Image not found or type unknown

Clause de non-démarchage, de non-concurrence, ou d'exclusivité : quels effets pour le salarié ?

publié le **29/03/2018**, vu **15365 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Le contrat de travail peut prévoir différentes clauses qui ont de quoi perdre les salariés : selon leur rédaction les effets et les obligations de l'employeur diffèrent.

Il existe différentes clauses contractuelles qui concernent les relations postérieures à la rupture du contrat ; elles ne sont pas toutes assimilées à des clauses de non-concurrence.

Le salarié doit pouvoir les différencier pour connaître ses droits et leurs limites éventuelles. Il devra notamment les distinguer des clauses qui concernent l'exécution du contrat.

- Durant l'exécution du contrat de travail, le salarié peut être tenu par une « **clause d'exclusivité** ». Il s'agit de s'engager à ne pas travailler pour un autre employeur, et bien souvent en particulier pour des employeurs de domaines similaires (concurrents, etc.).

Sur le principe, et tant qu'elle n'apporte pas une limitation abusive à la liberté d'entreprendre du salarié, la clause est licite et n'appelle pas de contrepartie particulière (ce d'autant plus si le salarié occupe un emploi à temps plein au sein de cette société).

NB : Si vous estimez que la clause est excessive et vous empêche de conduire vos autres projets professionnels en parallèle, demandez une consultation juridique complète et une étude de votre contrat de travail. Nous pourrons vous éclairer sur vos droits à exercer ailleurs.

- Le contrat prévoit souvent d'autres clauses, dont la mise en œuvre intéresse la phase post-contractuelle.

Peu important le mode de rupture de son contrat, le salarié doit s'interroger sur les limitations qui pourraient être apportées à ses projets professionnels futurs.

Les contrats de travail peuvent contenir différentes clauses dont la plus connue est la « **clause de non-concurrence** ».

Cette clause doit respecter un certain formalisme pour être licite, elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace, être justifiée par l'activité de l'entreprise et le poste que vous le salarié y occupait, et prévoir une contrepartie financière réelle, qui ne soit pas juste symbolique.

Cette contrepartie doit être proportionnée à l'étendue de l'interdiction.

Si la clause ne respecte pas ce formalisme, elle est illicite, et nul d'effet : le salarié n'est alors pas lié par cette clause, et peut aller travailler où il le souhaite.

NB : Si vous avez un doute sur la licéité de la clause litigieuse, il est cependant recommandé de demander un conseil juridique : Si un salarié viole la clause alors que celle-ci était régulière et lui

était opposable, il s'expose à des procédures contentieuses et au versement de dommages et intérêts. En outre, il ne pourra pas bénéficier de la contrepartie financière qui était prévue au contrat.

Il existe ensuite la « **clause de non-démarchage** » ou « **clause de non-sollicitation** ».

Elle apparaît souvent dans le contrat de travail, sans contrepartie financière, ce qui donne à s'interroger sur leur licéité et leur opposabilité au salarié.

En d'autres termes, en présence d'une telle clause dans son contrat de travail, un salarié est-il libre de travailler ensuite où il le souhaite et avec les entreprises de son choix ?

La jurisprudence de la Cour de cassation n'est pas totalement arrêtée sur ces clauses. Tout va dépendre de leur rédaction.

Certaines seront considérées comme des simples rappels de la loi et n'appellent pas de contrepartie financière : elles renvoient à « **l'interdiction de concurrence déloyale**. »

Ces clauses sont licites.

Notez que même en l'absence d'une telle clause de non-démarchage, un ancien salarié ne doit pas adopter de comportement contraire aux lois ou aux usages au détriment de son ancien employeur (détournement de sa clientèle …). Il s'exposerait à des poursuites judiciaires.

Certains contrats de travail comportent en revanche des clauses appelées « clauses de non-démarchage » mais qui constituent en réalité des obstacles à la liberté d'entreprendre des anciens salariés. Elles s'apparentent alors à des clauses de non-concurrence (même si elles n'en portent pas le nom), et devront comporter des contreparties.

A défaut le salarié ne sera pas tenu de les respecter.

Exemple d'une clause de non-démarchage qui comporte une interdiction de travail générale à l'endroit de l'ancien salarié, y compris dans le cas où des clients de l'employeur envisageraient spontanément, en dehors de toute sollicitation ou démarchage, de contracter directement ou indirectement avec lui :

La Cour de cassation a annulé cette clause, car elle ne comportait pas de contrepartie à cette importante interdiction (*Cass. Soc. 27 octobre 2009, n°08-41501*).

Plus récemment, la Cour a confirmé l'assimilation à une clause de non-concurrence d'une clause que l'employeur avait nommé dans le contrat de travail de « **clause de loyauté** ».

En l'espèce la clause interdisait à l'ancien salarié « d'entrer en relation, directement ou indirectement, et selon quelque procédé que ce soit » avec des clients de l'employeur (*Cass. Soc. 15 mars 2017, n°15-28142*).

Ici la Cour a considéré que la clause était trop générale et entravait la liberté d'entreprendre de l'ancien salarié. Elle devait donc être doublée d'une contrepartie (financière) pour être valide.

Les salariés doivent donc être vigilants quant à la rédaction des clauses de leur contrat de travail, et soulever leur illicéité autant que de besoin.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bien entendu l’appréciation de la validité des clauses dépendra des fonctions occupées par le salarié au sein de la société.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

N’hésitez pas à demander une consultation écrite personnalisée sur la clause controversée ou sur l’ensemble de votre contrat de travail :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés