Image not found or type unknown

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

Fiche pratique publié le **15/09/2019**, vu **2013 fois**, Auteur : Marie-Ange PAGANELLI, Avocat à Nice

La clause de non concurrence empêche le salarié de quitter l'entreprise pour travailler chez un concurrent. Sa validité est soumise a des conditions strictes notamment le paiement d'une contrepartie financière.

Définition de la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence peut être insérée dans le contrat de travail par l'employeur au même titre qu'une clause de confidentialité, une clause de mobilité ou une clause de dédit-formation. Elle a pour but de limiter la liberté d'un salarié d'exercer des fonctions similaires chez une entreprise concurrente ou à son propre compte.

La clause de non-concurrence s'applique dès que le salarié quitte l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non concurrence doit respecter plusieurs conditions :

Conditions de validité de la clause de non-concurrence

Dans un arrêt du 10 juillet 2002, la Chambre sociale de la Cour de cassation a fixé quatre conditions de validité de la clause de non concurrence :

1. La clause doit être **indispensable à la protection des intérêts légitimes** de l'entreprise : l'employeur ne peut insérer une clause de non concurrence dans un contrat de travail que s'il peut démontrer qu'en cas de départ, ce salarié risque de mettre l'activité de l'entreprise en danger (cela peut par exemple être le cas lorsque le salarié est en contact direct avec la clientèle de l'entreprise),

2. La clause doit **tenir compte des spécificités de l'emploi** du salarié : la clause de non concurrence doit viser une activité spécifique (exemple : coiffeur),

3. La clause de non concurrence doit impérativement être **limitée dans le temps et l'espace** afin de ne pas entraver la liberté de travailler du salarié : la clause doit donc prévoir une période définie pendant laquelle le salarié ne devra pas faire concurrence à son employeur, ainsi qu'une zone géographique limitant l'obligation de non concurrence,

4. La clause de non concurrence doit obligatoirement prévoir une **contrepartie financière** pour **dédommager le salarié.** Le montant de cette indemnité est librement fixé par l'employeur mais ne doit pas être dérisoire. Cette contrepartie financière sera versée par l'employeur à la rupture du contrat de travail du salarié.

Ces conditions sont cumulatives. Si elles ne sont pas réunies, la clause de non concurrence sera considérée comme non valable.

Renonciation à la clause de non-concurrence

La clause de non concurrence est un avantage pour l'employeur mais qui peut vite devenir contraignante pour ce dernier, notamment par le paiement de la contrepartie financière. Si la clause de non concurrence le prévoit, l'employeur peut renoncer à la clause de non concurrence, à la rupture du contrat de travail. Si le contrat ne le prévoit pas, l'employeur peut renoncer au bénéfice de cette clause avec l'accord du salarié.

A la rupture du contrat de travail, l'employeur bénéficie d'un délai de **renonciation**, généralement prévu dans le contrat de travail ou la convention collective applicable.

Pour renoncer au bénéfice de cette clause, l'employeur devra envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception. En contrepartie, **l'employeur n'aura pas à lui verser de contrepartie financière**.

Sanction en cas de non respect de la clause de non-concurrence

Non respect de la clause de non concurrence par le salarié : la violation de la clause de non-concurrence par le salarié entraîne la restitution de l'indemnité compensatrice versée par l'employeur. De plus, le juge peut condamner le salarié au versement de dommages et intérêts.

Non respect de la clause de non concurrence par l'employeur : si l'employeur ne verse pas la contrepartie financière due au salarié, ce dernier n'est plus tenu de respecter la clause de non concurrence. Par ailleurs, le juge peut condamner l'employeur au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié. L'employeur est tenu de verser l'indemnité compensatrice pour la période durant laquelle le salarié a respecté les dispositions prévues par la clause de non concurrence.

Pour tout approfondissement sur la question : mpaganelli.avocat@gmail.com

Ou sur le site https://paganelli-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés