

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE N°1.

Séance du jeudi 12 février 1970.

Conclusion d'une convention collective de travail concernant
la clause dérogatoire à la clause de non-concurrence prévue
à l'art. 26 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

x

x

x

En cas de contrat à l'essai, la clause ne produit ses effets que pendant une période correspondant à la durée des prestations qui ont été effectivement accomplies en vertu du contrat à l'essai.

Les modalités de calcul de l'indemnité visée à l'article 26, § 2, 1er alinéa de la loi sur le contrat d'emploi seront fixées par la convention en tenant compte des éléments suivants ; la nature des activités, la durée de la clause, le champ d'application territorial prévu par la clause et le montant de la rémunération.

L'employeur peut, dans un délai de quinze jours, à partir du moment de la cessation du contrat d'emploi, renoncer à l'application de la clause, auquel cas l'obligation de payer une indemnité disparaît. En cas de licenciement de l'employé moyennant préavis, l'employeur est tenu de faire savoir à l'employé, au moment de la notification du préavis, s'il a l'intention de faire application effective de la clause.

C. Commission de bons offices.

Une Commission de bons offices créée en exécution de la présente convention, sera compétente pour donner son avis sur la conformité des clauses dérogatoires de non-concurrence avec les principes énoncés à l'article 26, § 2 de la loi sur le contrat d'emploi, ainsi qu'à la présente convention, sous le titre A et B ci-dessus.

1. Composition de la Commission.

La Commission sera composée de personnalités expertes en la matière (sociologues, magistrats, professeurs ...) et indépendantes des organisations signataires de la présente convention. Elle pourra, en cas de nécessité, comporter deux chambres ou davantage.

La Commission et, le cas échéant, chacune des chambres comportera :

- un membre désigné par les organisations d'employeurs ;
- un membre désigné par les organisations des travailleurs ;
- un président coopté par les deux membres précités.

Des membres et des présidents suppléants pourront être désignés suivant la même procédure que les membres et présidents effectifs.

Le secrétariat sera assuré par le Secrétariat du Conseil national du Travail.

2. Compétence.

Lorsqu'elle sera invitée à le faire, la Commission donnera son avis sur la conformité des clauses de non-concurrence visées à l'article 26, § 2 de la loi sur le contrat d'emploi avec les principes et les dispositions de l'article 26, § 1er, alinéa 1er, alinéa 2, point 1°, alinéa 3 et § 2 de cette loi, ainsi qu'avec les dispositions du titre A et B de la présente convention, dans les limites suivantes :

- a) la compétence de la Commission ne concerne que les clauses de non-concurrence individuelles, et celles qui sont applicables à un groupe d'employés appartenant à la même entreprise, à l'exclusion des conventions collectives conclues pour une branche d'activité ;
- b) la Commission pourra donner son avis :
 - soit au moment de la conclusion du contrat d'emploi, et dans un délai de deux mois à partir de ce moment ;
 - soit lorsque des modifications sont apportées à une clause existante, ou que l'employeur a manifesté l'intention de modifier la clause ;
 - soit lorsque la clause est effectivement appliquée ou que l'employeur a manifesté son intention de l'appliquer effectivement.

Par mesure transitoire, la Commission sera également compétente pour les clauses existant au moment de la mise en vigueur des nouvelles dispositions légales concernant les clauses de non-concurrence, jusqu'à l'expiration d'un délai de 2 ans à partir de cette mise en vigueur.

Les avis à donner par la Commission porteront sur les points suivants :

- la conformité de la clause avec les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé ;
- la validité des dispositions de la clause qui dérogent au régime général ;
- le montant de l'indemnité à accorder à l'employé en cas d'application de la clause.

3. Procédure.

La Commission pourra être saisie par les employeurs et par les employés individuels, ainsi que par chacune des organisations syndicales représentées au Conseil national du Travail.

La demande introduite par une organisation syndicale pourra viser aussi bien un ou plusieurs cas individuels, qu'une clause concernant toute l'entreprise.

La Commission sera habilitée à entendre les parties en cause qui peuvent se faire assister ou représenter par des permanents syndicaux, des avocats ou d'autres personnes agréées par la Commission.

La Commission se prononcera par priorité sur les demandes qui seront introduites à l'occasion de la conclusion d'un nouveau contrat d'emploi.

D. Dispositions finales.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à user de leur influence afin que leurs affiliés se rangent à l'avis de la Commission.

La présente convention a effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 21.11.1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

La présente convention est conclue pour une durée de 10 ans. Elle ne pourra être modifiée que par accord de toutes les parties signataires.

Toutefois, la convention pourra être dénoncée par chacune des parties signataires, en cas de modification de l'article 26 de la loi sur le contrat d'emploi.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
CONCERNANT LA CLAUSE DEROGATOIRE
DE NON-CONCURRENCE.

A. Formes et conditions de la clause dérogatoire de non-concurrence.

1. Nature et procédure des conventions portant sur la clause dérogatoire.

La présente convention collective interprofessionnelle laisse à d'autres conventions, collectives ou individuelles, le soin de déterminer certaines modalités de la clause dérogatoire.

Il y a lieu de préciser la nature de ces conventions par lesquelles les parties au contrat d'emploi peuvent se mettre d'accord sur la clause dérogatoire de non-concurrence.

La convention collective par branche d'activité industrielle ou commerciale semble donner le plus de garanties parce qu'elle résulte de négociations véritables entre partenaires qui agissent en connaissance de cause. Cette convention pourra d'ailleurs être complétée, afin de tenir compte de situations concrètes par des conventions d'entreprise et par des conventions individuelles.

Cependant, il faut prévoir le cas où les organisations d'employeurs et de travailleurs ne parviendraient pas à conclure une convention collective ; il ne subsistera alors que la solution de la convention d'entreprise, ou à défaut celle de la convention individuelle.

En ce qui concerne cette dernière, il faut parer à un danger éventuel : l'employé peut être amené à accepter une clause limitant exagérément sa liberté, surtout si la rémunération et les autres conditions de travail sont favorables.

Conv. n° 1.

Compte tenu de ces facteurs, la présente convention établit un système de solutions échelonnées :

- la convention collective par branche d'activité (qui sera généralement conclue en commission paritaire) ;
- à défaut, la convention d'entreprise et à défaut de cette dernière, la convention individuelle.

2. Effets de la clause dérogatoire de non-concurrence en cas de rupture du contrat et de contrat à l'essai.

Tout comme la clause commune, la clause dérogatoire ne s'applique pas au cas de rupture du contrat par l'employé pour motif grave dans le chef de l'employeur, mais elle pourra recevoir application en cas de licenciement par l'employeur, sans faute grave de l'employé.

Dans l'hypothèse du contrat à l'essai, la clause ne produit ses effets que pendant une période correspondant à la durée de la période d'essai effectivement accomplie. Il apparaît, en effet, que dans les entreprises visées par l'article 26, § 2 de la loi sur le contrat d'emploi, l'employé peut incontestablement recueillir, même pendant la période d'essai, des renseignements dont l'utilisation peut causer un préjudice à l'entreprise.

3. Calcul de l'indemnité.

Comme les situations individuelles sont extrêmement diverses et soumises à des modifications dans le temps, la présente convention ne peut indiquer de manière précise les modalités de calcul de cette indemnité. Le montant devra être fixé conventionnellement en tenant compte cependant des éléments énumérés par la présente convention. Ce seront essentiellement :

- la nature des activités ;
- la durée de validité de la clause ;
- son champ d'application géographique ;
- le montant de la rémunération.

Le montant de l'indemnité pourra aussi dépendre de la manière dont les relations de travail auront pris fin : l'on pourra distinguer, en particulier, entre les cas du licenciement et du départ volontaire de l'employé.

B. Commission de bons offices.

Les parties signataires ont estimé que lorsque la clause dérogatoire résulte d'une convention d'entreprise ou d'une convention individuelle, les parties liées par le contrat d'emploi doivent avoir la possibilité de soumettre le projet de convention ou le texte de la convention en vigueur, à une instance de contrôle.

Le problème le plus difficile est celui du choix de l'instance qui pourrait jouer ce rôle.

Ils ont estimé que l'on ne pouvait s'en tenir en ce domaine à l'intervention du pouvoir judiciaire parce que ce dernier ne pourrait pratiquement intervenir qu'a posteriori, c'est-à-dire au moment où la clause de non-concurrence serait effectivement entrée en application et où un différend aurait surgi entre les parties à la convention. De toute façon, dans l'état actuel de notre législation, le juge ne pourrait intervenir avant la conclusion du contrat, même si l'employé avait des doutes sur la validité de la clause que l'employeur se propose d'inclure dans le contrat.

D'ailleurs, l'expérience de la vie professionnelle apprend que les employés redoutent généralement un appel au juge, tant que le contrat n'est pas venu à expiration, parce que le seul fait d'intenter une action en justice peut troubler les relations avec l'employeur et être dommageable à l'employé.

Enfin, l'intervention des conseils de prud'hommes ne serait pas toujours possible, parce que ces derniers ne sont compétents qu'en cas de litiges proprement dits ; d'autre part, dans l'état actuel des choses, la procédure devant ces conseils ne serait pas adéquate en raison de la nécessité d'un règlement rapide des conflits.

La référence à la loi sur le contrat d'emploi et à la convention interprofessionnelle implique les conventions collectives conclues pour une branche d'activité : la commission pourra donc émettre l'avis qu'une clause individuelle déterminée n'est pas conforme aux dispositions d'une convention collective.

- a) Etant donné que les conventions collectives de branche d'activité sont conclues après des négociations au cours desquelles les représentants des employeurs et des employés ont eu largement l'occasion de confronter les points de vue, la commission n'aura pas à se prononcer sur ces conventions comme telles ; elle pourra éventuellement donner son avis sur l'application de ces conventions.
- b) Afin d'éviter qu'une demande puisse, à n'importe quel moment, être introduite auprès de la commission, il y a lieu de préciser à quelle occasion la commission peut être saisie.

Cette possibilité existera, en premier lieu, à l'occasion de la conclusion du contrat d'emploi. A ce sujet, l'on peut encore distinguer deux hypothèses : d'abord celle où une des parties consulte la commission avant de conclure le contrat, ensuite celle où le contrat étant déjà conclu, l'employeur ou l'employé désire quand même obtenir l'avis de la commission. Dans cette seconde hypothèse, le délai pour l'introduction de la demande doit être limité à deux mois, afin d'éviter que la sécurité juridique ne soit mise en danger.

La commission pourra également être saisie en cas de modification de la clause, soit que cette modification soit déjà intervenue effectivement, soit que l'employeur ait manifesté son intention de modifier la clause. Il doit s'agir de modifications importantes, sinon la commission pourrait déclarer l'action irrecevable.

Enfin, la commission pourra intervenir en cas d'application de la clause. Ici également, l'on peut distinguer deux hypothèses : celle où la clause est déjà appliquée et celle où l'employeur a manifesté son désir de l'appliquer.

Conv. n° 1.

Cependant, étant donné que la modification de la loi sur le contrat d'emploi a créé une situation nouvelle, il y a lieu de prévoir une période transitoire, pendant laquelle les clauses existantes peuvent être soumises à la commission, sans tenir compte des restrictions concernant le moment de l'introduction de la demande. Cette période peut être fixée à deux ans.

Les matières auxquelles s'étend la compétence de la commission peuvent être précisées comme suit :

1. En premier lieu, la commission peut donner son avis sur la conformité des clauses avec les dispositions de la loi sur le contrat d'emploi auxquelles il ne peut être dérogé. Il s'agit de la limitation de la clause aux employés qui ont un traitement supérieur à 150.000 F. par an, de l'obligation d'un écrit, mais surtout de la disposition qui prévoit que l'effet de la clause ne peut s'étendre qu'aux activités similaires à celles exercées chez le premier employeur.
2. En deuxième lieu, la commission peut se prononcer sur la validité des clauses, en tant qu'elles dérogent au régime général. A ce sujet, deux aspects peuvent être distingués. La commission peut d'abord examiner si les conditions sont réunies pour qu'une dérogation soit licite, c'est-à-dire si l'entreprise correspond à un des critères fixés par la loi et précisés dans l'exposé des motifs, et si l'employé exerce réellement une fonction qui lui permet de se mettre au courant de particularités propres à l'entreprise.

