

PLAFONDS POUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

La loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 a prévu 3 plafonds qui déterminent l'application de différents articles. Ces montants doivent être modifiés au 1^{er} janvier de chaque année pour suivre l'évolution des salaires conventionnels pour employés (article 131 de la loi du 3 juillet 1978).

EN RÉSUMÉ

Années	650 000 Articles 65, 82, 84, 85 et 104	780 000 Article 67	1 300 000 Articles 65, 69, 82 et 84
2000	956 000	1 147 000	1 912 000
2001	988 000	1 186 000	1 976 000
2002	25 277	30 301	50 554
2003	25 921	31 073	51 842
2004	26 418	31 669	52 836
2005	26 912	32 261	53 825
2006	27 597	33 082	55 193
2007	28 093	33 677	56 187

CLAUSE D'ESSAI (ARTICLE 67)

Ceci concerne les employés pour lesquels le contrat peut prévoir une clause d'essai qui, à peine de nullité, doit être constatée par écrit, individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service.

La période d'essai ne peut être inférieure à 1 mois et ne peut être supérieure à 6 mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas **780 000** francs. Si celle-ci dépasse **780 000** francs, la période d'essai peut être de maximum 12 mois.

DÉLAIS DE PRÉAVIS (ARTICLE 82)

Pour les employés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à **650 000** francs, le délai de préavis à respecter par l'employeur est de 3 mois par période commencée de 5 ans de service chez le même employeur.

Lorsque l'employé donne son préavis, les délais calculés ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils ne puissent excéder 3 mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à **650 000** francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés, soit par convention, soit par le juge.

En pratique, on se référera à des grilles résultant de l'analyse de la jurisprudence : la grille Claeys et la grille Walckiers. Nous préférons la grille Walckiers qui a le mérite de s'appuyer sur un échantillon beaucoup plus large (2633 jugements) que la grille Claeys (360 jugements en 1996 et 40 jugements en 1997). De plus, l'application de la grille Claeys est plus chère que la réalité judiciaire de 8% en

moyenne.

La grille Walckiers est disponible en ligne pour calculer la durée de préavis d'un employé : www.larcier.be/social/preavis.

Si c'est l'employeur qui a donné le congé, le délai de préavis ne peut être inférieur au délai de préavis des employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas **650 000** francs.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à 4,5 mois si la rémunération annuelle est supérieure à **650 000** francs et maximum **1 300 000** francs; le délai de préavis maximum est de 6 mois si la rémunération annuelle dépasse **1 300 000** francs.

CONTRE-PRÉAVIS (ARTICLE 84)

Lorsque l'employé, qui a reçu son préavis a retrouvé un autre emploi, il peut remettre à son employeur un contre-préavis. Sauf convention contraire conclue entre les parties, ce contre-préavis est d'1 mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas **650 000** francs, de 2 mois si elle dépasse **650 000** francs sans excéder **1 300 000** francs et si la rémunération annuelle dépasse **1 300 000** francs, ce contre-préavis est fixé par convention ou par le juge sans pouvoir excéder 4 mois.

ABSENCE POUR RECHERCHER UN EMPLOI (ARTICLE 85)

L'article 41 prévoit que, durant les délais de préavis, le travailleur peut s'absenter au travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un emploi. L'article 85 règle la manière dont ce droit s'exerce pour les employés.

Pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas **650 000** francs, ce droit peut être exercé 1 ou 2 fois par semaine à condition que la durée des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque la rémunération annuelle de l'employé dépasse **650 000** francs, il peut s'absenter dans les limites fixées ci-dessus pendant les 6 derniers mois du préavis; durant la période qui précède, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

CLAUSE D'ARBITRAGE (ARTICLE 69)

L'article 13 de la loi du 3 juillet 1978 interdit aux travailleurs et à leurs employeurs de s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître liées au contrat de travail.

Une telle clause d'arbitrage restreindrait les droits des travailleurs puisqu'en cas de contestation, sur le calcul des heures supplémentaires par exemple, les parties ont le droit de choisir le mode de règlement de ce litige : le soumettre au Tribunal du Travail, à un arbitre, conclure une transaction ...

Par dérogation à cet article, une clause d'arbitrage peut être incluse dans les contrats de travail des employés dont la rémunération annuelle dépasse **1 300 000** francs et qui sont chargés de la gestion journalière de l'entreprise, d'une division ou d'une unité d'exploitation.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE POUR LES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE (ARTICLE 104)

Pour mémoire.

Lorsque la rémunération annuelle du représentant de commerce ne dépasse pas **650 000** francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Pour les contrats dont la rémunération annuelle est supérieure à **650 000** francs, une clause de non-concurrence peut être incluse dans le contrat et est soumise à différentes conditions.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE (ARTICLE 65)

Pour mémoire.

Il s'agit des clauses de non-concurrence pour les ouvriers.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre **650 000** francs et **1 300 000** francs, la clause de non-concurrence ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission paritaire ou à défaut dans l'entreprise.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse **1 300 000** francs, la clause de non-concurrence peut se retrouver dans les contrats de travail d'ouvrier, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission paritaire ou à défaut dans l'entreprise.

Dominique Vanpeteghem
Conseiller