

## Indexation des seuils de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Le 17 dec 2018

Rémunérations

Les seuils de rémunération prévus dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont indexés chaque année. Ces montants jouent un rôle important dans l'application des clauses d'écolage, de non-concurrence et d'arbitrage.

- **Nouveaux montants indexés**

Les montants suivants seront d'application à partir du 1er janvier 2019 :

Montants de base	Montants en 2018	Montants en 2019	Conséquence sur
16.100 EUR	34.180 EUR	<b>34.819 EUR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clause d'écolage (art. 22bis)</li><li>• Clause de non-concurrence (art. 65 et 104)</li></ul>
32.200 EUR	68.361 EUR	<b>69.639 EUR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clause de non-concurrence (art. 65)</li><li>• Clause d'arbitrage (art. 69)</li></ul>

Nous vous exposons brièvement ci-dessous l'application concrète de ces seuils pour les deux clauses les plus courantes.

- **Clause d'écolage (art. 22bis de la loi du 3 juillet 1978)**

La clause d'écolage est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle brute du travailleur ne dépasse pas 34.819 EUR.

La validité de la clause d'écolage est appréciée au moment où l'une des parties en demande l'application.

Toutefois, depuis le 10 novembre 2018, ce seuil de rémunération ne s'applique plus lorsque le travailleur suit une formation menant à un métier en pénurie. La liste des métiers en pénurie est définie au niveau de chaque Région. Cliquez [ici](#) pour plus d'informations.

- **Clause de non-concurrence (art. 65 et 104 de la loi du 3 juillet 1978)**

La clause de non-concurrence est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle brute du travailleur ne dépasse pas 34.819 EUR.

La validité de la clause de non-concurrence est appréciée au moment de la rupture du contrat de travail. Ce sont donc les seuils de rémunération indexés, en vigueur au moment de l'application de la clause de non-concurrence, qui sont pris en considération pour déterminer sa validité.

Pour calculer si le seuil est atteint, il convient de prendre en compte, outre la rémunération brute, tous « *les avantages acquis en vertu du contrat de travail* » (prime de fin d'année, pécule de vacances, avantages en nature, etc.).

Pour les travailleurs à temps partiel, il convient de calculer et prendre en compte leur hypothétique rémunération à temps-plein pour vérifier si le seuil est atteint.

### **Que retenir ?**

A partir du 1er janvier 2019, il faudra tenir compte des nouveaux seuils de rémunération indexés pour déterminer la validité des clauses d'écologie, de non-concurrence et d'arbitrage.

**Source :** Adaptation au 1er janvier 2019 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, *M.B.*, 12 novembre 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)