



Nullité de la clause de non-concurrence dont la contrepartie financière est dérisoire

publié le **30/05/2012**, vu **10554 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 16 mai 2012, la Chambre sociale de la Cour de cassation, a jugé que la clause de non-concurrence dont la contrepartie financière est dérisoire est nulle et que le juge ne peut en fixer le montant (Cass. Soc., 16 mai 2012, n° 11-10.760).

Pour mémoire, l'article L. 1121-1 du code du travail sert de fondement à l'annulation des clauses de non concurrence en droit du travail en ce qu'il dispose que :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Une clause de non-concurrence n'est licite que si :

- elle est indispensable aux intérêts légitimes de l'entreprise,
- elle est limitée dans le temps et dans l'espace,
- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié,
- elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Ces conditions étant cumulatives.

Or, la contrepartie financière est due quel que soit le motif de la rupture, même si le salarié a retrouvé un emploi immédiatement après avoir démissionné, à moins que l'employeur ait libéré le salarié de l'obligation dans les délais et les formes prescrites.

Enfin, il est de jurisprudence constante que le montant de la contrepartie financière doit respecter le principe de proportionnalité.

Il s'ensuit dès lors qu'une contrepartie financière dérisoire équivaut à une absence de contrepartie.

En l'espèce, M. X a été engagé en qualité d'opérateur/vendeur, moyennant une rémunération contractuelle composée d'une partie fixe brute annuelle de 100 000 euros et d'une partie variable calculée sur le chiffre d'affaires.

Son contrat comportait une clause de non-concurrence limitée à six mois, portant sur les seules fonctions du salarié, circonscrite géographiquement à Paris, l'Union européenne et la Suisse et assortie d'une contrepartie financière d'un montant mensuel brut égal au salaire fixe de base du

dernier mois travaillé.

M. X a démissionné et a perçu mensuellement pendant six mois une somme de 9 241,46 euros.

En vain, il a réclamé une indemnité de non-concurrence incluant la part variable de sa rémunération.

Dans ce contexte, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de ce différend.

Les juges d'appel ont relevé que la contrepartie financière prévue contractuellement et correspondant, pour six mois d'application de l'interdiction, à 1,14 mois sur la base du dernier mois travaillé est disproportionnée et dérisoire.

De plus, tel que la cour d'appel l'a justement rappelé, les contreparties financières de non-concurrence correspondent en général au minimum à 33 % de la rémunération moyenne mensuelle brute sur les douze derniers mois.

C'est ainsi que la cour d'appel a jugé, à l'inverse du conseil des prud'hommes, que la clause de non-concurrence était illicite et en conséquence a condamné l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts.

La cour de cassation a cassé et annulé la décision des juges d'appel compte tenu que :

« si une contrepartie financière dérisoire à la clause de non-concurrence équivaut à une absence de contrepartie rendant la clause nulle, le juge ne peut, sous couvert de l'appréciation du caractère dérisoire de la contrepartie pécuniaire invoquée par le salarié, substituer son appréciation du montant de cette contrepartie à celle fixée par les parties et, après avoir décidé de l'annulation de la clause, accorder au salarié la contrepartie qu'il estime justifiée ».

Autrement dit, le juge ne peut allouer la somme qu'il croit devoir être due par l'employeur au salarié lorsque la clause de non concurrence fixe un prix dérisoire et de ce fait est frappée de nullité.

Pour conclure, en cas de clause de non-concurrence nulle :

- l'employeur ne peut s'en prévaloir à l'encontre du salarié de sorte que ce dernier est libre de tout engagement à son égard ;
- le respect de la clause de non-concurrence illicite par le salarié n'est pas nécessairement à l'origine d'un préjudice pour ce dernier ouvrant droit à réparation ;
- l'employeur n'a pas à verser au salarié des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi du fait de l'exécution d'une clause de non-concurrence illicite.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour

27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com