

## De aanbreng van cliënteel en het concurrentiebeding bij handelsvertegenwoordigers



In heel wat arbeidsovereenkomsten voor handelsvertegenwoordigers wordt quasi automatisch een concurrentiebeding voorzien. Waarom zou men dit als werkgever ook niet bedingen? Er dient immers niet in de betaling van een forfaitaire vergoeding aan de handelsvertegenwoordiger te worden

voorzien zoals dit bij “gewone” bedienden wel het geval is. Men kan zich als werkgever dus zonder meerkost indekken tegen het vertrek van een handelsvertegenwoordiger naar een concurrent.

Op zich klopt dit uiteraard, ware het niet dat de opname van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers tevens een andere belangrijk gevolg heeft (wat vaak wordt vergeten bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst): dit beding doet de aanbreng van cliënteel vermoeden, wat een belangrijke weerslag kan hebben op het al dan niet verschuldigd zijn van een uitwinningsvergoeding. Slaagt de werkgever er niet in om te bewijzen dat er geen cliënteel werd aangebracht, dan zal de uitwinningsvergoeding (ervan uitgaande dat de overige voorwaarden vervuld zijn) bij een ontslag van de handelsvertegenwoordiger door de werkgever, immers verschuldigd zijn.

Aangezien dit geen gemakkelijk te leveren bewijs is (er dient immers bewezen te worden dat er over de ganse tewerkstelling geen enkele klant werd aangebracht), zal het bestaan van het concurrentiebeding in de praktijk vaak tot gevolg hebben dat niet kan ontsnapt worden aan de betaling van een uitwinningsvergoeding.

De klassieke argumenten die aan werkgeverszijde ter weerlegging van dit vermoeden het vaakst opduiken, met name “dat er slechts enkele klanten werden aangebracht door de handelsvertegenwoordiger” of dat “de omzet van de portefeuille van de handelsvertegenwoordiger het laatste jaar gedaald is”, doen hier geen afbreuk aan. Integendeel. Van zodra men als werkgever stelt dat er slechts een aantal klanten werden aangebracht, erkent men immers net dat er inderdaad effectief klanten werden aangebracht, wat op zich reeds het weerleggen van het vermoeden van aanbreng van cliënteel onmogelijk maakt. Wat het argument betreft dat de omzet gedaald is, dient dan weer opgemerkt dat ook dit maar zelden zal overtuigen. Niet alleen is een daling van de omzet niet noodzakelijk het gevolg van het ontberen aan aanbreng van cliënteel, doch wel van externe omstandigheden zoals bijvoorbeeld een gewijzigde markt, tevens dient de aanbreng van cliënteel beoordeeld te worden over de ganse tewerkstelling.

Als werkgever denkt men aldus best na over alle (mogelijke) gevolgen, alvorens zomaar een concurrentiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst van de handelsvertegenwoordiger.

Karel MORTIER  
[kmortier@joynlegal.be](mailto:kmortier@joynlegal.be)

---

JOYN Bruxelles/Brussel  
Chaussée de La Hulpe 177/6 Terhulpssteenweg  
Bruxelles 1170 Brussel  
Tel: +32 (0)2 738 02 80

JOYN Paris  
Rue Anatole de la Forge, 9  
75012 Paris  
Tel: +33 (0)1 83 64 56 40