La clause de non-concurrence

Questions Réponses

La clause de non-concurrence est une obligation contractuelle qui s'applique après la rupture du contrat de travail. Moyennant une contrepartie financière, elle interdit au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente à l'issue de son contrat de travail. La Cour de cassation encadre fortement cette clause en en rappelant les préceptes jurisprudentiels.

Quelles sont les conditions de validité de cette clause ?

Il s'agit d'une clause écrite qui ne se présume pas. Sa rédaction détermine les conditions de son application. Pour être valable, elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise. Cela implique de considérer les spécificités de l'emploi occupé – une qualification recherchée, des relations étroites avec les clients… – et de prévoir cette clause au cas par cas, de façon restrictive et non générale. Cette disposition doit également être limitée dans le temps et dans l'espace afin que soit justifiée et proportionnée la restriction de liberté du travail pour le salarié. Celui-ci ne peut pas être empêché de trouver un emploi conforme à sa formation et à son expérience professionnelle. L'employeur doit en outre définir précisément les actes de concurrence interdits. Enfin, le salarié doit recevoir une contrepartie financière proportionnée. Ces conditions de validité sont cumulatives.

Cette clause apparaît-elle nécessairement dans le contrat de travail ?

L'écrit stipulant la clause de non-concurrence peut être le contrat de travail ou la convention collective. En l'absence de mention dans le contrat de travail, la clause conventionnelle de non-concurrence s'applique dès lors que le salarié a été mis en mesure d'en prendre connaissance.

Peut-elle être insérée dans tout contrat de travail ?

Cette clause peut être prévue dans tout type de contrat de travail, à l'exception des contrats de travail temporaire. Néanmoins, l'entreprise doit toujours justifier d'intérêts légitimes à protéger. Par ailleurs, certaines clauses de clientèle ou de non-sollicitation apparaissant dans le contrat peuvent être, selon leur contenu, requalifiées en clause de non-concurrence.

La clause de non-concurrence dépend-elle du mode de rupture du contrat ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles limitant son application, la clause de non-concurrence entre en vigueur quel que soit le type de rupture du contrat. Le montant de l'indemnité compensatrice due ne peut pas non plus varier en fonction du motif de la rupture.

Les parties peuvent-elles renoncer à son application ?

L'employeur peut renoncer à faire jouer cette clause, à condition que cette option soit expressément prévue par la clause elle-même et en respectant le délai fixé. Dans le cas contraire, il doit obtenir l'accord du salarié. Si la clause porte gravement atteinte à sa liberté de travail, le salarié peut demander son annulation en justice. L'employeur, lui, ne peut demander la nullité de la clause en vue d'éviter le paiement de la contrepartie financière.

Quelles sont les conséquences de la violation de cette clause ?

Le salarié qui ne respecte pas la clause et se livre à des actes de concurrence prohibés après la rupture de son contrat s'expose à trois types de sanctions : il perd le droit à la contrepartie financière, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts à son ancien employeur et à cesser l'activité concurrente qu'il a entamée. L'employeur qui ne réglerait pas l'indemnité compensatrice prévue alors que le salarié respecte la clause s'expose quant à lui au paiement de dommages et intérêts à son ancien salarié, en réparation du préjudice subi. Le non-versement de l'indemnité compensatrice délie en outre l'ancien salarié de sa propre obligation.

Plus d'infos sur notre site
www.fo-cadres.fr