****

**Clause de non-concurrence  
(travailleur qui n'a pas le statut de représentant de commerce)**

Entre :

Madame/Monsieur ....................................................................................................  
dûment mandaté(e) par l’employeur : ................................................................  
rue : .......................................................................................... n° ........ ..........  
code postal : ............. localité : .............................................................................  
Ci-après dénommé(e) « l’employeur »,

Et :

Madame/Monsieur .................................... ...................................  
rue : ...................................................................................... n° ........... ............  
code postal : .............. localité : ............................................................................  
Ci-après dénommé(e) « le travailleur »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Le travailleur s'engage, après avoir quitté l'entreprise à ne pas exercer des activités similaires soit par l'exploitation d'une entreprise soit en entrant au service d'un employeur concurrent, lui permettant de nuire aux intérêts de l'employeur en utilisant les connaissances industrielles ou commerciales acquises au service de l'employeur, à son propre profit ou au profit d'une entreprise concurrente.

Par activités similaires sont entendues[[1]](#footnote-1) :

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

La clause de non-concurrence sort ses effets dans les provinces suivantes de la Belgique[[2]](#footnote-2) :

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

La durée d'application de la clause est de .......... et prend cours à partir du jour où prend fin le contrat de louage de services[[3]](#footnote-3).



L'employeur s'engage à payer une indemnité compensatoire unique et forfaitaire correspondant à la moitié de la rémunération brute afférente à la période d'application de la clause, calculée sur la rémunération perçue par le travailleur pour le mois précédant le jour auquel a pris fin le contrat de louage de services. Étant donné que la clause de non-concurrence a une validité de .......... mois, cette indemnité forfaitaire correspond à une rémunération de .......... mois.

Toutefois, l'employeur peut dans les quinze jours suivant la fin du contrat, renoncer à l'application effective de la clause de non-concurrence. Dans ce cas, l'indemnité compensatoire forfaitaire n'est pas due.

Si le travailleur contrevient à cette clause de non-concurrence, il devra rembourser à l'employeur le double de l'indemnité forfaitaire dont il est question ci-dessus, sans préjudice pour l'employeur de réclamer une indemnisation totale.

Cette clause ne produit aucun effet s'il est mis fin au contrat :

* Durant les six premiers mois à partir du début du contrat
* Après cette période :
  + par l'employeur sans motif grave.
  + par le travailleur pour motif grave.

Dans ce cas l’indemnité compensatoire forfaitaire dont il est question à l’article 4 ne sera pas due.

Il est en outre convenu ce qui suit :

Ainsi établi en double exemplaire,   
Fait à .........., le ...../...../..........

**Signature du travailleur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)Signature de l'employeur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)**

**Clause de non-concurrence (travailleur qui n'a pas le statut de représentant de commerce)**

**Commentaire**

Une clause de non-concurrence peut être insérée dans le contrat de travail du travailleur afin d'éviter que celui-ci soit occupé par un employeur concurrent ou entreprenne lui-même une activité concurrente, à la fin de son contrat de travail.

Une clause de non-concurrence est soumise à une condition d'existence et à certaines conditions de validité.

**Condition d’existence**

La possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans un contrat de travail est conditionnée par l'importance de la rémunération annuelle du travailleur. La rémunération annuelle à prendre en considération est celle payée au moment où l'employeur souhaite appliquer la clause de non-concurrence, à savoir, à la fin du contrat de travail.

Pour les contrats de travail **dont la rémunération annuelle n'excède pas 41.969 EUR**[[4]](#footnote-4), la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Si la **rémunération annuelle est supérieure à 41.969 EUR sans excéder 83.939 EUR**4, la clause ne peut être prévue que pour les catégories de fonctions ou les fonctions fixées par une CCT qui doit, en principe, être conclue par la commission ou sous-commission paritaire. Jusqu'à ce jour, une telle CCT n'a été conclue que par la commission paritaire de l'industrie hôtelière

En l'absence d'une telle CCT, soit parce que les organes de la CP ne fonctionnent pas, soit parce que les membres de ces organes ne parviennent pas à se mettre d'accord, même à l'issue d'une procédure de conciliation, les fonctions ou catégories de fonctions concernées peuvent être fixées au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente, moyennant un accord conclu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

Lorsque **la rémunération annuelle excède 83.939 EUR**4, la clause de non concurrence peut être incluse valablement dans le contrat de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective du travail.

