullen deze regels wellicht nog worden aangepast in die zin dat wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst, de toepassingsduur van het beding beperkt zal worden tot de duur van de arbeidsprestaties die sinds de aanvang van de arbeidsovereenkomst werden verricht (i.p.v. gedurende de proefperiode). [↑](#footnote-ref-5)
6. Het Grondwettelijk Hof heeft zich nog niet uitgesproken over het onderscheid tussen arbeiders en bedienden m.b.t. het internationaal concurrentiebeding. Het is niet uitgesloten dat het Hof dit onderscheid in de toekomst ongrondwettig zal bevinden waardoor een werkgever zich ten aanzien van een bediende evenmin nog op dit internationaal concurrentiebeding zal kunnen beroepen. [↑](#footnote-ref-6)
7. Bedragen voor het jaar 2025. [↑](#footnote-ref-7)