

Nouveaux plafonds de rémunération : quand des clauses du contrat de travail sont-elles valables ou interdites ?

Les plafonds salariaux fixés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont adaptés chaque année. Ce sera à nouveau le cas au 1er janvier 2019. Les plafonds de rémunération indexés s'avèrent utiles pour plusieurs clauses des contrats de travail.

Plafonds de rémunération indexés

Au 1er janvier 2019, les plafonds de rémunération indexés seront adaptés comme suit :

- 34 819 euros (montant de base : 16 100 euros) au lieu de 34 180 euros (2018). Ce plafond de rémunération est important pour les clauses d'écologie et les clauses de non-concurrence.
- 69 639 euros (montant de base : 32 200 euros) au lieu de 68 361 euros (2018). Ce plafond de rémunération est utilisé pour les clauses de non-concurrence et les clauses d'arbitrage.

Pour établir si ces plafonds de rémunération sont atteints ou non, il convient de prendre en compte la rémunération annuelle brute du travailleur. La rémunération annuelle brute est la rémunération mensuelle brute, multipliée par 12 et majorée de la prime de fin d'année, de la rémunération variable, du pécule de vacances et de tous les avantages prévus dans le contrat de travail.

Clause d'écologie

Une clause d'écologie oblige le travailleur qui suit une formation spécifique pendant ses heures de travail à rembourser une partie des frais de cette formation s'il quitte l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue. Une telle clause est interdite, autrement dit considérée comme inexistante et n'a aucun effet juridique, si le montant de la rémunération annuelle du travailleur est inférieur à 34 819 euros.

Clause d'arbitrage

L'employeur et le travailleur peuvent convenir de soumettre les éventuels litiges relatifs au contrat de travail à des arbitres plutôt qu'au tribunal du travail. Une telle clause d'arbitrage n'est légale qu'à l'égard des employés dont la rémunération annuelle dépasse 69 639 euros et qui sont chargés de la gestion journalière de l'entreprise ou assument dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence interdit au travailleur, lors de son départ de votre entreprise, d'exploiter une entreprise similaire ou d'entrer au service d'un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à votre entreprise en utilisant les connaissances particulières à votre entreprise qu'il a acquises dans celle-ci. Une clause de non-concurrence est valable :

COMPTAFID-Benelux NV SA
Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100
B-1080 Brussels
Tel: +32 (0)2 410 75 75
www.comptafid.be

COMPTAFID-Benelux NV SA
Antwerp

Schijnparklaan 45
B-2900 Antwerp (Schoten)
Tel: +32 (0)3 658 89 02
www.comptafid.be

COMPTAFID (Schweiz) AG
Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach
CH-8032 Zürich
Tel.: +41 44 250 2929
www.comptafid.ch

- si le contrat de travail a été constaté par écrit et
- si la rémunération annuelle brute dépasse 34 819 euros au moment de la rupture du contrat, avec les nuances suivantes :
 - lorsque la rémunération annuelle brute se situe entre 34 819 euros et 69 639 euros, la clause n'est valable que moyennant la conclusion d'une convention collective de travail (CCT) désignant les fonctions pour lesquelles une clause de non-concurrence peut être appliquée ;
 - lorsque la rémunération annuelle brute dépasse 69 639 euros, la clause de non-concurrence est toujours valable, sauf pour les fonctions exclues par CCT.

Préavis

La date de début du contrat de travail détermine la manière de calculer la durée du délai de préavis. Date importante : le 1er janvier 2014. C'est ce jour-là qu'a été introduit le statut unique qui fixe le délai de préavis de la même manière pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut (ouvrier ou employé), à savoir sur la base du nombre d'années de service (ancienneté).

Bon nombre d'employés ont un contrat de travail ayant pris cours avant cette date. Pour ces travailleurs, le plafond de rémunération de 2013 (32 254 euros) reste déterminant. Le délai de préavis qu'ils s'étaient constitué avant le 31 décembre 2013 est en effet verrouillé. Pour le reste de leur carrière, le délai de préavis est calculé sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

Une règle de calcul spécifique s'applique pour les employés " supérieurs ".