



Les conséquences de la nullité d'une clause de non-concurrence

Jurisprudence publié le **25/05/2021**, vu **4829 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de LYON s'intéresse aux conditions de validité d'une clause de non-concurrence et des conséquences de sa nullité en termes d'indemnisation sollicitée par un salarié.

[CA LYON, 19 mai 2021, RG n° 18/04896 *](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de LYON s'intéresse aux conditions de validité **d'une clause de non-concurrence** et des conséquences de **sa nullité** en termes d'indemnisation sollicitée par un salarié.

Au préalable, on rappellera que le régime juridique d'une telle clause est posé par des **règles prétoriennes**. Ainsi, depuis un arrêt de principe en date du 10 juillet 2002, la validité d'une telle clause est largement admise par la Cour de cassation selon l'attendu de principe suivant ([Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-45.135](#)) :

« Attendu qu'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** ».

Dès lors, toute clause de non-concurrence, prévue dans un contrat de travail, doit remplir les conditions suivantes :

- Limiter sa durée d'application,
- Limiter son champ d'application géographique à une zone définie de manière précise (département, région),
- Viser précisément son domaine d'application (activité ou secteur économique visé),
- Prévoir une **contrepartie financière non dérisoire** en faveur du salarié.

Plus spécifiquement, dans l'arrêt commenté, la Cour d'appel de LYON est amenée à revenir sur l'application de cette dernière condition.

Au cas d'espèce, un salarié a été engagé en qualité de vendeur automobile. Son contrat de travail stipulait une **obligation de non-concurrence** rédigée dans les termes suivants :

« M. Aa A s'interdit en cas de cessation du présent contrat quelle qu'en soit la cause d'entrer au service d'entreprises commercialisant des véhicules de marque AUDI et C et de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise de cet ordre. L'interdiction de concurrence est limitée à une période de six mois commençant le jour de la cessation effective du contrat et couvre tout le territoire de Lyon et ses environs dans un rayon de 70 kilomètres.

*En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, M. Aa A percevra, **sauf en cas de licenciement pour faute grave, de démission ou de rupture de la période d'essai**, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 33 % de la moyenne mensuelle du salaire perçu au cours des douze derniers mois de présence (...)* ».

La partie nous intéressant est celle excluant le versement d'une contrepartie financière dans l'hypothèse d'une **démission**. En la matière, la Cour de cassation est claire : les parties **ne peuvent dissocier** les conditions d'ouverture de l'obligation de non-concurrence de celles de son indemnisation ([Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-40.990](#)).

Or, en l'espèce, deux choses doivent être constatées :

- L'obligation de non-concurrence s'applique **en toutes hypothèses**, quel que soit le mode de rupture.
- En revanche, s'agissant du versement d'une contrepartie financière, celui-ci est **exclu** dans certaines hypothèses, dont la démission.

Dès lors, pour la Cour d'appel, cette absence de versement en cas de démission **équivaut à l'absence de toute contrepartie financière**, de telle sorte que l'une des conditions de validité n'est pas remplie.

Ainsi, elle prononce **la nullité de la clause**.

Toutefois, **qui dit nullité, ne dit pas indemnisation automatique**. En effet, depuis plusieurs années, la Chambre sociale de la Cour de cassation exige **la preuve d'un préjudice** en cas de manquement de l'employeur, notamment dans le cas de la nullité d'une clause de non-concurrence ([Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578](#)).

Or, au cas présent, la Cour d'appel note que le salarié ne rapporte aucun élément permettant de démontrer un préjudice consécutif à la nullité de la clause. En effet, elle observe qu'au moment de sa démission, le salarié **avait connaissance** de cette nullité, de telle sorte qu'il savait qu'il n'était pas obligé de la respecter.

La solution aurait été tout autre s'il n'avait pas eu connaissance d'une telle information et s'était évertué à la respecter.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.