Image not found or type unknown

Des clauses de non-concurrence vidées de leur sens ?!

publié le **28/11/2011**, vu **2545 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Par opposition à l'obligation de loyauté et la clause d'exclusivité qui s'appliquent pendant l'exécution du contrat de travail, la clause de non-concurrence quant à elle, trouve tout son intérêt après la rupture du contrat de travail. La clause de non-concurrence porte atteinte à la liberté du travail puisqu'elle vient priver le salarié de la possibilité d'exercer, pendant un certain temps et en certains lieux, certaines activités professionnelles. C'est pourquoi, elle est nécessairement d'interprétation stricte et ne peut être étendue au-delà de ses prévisions.

Petit rappel fondamental : la clause de non-concurrence doit, compte tenu des spécificités de l'emploi occupé, être justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

Si cette condition de légitimité n'est pas remplie, la clause est entachée de nullité.

De plus, elle doit obéir à d'autres conditions de fond et de forme dont l'inévitable contrepartie pécuniaire.

Retenons alors que le respect par un salarié d'une clause de non-concurrence illicite lui cause nécessairement un préjudice dont il appartiendra au juge d'en apprécier la portée.

Il peut arriver qu'un employeur laisse tel quel la clause « illicite » dans un premier temps pour envisager plus tard une renégociation lors de la rupture du contrat de travail. Pour ce faire, l'employeur devra négocier un avenant avec son salarié puisqu'il s'agira d'une modification du contrat de travail nécessitant son accord exprès.

En l'espèce, il était question d'une clause de non-concurrence qui était nulle et sans effet dans la mesure où elle ne prévoyait de contrepartie financière qu'en cas de rupture à l'initiative de l'employeur. Le salarié avait présenté sa démission et créé par la suite sa propre entreprise dans le même domaine.

La Cour d'Appel de Lyon avait débouté le salarié de sa demande en nullité de la clause de non-concurrence et l'avait condamné à la cessation de son activité concurrentielle sous astreinte, ainsi qu'au paiement d'une certaine somme au titre de la clause pénale contractuelle. Les juges du fond avaient retenu que le dernier contrat de travail conclu entre les parties renvoyait expressément à la convention collective en vigueur au moment de la rupture. Pour eux, les dispositions conventionnelles sur la contrepartie financière avaient donc vocation à se substituer aux dispositions illicites du contrat de travail qui limitaient le bénéfice de la contrepartie financière au seul cas de rupture à l'initiative de l'employeur. De plus, l'arrêt souligne que le salarié avait été informé de l'existence du contenu de l'avenant à la convention collective et qu'en l'occurrence, les dispositions étaient plus favorables au salarié que celles prévues par son contrat de travail.

Pourtant, la Chambre Sociale la Cour de Cassation a cassé l'arrêt rendu par la CA de Lyon aux

motifs que l'avenant à la convention collective prévoyant une contrepartie financière était postérieur au contrat de travail stipulant cette clause.

Dès lors, dans cet arrêt de principe, la Haute Cour souligne que **c'est à la date de sa conclusion que doivent s'apprécier les conditions de validité d'une clause de non-concurrence.**

Par conséquent, si une clause de non-concurrence a été signée sans prévoir de contrepartie financière, à une période où aucun accord collectif applicable à l'entreprise ne traitait cette lacune, une intervention postérieure d'un accord collectif prévoyant une contrepartie ne permet pas une régularisation rétroactive de la clause nulle.

Cette décision annonce sûrement une vague de contentieux à venir…

Sources

Cass soc, arrêt n° 1767, 28/09/2011, pourvoi n° 09-68.537

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

clindoeil-social.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés