



Contrat de travail – Montants de rémunération prévus par la loi du 03.07.1978

La loi relative aux contrats de travail fixe certains plafonds salariaux à prendre en considération pour la détermination de la clause d'écologie, de la clause de non-concurrence et de la clause d'arbitrage. Les montants ci-dessous sont applicables pour l'année 2022.

<p>Montants salariaux concernant la clause de non-concurrence Une clause de non-concurrence est une clause par laquelle le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée, en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.</p>	
<p>Plafond salarial minimum : 36.785 € Dans les contrats de travail dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 36.785 €, la clause de non-concurrence est réputée non écrite.</p>	<p>Plafond salarial maximum : 73.571 € Lorsque la rémunération annuelle se situe entre 36.785 € et 73.571 €, la clause ne peut être appliquée qu'aux catégories de fonctions et aux fonctions déterminées par convention collective.</p>

<p>Montants salariaux concernant la clause d'arbitrage</p> <p>Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent pas s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat de travail (art. 13 loi relative aux contrats de travail). Toutefois, le recours à l'arbitrage est autorisé, même avant tout conflit : c'est le cas des employés dont la rémunération annuelle dépasse 73.571 € en 2022 et qui sont chargés de la gestion journalière de l'entreprise ou qui 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 (art. 69 loi relative aux contrats de travail).</p>
--

La Boutique de Gestion ASBL

Bienvenue aux Acteurs de Plus-Value Sociale

rue Henri Lecocq, 47/1, 5000 Namur bureaux, formations, siège social - Tél : 081 26 21 58

rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles bureaux, formations - Tél : 02 219 89 84

Numéro d'entreprise : 0433 426 286 - RPM Liège (div.Namur)

Email général : info@boutiquedegestion.be - Site : www.boutiquedegestion.be

Banque : BE04 3100 7615 8931

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014

Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419



Montants salariaux concernant **la clause d'écolage**

Une clause d'écolage est une clause que l'employeur et le travailleur peuvent conclure lorsque le travailleur suit une formation à charge de l'employeur, pendant le contrat de travail. Dans la clause d'écolage le travailleur s'engage, en cas de départ de l'entreprise avant la fin d'une période convenue, à rembourser une partie des frais. Les parties doivent conclure un contrat de travail à durée indéterminée. Une clause d'écolage ne peut être conclue que si la rémunération annuelle du travailleur est supérieure à 36.785 €

Sources : [Clause de non-concurrence - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

[Clause d'écolage - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Adaptation au 1er janvier 2022 des montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indice général des salaires conventionnels pour employés (article 131), *M.B.* 10 décembre 2021, p. 118119.