Si ces conditions sont réunies, la commission peut en deuxième lieu, donner son avis sur le contenu même des clauses dérogatoires. Elle peut, par exemple, estimer que cette clause, ou certains aspects de cette clause sont excessifs, entre autres lorsque la durée de l'effet de la clause est anormalement longue.

Conv. n° 1.

3. La mission la plus importante de la commission consiste à donner son avis sur l'indemnité à accorder à l'employé en cas d'application de la clause. La commission prendra en considération les éléments mentionnés dans la première partie de la présente convention pour fixer cette indemnité. La commission ne devra pas nécessairement se prononcer sur un montant en chiffres absolus, mais pourra indiquer les bases de calcul de l'indemnité, par exemple x mois de salaire.

Etant donné que la commission ne donne que des avis, la compétence normale des tribunaux reste intacte. Ceci implique, d'une part, que les intéressés peuvent s'adresser directement au conseil de prud'homme ou au tribunal de commerce, sans avoir saisi préalablement la commission de bons offices ; d'autre part, les intéressés ne sont pas liés par l'avis de la commission et peuvent donc, après avoir pris connaissance de cet avis, tenter une action auprès d'un tribunal.

Il semble cependant que, compte tenu de la personnalité des membres de la commission, les avis de la commission auront une très grande valeur morale, de sorte que les recours au tribunal seront probablement assez rares. De plus, la commission aura, après une période de rodage, fixé sa jurisprudence qui sera connue par les parties intéressées ; celles-ci auront la tendance de s'y conformer à priori.

3. Procédure.

La convention prévoit que la commission peut être saisie, non seulement par les employeurs et les employés auxquels la clause s'applique, mais également par chacune des organisations syndicales représentées au Conseil national du Travail.

En effet, le danger existe lorsque l'action est introduite par l'employé, à titre individuel, que son employeur ne soit tenté de prendre des mesures de représailles.

L'organisation syndicale ne devra donc pas dévoiler l'identité de l'employé qui a provoqué l'intervention du syndicat.

Comme il est dit plus haut, la commission n'est pas compétente pour examiner les conventions collectives de branche d'activité concernant les clauses. De plus, les organisations syndicales devront s'abstenir d'introduire des demandes qui concernent les clauses au sujet desquelles elles auraient donné leur accord sur le plan de l'entreprise.

Il n'est pas indiqué de prévoir des règles de procédure rigides, sinon un des buts principaux de l'instauration de la commission, la souplesse dans son activité, ne sera pas atteint. La commission pourra juger sur pièces, ou entendre les parties en cause ; elle pourra aussi entendre les personnes qui assistent ou représentent les parties : à ce sujet également, une assez grande liberté prévaudra, en ce sens que la commission pourra admettre les permanents syndicaux, les avocats et même d'autres personnes.

Il ne semble pas non plus qu'il soit efficace de prévoir des délais qui devraient être respectés par la commission ; une telle stipulation resterait sans sanction. C'est pourquoi la convention se borne à instaurer un ordre de priorité pour l'examen des demandes introduites.

x x x

En signant cette convention les parties signataires prennent l'engagement d'user de leur influence afin que leurs affiliés se rangent à l'avis de la commission. Cependant, il ne s'agit pas d'un engagement absolu puisque les signataires ont le droit d'estimer, en conscience, que certains avis de la commission ne sont pas justifiés ; il est normal que, dans ce cas, ils donnent à leurs affiliés le conseil de s'adresser au tribunal.

Conv. n° 1.

Puisque la convention interprofessionnelle doit être considérée comme le complément indispensable du système résultant de la loi, il s'indique que la convention ait effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 21.11.1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail. Pour les mêmes raisons, la durée de cette convention doit être assez longue, à savoir 10 ans, et pendant cette période elle ne peut être dénoncée sauf lorsque la loi elle-même subit des changements.

Il va de soi que la convention peut toujours être modifiée lorsque toutes les parties signataires sont d'accord pour le faire.

Vu les dispositions de l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, les parties signataires chargent le C.N.T. de demander au Roi de rendre obligatoire la présente convention.

Signé à Bruxelles, le douze février mil neuf cent septante.

Pour la Fédération des Industries belges.

A VERSCHUEREN.

Pour la Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique.

J. DOHET.

Pour les organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

J. BRUTSAERT.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

L. DEREAU.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

O. LECLERCQ.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. COLLE.