****

**Niet-concurrentiebeding (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 de volgende provincies van België[[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 .........., stemt deze forfaitaire vergoeding overeen met het loon van ...........

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. In dat geval is de forfaitaire compensatoire vergoeding niet verschuldigd.

Indien de werknemer het concurrentiebeding overtreedt moet hij aan de werkgever 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 zo de overeenkomst beëindigd wordt:

* gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst.
* na deze periode:
  + zo de werkgever opzegt zonder dringende reden.
  + zo de werknemer opzegt om dringende reden.

In dat geval is de forfaitaire compensatievergoeding waarvan sprake in artikel 4 niet verschuldigd.

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 (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.

Een concurrentiebeding is onderworpen aan een bestaansvoorwaarde en aan bepaalde geldigheidsvoorwaarden.

**Bestaansvoorwaarde**

De mogelijkheid om een concurrentiebeding in te lassen in een arbeidsovereenkomst hangt af van het jaarloon van de werknemer. Het ogenblik waarop moet rekening gehouden worden met dit jaarloon is het ogenblik waarop de werkgever het concurrentiebeding wil toepassen, namelijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer **het jaarloon 36.785 EUR niet overschrijdt**[[4]](#footnote-4), wordt het concurrentiebeding als niet- bestaande beschouwd.

Wanneer **het jaarloon meer bedraagt dan 36.785 EUR maar 73.571 EUR niet overschrijdt**4, 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 P.C. 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 73.571 EUR overschrijdt**4, 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.

**Geldigheidsvoorwaarden**

1. 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.
2. Het concurrentiebeding moet betrekking hebben op gelijkaardige activiteiten en dus niet op alle activiteiten in het algemeen.
3. Het beding moet geografisch beperkt worden tot de plaats waar de werknemer werkelijk kan concurreren met de werkgever en is in elk geval beperkt tot het nationaal grondgebied.
4. De maximale duur van het beding bedraagt 12 maanden.
5. Het beding moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van 15 dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding. Om betwisting hieromtrent te vermijden moet dit aangetekend verstuurd worden. Het bedrag van deze vergoeding bedraagt minstens ½ van het brutoloon dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding.

**Gevolgen**

Indien het concurrentiebeding niet strookt met de bestaansvoorwaarde of de geldigheidsvoorwaarden heeft dit de nietigheid van het volledige beding tot gevolg. Deze nietigheid is evenwel relatief, wat betekent dat zij alleen door de werknemer kan ingeroepen worden! De werkgever kan zich dus niet op de nietigheid beroepen om aan de betaling van de compensatoire vergoeding onderuit te komen, indien hij de termijn van vijftien dagen heeft laten voorbijgaan om af te zien van de toepassing van het concurrentiebeding.

**Indien men een concurrentiebeding ter ondertekening aan de werknemer wil voorleggen dient men dus zorgvuldig na te gaan of alle voorwaarden zijn voldaan. Ook bij het ontslag dient men dit te doen (cfr. hoogte van het jaarloon op het einde van de overeenkomst). Vervolgens dient men bij ontslag zorgvuldig af te wegen of men toepassing wil maken van het beding. Om deze reden dient men het concurrentiebeding met de grootste voorzichtigheid te gebruiken.**

**Uitwerking**

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking 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 of door de werknemer om een dringende reden. In alle andere gevallen heeft het beding normaliter wel uitwerking.

**Overtreding**

De werknemer die het concurrentiebeding overtreedt, is ertoe gehouden aan de werkgever de enige en compensatoire vergoeding terug te storten die hij ontvangen heeft, en moet daarenboven aan de werkgever een gelijkwaardig bedrag betalen. Op verzoek van de werknemer kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

1. Functiebeschrijving van de werknemer. [↑](#footnote-ref-1)
2. Het concurrentiebeding moet beperkt worden tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius, zonder verder te mogen reiken dan 's lands grondgebied. [↑](#footnote-ref-2)
3. Maximum 12 maanden. [↑](#footnote-ref-3)
4. Bedragen voor het jaar 2022. [↑](#footnote-ref-4)