



Clause de non concurrence et contrat de travail : conditions de validité ?

publié le **06/11/2014**, vu **10298 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

La jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de cassation relative aux conditions de validité de la clause de non-concurrence a fortement évolué.

Désormais **on peut dénombrer 5 conditions** pour qu'une telle clause soit valable :

*"une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à **la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace**, qu'elle tient compte des **spécificités de l'emploi** du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une **contrepartie financière**, ces conditions étant cumulatives".*

La validité d'une clause de non-concurrence doit être appréciée à la date de sa conclusion. Une convention collective intervenue postérieurement ne peut avoir pour effet de couvrir la nullité qui l'affecte (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-68.537).

Si l'on combine les conditions jurisprudentielles précitées avec l'article L. 1121-1 du Code du travail prévoyant que les restrictions apportées à la liberté du travail doivent respecter un critère de proportionnalité, et avec le principe de la liberté du travail qui demeure une liberté fondamentale, on peut dire que la clause de non-concurrence, pour être valable, doit réunir les conditions suivantes :

- laisser au salarié la possibilité de travailler ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- protéger les intérêts légitimes de l'entreprise ;
- respecter un critère de proportionnalité ;
- prévoir une contrepartie pécuniaire au profit du salarié.

L'ensemble de ces conditions ont été rappelées par la Cour de cassation, selon la formule suivante :

"lorsqu'elle a pour effet d'entraver la liberté de se rétablir d'un salarié, actionnaire ou associé de la société qui l'emploie, la clause de non-concurrence signée par lui n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour la société de verser à ce dernier une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives" (Cass. com., 15 mars 2011).

La clause de non-concurrence doit respecter les critères posés par l'article L. 1121-1 du Code du travail qui protège le droit fondamental de liberté du travail.

Une jurisprudence constante décide que :

"pour être valable, une clause de non-concurrence doit laisser au salarié la possibilité d'exercer normalement l'activité qui lui est propre" (Cass. soc., 18 oct. 1952) et ne doit pas porter "gravement atteinte à la liberté du travail" (Cass. soc., 4 mars 1970).

Pour apprécier le caractère licite ou non d'une clause de non-concurrence, les juges du fond doivent contrôler les limitations prévues par la clause.

Restant à votre disposition,

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com