



Les points clefs de la clause de non concurrence

Fiche pratique publié le 15/02/2019, vu 1283 fois, Auteur : [Hélène TISNERAT Avocat NICE](#)

La clause de non-concurrence, que l'on trouve de plus en plus fréquemment dans les contrats de travail, est à prendre au sérieux : c'est une véritable limite à la liberté du salarié d'exercer, après la rupture du contrat de travail, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou pour son propre compte.

Les conditions de validité

D'abord, la clause de non-concurrence doit être justifiée. Ainsi, elle doit être "*indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise*". La légitimité ressort des activités de l'entreprise et des fonctions du salarié. En effet, la clause doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise eu égard des fonctions exercées par le salarié.

Ensuite, la clause doit être proportionnée, d'une part, quant à son étendue puisqu'elle est :

- limitée dans le temps ;
- limitée dans l'espace ;
- et tient compte "*des spécificités de l'emploi du salarié*".

D'autre part, quant à sa contrepartie qui doit être réelle (le paiement doit être effectué) et sérieuse (elle ne doit pas être dérisoire).

Les sanctions

En cas de non respect des conditions de validité de la clause de non-concurrence, celle-ci est nulle et seul le salarié peut invoquer cette nullité.

Si la clause de non-concurrence ne prévoit pas de contrepartie financière on dit qu'elle est inopposable au salarié.

Et si un salarié a respecté une clause nulle il pourra demander au juge réparation de son préjudice subi.

Enfin, le salarié qui ne respecte pas la clause de non-concurrence à laquelle il est soumis ne peut plus prétendre au bénéfice de la contrepartie financière et pourra être condamné à la rembourser outre son éventuelle condamnation à des dommages et intérêts en raison du préjudice subi par son ancien employeur.

Du c?\'té de l'employeur, s'il ne verse pas l'indemnité, alors le salarié est automatiquement libéré de la clause de non-concurrence. Cependant, si le salarié continue d'exécuter la clause de non-concurrence, il peut demander l'exécution forcée du paiement de la contrepartie.

Les notions voisines

Il ne faut pas confondre la clause de non-concurrence avec :

- l'obligation de loyauté en vertu de laquelle le salarié s'interdit de se livrer à toute activité pouvant nuire à son employeur pendant toute la durée de son emploi au sein de l'entreprise. En effet, la clause de non-concurrence interdit au salarié de réaliser des pratiques concurrentielles après qu'il ait quitté la société ;
- la clause d'exclusivité par laquelle un salarié s'interdit d'effectuer une autre activité professionnelle de quelque nature que ce soit en parallèle de son activité pour l'entreprise. Il s'engage ainsi à ne travailler que pour un seul employeur.