Image not found or type unknown

LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE

publié le **18/02/2013**, vu **2030 fois**, Auteur : Maître Aurélie LEGEAY

Votre contrat de travail comporte une clause de non concurrence. Quelles conséquences aura-t-elle pour vous?

La particularité de la clause de non concurrence est qu'elle trouvera à s'appliquer une fois le contrat rompu, quel que soit le mode de rupture (démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.).

Votre employeur aura alors le choix, soit d'appliquer la clause, soit de renoncer à son application.

A défaut de mention expresse dans le contrat de travail, votre employeur ne pourra y renoncer unilatéralement : il devra, pour ce faire, obtenir votre accord.

Il lui suffira alors d'exprimer de manière non équivoque sa volonté de renonciation.

S'il entend l'appliquer, encore faut-il que la clause de non concurrence soit valable.

Pour cela, elle doit remplir trois conditions cumulatives :

1. Être limitée dans le temps et dans l'espace

Ces limites ne sont pas fixées par le code du travail. Il faut simplement que ces limites soient raisonnables, au regard des intérêts que votre employeur entend protéger.

2. Être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise

Cela signifie que la clause de non concurrence n'est justifiée qu'à partir du moment où vous avez des fonctions et/ou compétences spécifiques et avez pu avoir connaissance de données et/ou méthodes de travail que votre employeur a intérêt à protéger.

3. Prévoir une contrepartie pécuniaire

Cette contrepartie prend généralement la forme d'un pourcentage du salaire brut versé chaque mois pendant toute la durée d'application de la clause.

Ce pourcentage est parfois prévu par la convention collective applicable.

Votre employeur ne peut pas verser la contrepartie pécuniaire avant la rupture du contrat de travail. S'il le fait, vous seriez fondé à obtenir le paiement de l'indemnité de non concurrence due postérieurement à la rupture de son contrat de travail.

Si votre employeur renonce à la clause de non concurrence, il n'a pas à verser la contrepartie pécuniaire.

Si votre employeur entend faire application de la clause de non concurrence mais ne verse pas l'indemnité correspondante, la clause est nulle.

Il en résulte que :

- vous pouvez ne pas respecté la clause, sans que votre employeur puisse vous en faire le reproche
- si vous la respectez malgré tout, vous aurez la possibilité de demander des dommages-intérêts pour le préjudice causé du fait d'avoir respecté une clause non valable.

Si, en revanche, toutes les conditions de validité sont remplies mais que vous ne respectez pas la clause de non concurrence, votre employeur est fondé à demander des dommages-intérêts, à condition qu'il rapporte la preuve de la violation de la clause de non concurrence.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés