



La clause de non-concurrence

publié le **23/01/2011**, vu **3165 fois**, Auteur : [Me Nicolas BEZIAU](#)

I. DEFINITION

Il s'agit d'une disposition insérée dans le contrat de travail et ayant pour objet, au moment de la rupture du contrat de travail, d'interdire au salarié certaines activités professionnelles dont l'exercice pourrait nuire aux intérêts de l'ancien employeur.

Il y a peu de dispositions législatives ou réglementaires en la matière.

Le Code du travail est pour sa part muet sur la question, sous la seule réserve de quelques dispositions qui, sans mentionner expressément la notion de "clause de non concurrence", s'en rapproche malgré tout. Tel est par exemple le cas de l'article L. 1251-44 du Code du travail qui, en matière de travail temporaire, fixe la prohibition de toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission.

Pour le reste, on ne retrouvera dans les différentes éditions du Code du travail que des références jurisprudentielles. C'est donc la Cour de cassation, outre les juridictions du fond (Conseils de Prud'hommes et Cours d'appel) qui ont dégagé les conditions de validité de ces clauses.

II. CONDITIONS DE VALIDITE

Ces conditions reposent sur un principe général: la restriction portée à la liberté du salarié ne doit pas constituer une impossibilité de retrouver une activité professionnelle correspondant à sa formation et ses compétences. En cas de litige, le juge pourra restreindre l'application de la clause, voir la déclarer nulle.

Les conditions de validité sont donc les suivantes:

NECESSITE D'UN ECRIT

L'écrit est en la matière une condition de validité à géométrie variable.

Certaines conventions collectives imposent en effet une obligation de non concurrence au salarié; l'absence de mention dans le contrat ne signifie pas dans de telles hypothèses que le salarié ne serait pas tenu d'une telle obligation. Il faut toutefois que le salarié ait été informé de l'existence des dispositions conventionnelles.

D'autres conventions collectives ne fixent qu'une faculté pour l'employeur d'insérer une clause de non concurrence. S'agissant d'une simple faculté, le salarié ne sera limité dans ses nouvelles activités professionnelles que dans la mesure où une clause figurera expressément dans le contrat de travail. Cette clause devra respecter les dispositions de la convention collective.

En l'absence de disposition particulière dans la convention collective, la clause devra nécessairement être écrite et être conforme aux conditions de validité dégagées par la jurisprudence.

NECESSITE D'UN INTERÊT LEGITIME DE L'ENTREPRISE

Parce que la liberté du travail a valeur constitutionnelle (et donc que les atteintes qui y sont portées sont nécessairement encadrées), la clause de non concurrence devra être indispensable, compte tenu des fonctions occupées par le salarié, à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Seront notamment pris en compte le savoir-faire du salarié, ses responsabilités, ses connaissances sur le secteur d'activité ou au sein d'un réseau de clientèle.

LIMITATION DANS LE TEMPS ET L'ESPACE

Pour les mêmes raisons, la restriction doit être limitée non seulement dans son champ géographique, mais également dans le temps.

L'étendue de ces limitations pourra varier selon l'activité et la qualification du salarié.

LIMITATION QUANT A LA NATURE DES ACTIVITES

La clause de non concurrence doit permettre au salarié de continuer d'exercer une activité conforme à sa formation et ses compétences.

CONTREPARTIE FINANCIERE

La jurisprudence est constante et bien établie: est nulle la clause qui ne prévoit pas le versement d'une contrepartie financière.

Cette contrepartie à le caractère de salaire, et en suit donc le régime juridique (ouverture de droit à congés payés, prescription, protection, imposition, cotisations...).

III. MISE EN OEUVRE

Il convient de souligner que la mise en oeuvre de la clause est indépendante de la nature de la rupture du contrat. Autrement dit, et sauf disposition contraire, il importe peu que le contrat cesse par licenciement, démission, rupture conventionnelle ...

L'employeur dispose toutefois (mais dans certaines limites: voir dispositions contractuelles ou conventionnelles) de la faculté de renoncer à l'application de la clause de non concurrence. Le salarié sera alors libéré de toute limitation dans la recherche d'une nouvelle activité, tandis que l'employeur sera disposé de verser la contrepartie financière prévue.

La renonciation doit être expresse et portée à la connaissance du salarié dans un bref délai (généralement fixé dans le contrat ou la convention collective).

IV. LITIGES

Les litiges peuvent porter sur la validité, la mise en oeuvre ou la violation de la clause.

En cas de violation avérée de cette dernière par le salarié, ce dernier perdrait le droit à l'indemnité compensatrice, mais s'expose également à devoir indemniser l'ancien employeur de son éventuel

préjudice. Il peut en outre se voir interdire de poursuivre l'activité concurrente.