



Conditions de validité et de paiement de la clause de non concurrence du contrat de travail

publié le 11/05/2015, vu 5610 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Quelles sont les conditions de validité et de paiement de la clause de non concurrence en droit du travail?

La protection des intérêts légitimes de l'entreprise, tels que le savoir faire ou le secret des affaires ou de certaines informations commerciales, se traduit par l'existence de clauses de non concurrence dans les contrats de travail.

Il n'y a pas de modèle de clause de non concurrence de sorte que cette dernière peut en principe être librement formulée entre les parties salariés et employeurs.

Mais la liberté n'est que théorique vis à vis de la majorité des salariés qui en pratique ne font qu'adhérer aux conditions fixées par l'employeur, en signant purement et simplement le contrat de travail.

Or, la clause de non concurrence limite la liberté de travail des salariés.

En effet, aux termes d'une clause de non concurrence, le salarié est toujours tenu au respect d'une obligation de ne pas concurrencer l'entreprise qu'il quitte et ce malgré la cessation de leur relation.

En contre partie de cette obligation contractuelle restreignant sa liberté d'exercer un autre emploi, le salarié a le droit au paiement de l'indemnité de non-concurrence après la rupture de son contrat.

Afin d'éviter tout contentieux inutile, il est vivement recommandé aux employeurs et salariés de prévoir expressément dans le contrat de travail les cas de rupture du contrat qui entraîneront pour le salarié son obligation de non concurrence.

Ainsi, au travers de la clause de non concurrence, les juges mettent en balance la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et la liberté de travail des salariés suite à une rupture des relations de travail.

Concrètement, s'agissant du montant dû au salarié, les clauses de non concurrence doivent être conformes:

- aux dispositions de la convention collective applicable. En effet, l'obligation de non concurrence contractuelle ne s'applique que s'il n'existe pas de dispositions contraires d'un accord collectif. Ce dernier doit donc être analysé pour connaître les éventuels montants fixés.

- aux modalités de fixation des contre parties financières posées par le contrat de travail et la jurisprudence. Selon la jurisprudence, l'indemnité de non concurrence ne doit pas être minorée en cas de licenciement pour faute grave (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 8 avril 2010, N°08-43056); ni démission (Cour de Cassation, chambre sociale, 9 avril 2015, N°13-25847).

Ainsi selon la cour de cassation, l'employeur ne peut pas valablement minorer la contre partie pécuniaire d'une clause de non concurrence.

Lorsqu'une convention collective prévoit des montants d'indemnité valables selon les cas de rupture, l'employeur doit reprendre dans le contrat de travail le montant le plus élevé prévu par l'accord collectif pour celui de la contre partie financière due au salarié.

L'employeur peut néanmoins renoncer unilatéralement à l'application de la clause contractuelle de non concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié, indépendamment des dispositions contraires éventuelles ou de dispense de préavis le cas échéant (Cour de Cassation, chambre sociale 21 janvier 2015, N° 13-24471).

L'employeur ne peut cependant pas valablement renoncer unilatéralement à l'application de la clause contractuelle de non concurrence au cours de l'exécution du contrat de travail, à moins qu'une clause autorise expressément l'employeur à y renoncer en cours du contrat (Cour de Cassation, chambre sociale, 11 mars 2015, N°13-22257).

Lors d'une rupture conventionnelle ou d'un commun accord, l'interdiction de concurrence ou la dispense du salarié d'exécuter la clause de non concurrence du salarié doit se manifester dans le délai maximum fixé par la convention de rupture et non pas à compter de la notification de la rupture (Cour de Cassation Chambre sociale 29 janvier 2014, N°12-22116).

En cas de licenciement ou de démission, la mise en jeu de la clause de non concurrence ou la dispense du salarié d'exécuter la clause de non concurrence doit être signifiée dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour de la réception de la démission (Cour de Cassation, Chambre sociale, 3 mars 2015, N°13-20549).

Enfin, et afin d'éviter tout contentieux, il est important d'évaluer l'indemnité conventionnelle dans la clause de non concurrence ou, le cas échéant, de prévoir la renonciation.

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

www.cabinetbem.com