



Les clauses de non-concurrence et le contrat de travail

Didier PIRONET

Comme nous l'avons examiné dans une contribution précédente, tout travailleur peut, en principe, après la fin du contrat de travail, exercer une concurrence loyale à l'encontre de son ancien employeur. Ce dernier peut cependant se protéger, à tout le moins temporairement, en concluant une clause de non-concurrence avec le travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé.

La clause de non-concurrence peut être adoptée lors de la conclusion du contrat de travail, au cours de son exécution ou bien après la rupture du contrat. Le régime juridique qui lui est applicable diffère fortement dans ce dernier cas.

Clause de non-concurrence conclue avant la fin des relations contractuelles ou au moment de la rupture

Dans cette hypothèse, la clause est soumise aux conditions strictes édictées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour qu'une telle clause puisse exister, il est notamment exigé que la rémunération annuelle du travailleur soit supérieure à 60.654,00 €, ou à 30.327,00 € pour les catégories de fonction ou les fonctions déterminées par une convention collective ou un accord d'entreprise. Il est toutefois important de noter que cette exigence est assouplie pour les représentants de commerce puisque le seuil à atteindre est limité à 30.327,00 €.

La loi exige également que la clause ne vise que les activités similaires à celles de l'ancien employeur, soit limitée géographiquement au territoire où le travailleur peut réellement faire concurrence à son ancien employeur, sans pouvoir en principe dépasser les frontières nationales, et soit limitée à une durée maximale de douze mois calculée à partir de la fin des relations de travail.

Il peut néanmoins être dérogé à ces deux dernières limitations dans le cas d'employés travaillant pour des entreprises ayant un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux, ou qui disposent d'un service de recherches propre. Pour ces derniers, le champ d'application de la clause de non-concurrence peut s'étendre à d'autres pays que la Belgique, à la condition qu'ils soient déterminés avec

suffisamment de précision. De même, l'interdiction peut s'appliquer pendant plus de douze mois¹. C'est ce qu'on appelle la clause spéciale de non-concurrence.

Enfin, l'employeur doit, sauf pour les représentants de commerce, verser une indemnité compensatoire au travailleur. Elle doit s'élever au moins à la moitié de la rémunération brute correspondant à la durée d'application de la clause. La seule façon d'échapper au paiement de cette indemnité consiste pour l'employeur à renoncer à l'application de la clause dans les quinze jours qui suivent la cessation du contrat.

La clause de non-concurrence ne trouve pas à s'appliquer lorsque le contrat prend fin durant la période d'essai, ou qu'il y est mis fin par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur pour motif grave. Il peut être dérogé à cette règle dans la clause spéciale de non-concurrence.

Si le travailleur viole la clause de non-concurrence, il devra non seulement rembourser le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, mais également payer à son ancien employeur une somme équivalente à titre de sanction. Si le travailleur est un représentant de commerce, la loi ne prévoit pas une telle indemnité mais permet cependant d'en prévoir une dont le montant est limité à trois mois de rémunération.

Clause de non-concurrence conclue après la rupture du contrat de travail

Cette hypothèse n'étant pas visée par la loi relative aux contrats de travail, elle est régie par le droit civil. Les conditions décrites ci-dessus ne lui sont nullement applicables. Ce type de clause est donc beaucoup plus attractif pour les employeurs qui peuvent ainsi adapter la clause en toute liberté à leur situation et la mettre en œuvre à l'égard de n'importe quel ancien travailleur, moyennant l'accord de ce dernier. Il est cependant fortement recommandé de rédiger un écrit pour éviter tout problème de preuve.

Ce type de clause est d'autant plus intéressant que la Cour de Cassation a jugé en 2003 que l'éventuelle indemnité allouée au travailleur dans ce cadre ne constitue pas de la rémunération, et n'est par conséquent pas soumise aux cotisations de sécurité sociale, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une indemnité de rupture déguisée (Cass., 22 septembre 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 381). La même indemnité octroyée par une clause de non-concurrence fixée dans le contrat de travail est par contre soumise aux cotisations de sécurité sociale.

¹ Cette durée doit toutefois être raisonnable et proportionnelle à la nature des fonctions. Il est admis qu'elle ne peut excéder en principe deux ou trois ans.