



Nullité des clauses de non-concurrence imprécises imposées aux salariés par leurs employeurs

Commentaire d'arrêt publié le **22/08/2019**, vu **4510 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Comment doit être rédigée une clause de non-concurrence pour qu'un employeur puisse valablement s'en prévaloir contre son salarié ?

Le 13 mars 2019, la cour de cassation a posé le principe selon lequel une clause de non-concurrence imprécise est nulle et non avenue (Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2019, N° de pourvoi : 17-11.197).

Pour mémoire, les employeurs prévoient systématiquement dans leurs contrats de travail une clause de non-concurrence lorsque les connaissances techniques ou commerciales acquises par leurs employés risquent de leur causer un préjudice si elles sont mises à la disposition de leurs concurrents.

Cependant, la cour de cassation a posé cinq conditions de validité cumulatives d'une clause de non-concurrence.

- 1) La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- 2) La clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps ;
- 3) La clause de non-concurrence doit être limitée dans l'espace ;
- 4) La clause de non-concurrence doit tenir compte de la spécificité de l'emploi du salarié ;
- 5) La clause de non-concurrence doit prévoir une contrepartie financière au profit du salarié

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de conseiller clientèle dans une société.

Son contrat de travail prévoyait le respect d'une obligation de non-concurrence.

L'employé a démissionné et son employeur lui a versé le montant de l'indemnité prévue par la clause de non concurrence.

Cependant, le salarié a été engagé par la suite par un autre employeur et son ancien employeur l'a assigné en justice pour violation de l'obligation contractuelle de non-concurrence afin d'être indemnisé des préjudices subis.

En vain, les juges ont estimé que la présence d'une clause de mobilité stipulée au contrat rendait mécaniquement illégale la clause de non-concurrence.

En effet, la clause litigieuse était rédigée comme suit :

« le territoire du ou des départements sur lequel ou sur lesquels vous serez intervenu au cours de l'année précédant la cessation du présent contrat sur une zone géographique comprise entre les limites de ce ou de ces départements et une distance de 50 kms ».

Ainsi, l'interdiction d'exercice sur *« le territoire du ou des départements sur lequel ou sur lesquels vous serez intervenu »* est imprécise dans sa définition et imprévisible dans ses conséquences.

Par conséquent, à la date de sa signature le salarié était incapable d'anticiper le périmètre de sa zone d'exclusion.

Dans ce contexte la haute cour a jugé que :

« la clause litigieuse était imprécise et avait pour effet de mettre le salarié dans l'impossibilité d'exercer une activité normale conforme à son expérience professionnelle ».

Il résulte de cette décision qu'à chaque fois où le salarié n'est pas en mesure de connaître précisément l'étendue géographique de son obligation de non concurrence, ce qui peut être souvent le cas en présence d'une clause de mobilité, la clause de non-concurrence ne sera pas valable et ne lui sera pas opposable par son employeur.

Par ailleurs, les juges ont considéré que l'ancien employeur ne pouvait pas interdire au salarié de travailler à un poste le mettant en contact avec la clientèle.

Au surplus, la clause de non-concurrence qui était limitée dans le temps à 18 mois a été jugée comme excessive.

Pour l'ensemble de ces raisons, les juges ont retenu que la clause de non-concurrence était imprécise et avait pour effet de mettre le salarié dans l'impossibilité d'exercer une activité normale conforme à son expérience professionnelle.

Enfin, il est intéressant de souligner que l'employeur n'a pas pu obtenir le remboursement de la contrepartie financière consécutive à l'annulation de celle-ci, alors même que le salarié n'a pas prouvé avoir respecté l'obligation de non concurrence.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com