****

**Clause de non-concurrence environnement international
(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 à[[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 travail[[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.

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.

La clause reste sans effet à l'issue de la période d'essai si le travailleur démissionne pour motif grave dans le chef de l'employeur.

En cas de rupture pendant la période d'essai, la durée d'application est limitée à la celle des prestations effectives pendant la période d'essai[[4]](#footnote-4).

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 environnement international (travailleur qui n'a pas le statut de représentant de commerce)**

**Commentaire**

Une clause de non-concurrence peut être incluse 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.

Dans les entreprises dont les activités d'exploitation se situent sur un plan international ou ayant d'importants intérêts économiques, techniques et financiers sur des marchés internationaux ainsi que pour les entreprises qui disposent d'un service de recherches propre, pour les employés qui sont occupés à des tâches qui leur permettent d'acquérir directement ou indirectement la connaissance de procédés dont la mise en œuvre en dehors de l'entreprise peut léser les intérêts de celle-ci, il est permis de déroger :

* à la condition de la limitation géographique aux lieux où l’employé peut entrer en concurrence effective avec l’employeur au vu de la nature des activités de l’entreprise et de son terrain d’action et à la condition de la limitation de l’effet de la clause au territoire belge, à condition que l’employeur paie une indemnité, à moins qu’il renonce à l’application effective de la clause de non-concurrence. L’effet géographique de la clause peut donc dépasser le territoire belge ;
* à la condition limitant l’effet de la clause dans le temps à 12 mois maximum à compter de la fin du contrat de travail, à condition que l’employeur paie une indemnité, à moins qu’il renonce à l’application effective de la clause de non-concurrence. L’effet de la clause dans le temps peut donc dépasser 12 mois ;
* à l’absence d’effet de la clause lorsqu’il est mis fin au contrat soit au cours des six premiers mois à partir du début du contrat, soit à l’issue de cette période par l’employeur sans faire valoir un motif grave, à condition que l’employeur paie une indemnité, à moins qu’il renonce à l’application effective de la clause de non-concurrence. La clause peut donc sortir ses effets soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période si l’employeur licencie le travailleur pour motif grave. En cas de rupture de contrat au cours des six premiers mois à partir du début du contrat, la clause de non-concurrence sort uniquement ses effets pendant une période correspondant à la durée des prestations de travail fournies pendant la période d’essai[[5]](#footnote-5).

Les modalités de cette clause dérogatoire doivent être fixées :

* par une CCT sectorielle ;
* à défaut, par une CCT conclue au niveau de l’entreprise ;
* à défaut, par un accord individuel.

La clause dérogatoire de non-concurrence ne pourra sortir ses effets qu’à condition que l’employeur paie une indemnité compensatoire forfaitaire. Les modalités de calcul de l’indemnité, qui sont fixées par le contrat, doivent tenir compte des éléments suivants : la nature des activités, la durée de validité de la clause, le rayon d’application fixé par la clause et l’importance de la rémunération.

Toutefois, le montant de l’indemnité compensatoire sera tout au moins égal à la moitié de la rémunération brute de l’employé afférente à la durée d’application effective de la clause. Ce montant est basé sur la rémunération brute perçue par l’employé pour le mois précédant le jour de la fin du contrat de travail.

Dans un délai de quinze jours à compter du jour de la fin du contrat de travail de l’employé, l’employeur peut renoncer à l’application de la clause dérogatoire. Dans ce cas, l’obligation de payer une indemnité est supprimée. Cette renonciation doit être notifiée par lettre recommandée afin d’éviter des contestations ultérieures.

Cependant, lorsque l’employeur entend licencier un employé moyennant préavis, il est tenu de communiquer à ce dernier s’il a l’intention d’appliquer effectivement la clause au moment de la notification du préavis.

**Attention : les conditions suivantes sont en vigueur**

* Pour les ouvriers, il n’existe pas encore de possibilité de conclure une clause de non-concurrence internationale. Par conséquent, une évaluation doit être faite selon que le travailleur fournit principalement un travail d’ordre intellectuel ou manuel[[6]](#footnote-6).
* La possibilité d’insérer une clause de non-concurrence dans un contrat de travail est conditionnée par l’importance de la rémunération annuelle de l’employé. 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 36.785 EUR**[[7]](#footnote-7), la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Si la **rémunération annuelle est supérieure à 36.785 EUR sans excéder 73.571 EUR**7, 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 73.571 EUR**7, 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.

* 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.
* La clause de non-concurrence doit se rapporter à des activités similaires et donc ne pas viser toutes les activités en général.
1. Description de fonction du travailleur. [↑](#footnote-ref-1)
2. Les limitations géographiques sont fixées par la CCT conclue au niveau du secteur d'activité, a défaut par la CCT conclue au niveau de l'entreprise, à défaut par un accord individuel conclu entre l'employeur et l'employé. [↑](#footnote-ref-2)
3. Les limitations de durée sont fixées par la CCT conclue au niveau du secteur d'activité, a défaut par la CCT conclue au niveau de l'entreprise, à défaut par un accord individuel conclu entre l'employeur et l'employé. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les modalités propres à la fin du contrat de travail peuvent être fixées par la CCT conclue au niveau du secteur d’activité, a défaut par la CCT conclue au niveau de l’entreprise, à défaut par un accord individuel conclu entre l’employeur et l’employé. [↑](#footnote-ref-4)
5. La nouvelle législation relative au statut unique ayant supprimé la période d’essai, ces règles pourraient être modifiées à l’avenir de la manière suivante (sous toutes réserves!) : lorsqu’il est mis fin au contrat de travail au cours des six premiers mois à partir du début du contrat, la durée d’application de la clause sera limitée à la durée des prestations de travail fournies depuis le début du contrat (et non durant la période d’essai). [↑](#footnote-ref-5)
6. La Cour Constitutionnelle n'a pas encore jugé la distinction qui existe entre les ouvriers et les employés sur la clause non-concurrence internationale. Il n'est donc pas exclu que la distinction sera jugée inconstitutionnelle de sorte que l'employeur ne peut plus faire appel à la clause de non-concurrence internationale en ce qui concerne son employé. [↑](#footnote-ref-6)
7. Montants valables pour l’année 2022. [↑](#footnote-ref-7)