En principe la CCT doit être conclue par une commission ou sous-commission paritaire. A défaut d'une CCT semblable et en cas d'échec de la procédure de conciliation, les catégories de fonctions peuvent être fixées au niveau de l'entreprise en respectant les procédures énoncées ci-avant.

**Conditions de validité**

1. La clause de non-concurrence doit être constatée par un écrit individuel, qui ne doit pas nécessairement être le contrat conclu initialement. Elle peut également faire l'objet d'un écrit établi pendant l'exécution du contrat.
2. La clause de non-concurrence doit se rapporter à des activités similaires et donc ne pas viser toutes les activités en général.
3. Sur le plan géographique, l'application de la clause doit être limitée aux lieux où le travailleur peut réellement faire concurrence à l'employeur et elle est, en tout état de cause, limitée au territoire national.
4. La durée maximale de la clause est de 12 mois.
5. La clause doit prévoir le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire, à moins qu'il renonce dans les quinze jours suivant la fin du contrat, à l'application réelle de la clause de non-concurrence. Afin d'éviter toute contestation, la renonciation sera notifiée par lettre recommandée à la poste. Cette indemnité s'élèvera au moins à 50% de la rémunération brute afférente à la durée d'application de la clause de non-concurrence.

**Conséquences**

Quand la clause de non-concurrence ne répond pas à la condition d'existence ou aux conditions de validité, cela a pour conséquence que ladite clause est nulle. Cette nullité est relative, ce qui signifie que seul le travailleur peut s'en prévaloir. L'employeur ne peut pas invoquer la nullité pour éviter l'indemnisation compensatoire quand il a laissé passer la période de quinze jours pour renoncer à l'application de la clause.

**Il convient donc de vérifier soigneusement si toutes les conditions sont remplies quand on souhaite faire signer une clause de non-concurrence au travailleur. Il en va de même au moment de la démission du travailleur (cf. l'importance de la rémunération annuelle à la fin du contrat de travail). Ensuite, il faut bien se demander si l'on souhaite effectivement faire application de la clause en cas de démission. C'est pourquoi il faut se servir de la clause de non-concurrence avec la plus grande circonspection.**

**Entrée en vigueur**

La clause de concurrence ne sort pas ses effets s'il est mis fin au contrat: soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit par l'employeur sans motif grave ou bien encore par le travailleur pour motif grave. Dans tous les autres cas, la clause sort normalement ses effets.

**Violation**

Le travailleur qui viole la clause de non-concurrence est tenu de rembourser à l'employeur l'indemnité de non-concurrence qu'il a reçue. En outre, il doit payer à l'employeur un montant identique.

Le juge peut, sur la demande du travailleur, diminuer le montant, en tenant compte du dommage causé et de la durée réelle pendant laquelle la clause a été respectée.

Le juge peut aussi admettre, à la requête de l'employeur, une indemnisation plus élevée, à condition qu'il puisse prouver l'existence et l'ampleur du dommage.

1. Description de fonction du travailleur. [↑](#footnote-ref-1)
2. L'effet de la clause de non-concurrence doit être limité aux lieux où le travailleur peut effectivement entrer en concurrence avec l'employeur, vu la nature des activités de l'entreprise et son terrain d'action, sans pouvoir aller au-delà des frontières du royaume. [↑](#footnote-ref-2)
3. 12 mois maximum. [↑](#footnote-ref-3)
4. Montants valables pour l'année 2022. [↑](#footnote-ref-4)