

# En quoi le salaire annuel du travailleur joue-t-il un rôle important ?

Les périodes d'essai, les clauses de non-concurrence et les délais de préavis varient en fonction de la rémunération annuelle du travailleur selon qu'elle dépasse ou non les montants de rémunération prévus par la loi relative aux contrats de travail. Ces montants sont adaptés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier.

## Durée maximale de la période d'essai pour employés

La période d'essai minimale des employés s'élève à 1 mois. La durée maximale peut s'élever à 6 mois si la rémunération annuelle est inférieure à 34 261 EUR et à 12 mois si elle est supérieure à ce montant.

## La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est celle par laquelle le travailleur s'interdit de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée, en exerçant des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent. Les conditions de validité d'une clause de non-concurrence varient selon qu'on est en présence d'un travailleur ayant le statut d'ouvrier, d'employé ou de représentant de commerce. La clause de non-concurrence pour ouvriers/employés est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 28 580 EUR. La clause de non-concurrence qui, dans ces conditions, serait quand même inscrite dans le contrat de travail, est nulle. Toutefois, cette nullité est relative : seul le travailleur peut invoquer la nullité de la clause. Il peut choisir entre la nullité de la clause de non-concurrence et le paiement d'une indemnité compensatoire (et s'interdire ainsi d'exercer une activité similaire). Si la condition de rémunération n'est pas remplie, l'employeur peut uniquement renoncer à l'application de la clause, endéans les 15 jours calendriers. Lorsque la rémunération annuelle des ouvriers/employés est comprise entre 28 580 EUR et 57 162 EUR, la clause ne peut s'appliquer qu'à des fonctions déterminées

par convention collective de travail, conclue en commission ou sous-commission paritaire. A défaut d'une telle convention, les fonctions peuvent être déterminées au niveau de l'entreprise par accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. Lorsque la rémunération annuelle des ouvriers/employés dépasse 57 162 EUR, la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans le contrat de travail, sauf pour les fonctions éventuellement exclues par convention collective conclue en commission ou en sous-commission paritaire et à défaut, au niveau de l'entreprise par accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. La clause de non-concurrence pour les représentants de commerce peut valablement figurer dans le contrat lorsque la rémunération annuelle dépasse 28 580 EUR.

## La clause d'arbitrage pour employés

Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat. Cette clause par laquelle les parties s'engagent, avant tout différend, à soumettre ce litige à un arbitre, peut valablement être prévue pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 57 162 EUR et qui sont chargés de la gestion journalière de

l'entreprise ou assumant dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation des responsabilités de gestion comparables à celles exercées pour l'ensemble de l'entreprise.

## Les délais de préavis pour employés

Les délais de préavis que doit respecter l'employeur sont fixés en fonction de la rémunération annuelle de l'employé. Jusqu'à 28 580 EUR de rémunération annuelle, les délais de préavis sont fixés forfaitairement par la loi : l'employeur doit donner un préavis d'au moins 3 mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans, ce délai étant augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même employeur. Au-delà de 28 580 EUR de rémunération annuelle, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Lorsque la rémunération annuelle brute de l'employé excède 57 162 EUR au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à respecter par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service. Le délai de préavis qu'un employé doit respecter lorsqu'il donne lui-même son préavis est également fixé en fonction de sa rémunération annuelle. Jusqu'à une rémuné-

ration annuelle de 28 580 EUR, le délai de préavis à respecter par un employé est ramené à la moitié du délai de préavis à respecter par l'employeur, sans qu'il puisse excéder 3 mois. Lorsque la rémunération annuelle dépasse 28 580 EUR, le délai de préavis à respecter par l'employé est fixé soit par accord conclu au plus tôt au moment où le préavis est donné, soit par le juge. Des délais de préavis maxima sont toutefois prévus : pour une rémunération annuelle supérieure à 28 580 EUR mais n'excédant pas 57 162 EUR, le délai de préavis à donner par l'employé ne peut être supérieur à 4 mois et demi. Pour une rémunération annuelle excédant 57 162 EUR, le délai de préavis à donner par l'employé ne peut être supérieur à 6 mois. Lorsque l'employé auquel l'employeur a donné le préavis trouve un nouvel emploi, il peut résilier le contrat moyennant un contre-préavis réduit. Pour une rémunération annuelle ne dépassant pas 28 580 EUR, le contre-préavis est d'1 mois. Pour une rémunération annuelle dépassant 28 580 EUR sans excéder 57 162 EUR, le contre-préavis est de 2 mois. Pour une rémunération annuelle dépassant 57 162 EUR, le contre-préavis est fixé par convention conclue à partir du moment où le congé est donné ou en cas de litige, par le juge sans pouvoir excéder 4 mois. L'employé dont la rémunération ne dépasse pas 28 580 EUR par an, a le droit de s'absenter une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de l'absence ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. L'employé dont la rémunération annuelle dépasse 28 580 EUR peut exercer ce droit dans les mêmes limites pendant les six derniers mois du délai de préavis, tandis que pour la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.



Kathy De Taeye  
Conseillère juridique

secrétariat social  
allocations familiales  
HRM services  
statut indépendant  
guichet d'entreprises FORMALIS



## POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:  
Tél.: 32 2 507 19 12

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel  
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.s.be

Service Marketing: Rosita Sergeant  
Tél.: 32 2 507 17 40

Agence de Paris: Alexandre Le Berre  
Tél.: 00 33 632 33 66 91