Image not found or type unknown

Clause de non-concurrence : un périmètre mondial peut-il être défini ?

Jurisprudence publié le **27/09/2021**, vu **872 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Une clause de non-concurrence qui porte sur le monde entier est-elle applicable ? Pouvez-vous protéger les intérêts de votre entreprise sur un tel périmètre géographique ?

Dans l'affaire soumise à son appréciation, la clause de non-concurrence d'une salariée qui exerçait le métier de généticienne était d'application mondiale. Après avoir trouvé un nouveau travail dans une entreprise concurrente, son ancien employeur l'a mise en demeure de respecter son obligation contractuelle.

La cour d'appel avait ordonné à la salariée de cesser toute activité de concurrence professionnelle à la société et l'avait condamnée à payer des sommes à titre provisionnel, retenant le fait que la délimitation géographique de l'obligation de non-concurrence soit le monde entier ne rendait pas en soi impossible par la salariée l'exercice d'une activité professionnelle conforme à sa formation.

Important
La clause de non-concurrence ne doit aucunement avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

La Cour de cassation n'a aucunement suivi ce raisonnement. Elle a retenu que la clause de non-concurrence qui prévoyait une application « au niveau mondial », n'était pas délimitée dans l'espace. De ce fait, les demandes fondées sur cette clause se heurtaient à l'existence d'une contestation sérieuse, et sa méconnaissance ne constituait pas un trouble manifestement illicite.

Ainsi, une clause de non-concurrence qui s'étend au monde entier ne répond pas à l'exigence de délimitation dans l'espace. Vous ne pouvez donc pas retenir le niveau mondial comme périmètre d'application.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 avril 2021, n° 19-22.097

Source : https://www.editions-tissot.fr/

Pour plus d'infos : L'indemnité et la clause de non-concurrence

Voir aussi notre guide : Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Modifier un contrat de travail

- Clause de mobilité : conditions de validité
- Rédaction du contrat de travail : avantages en nature et frais professionnels
- Refus d'application d'une clause de mobilité : conséquences
- Qu'est-ce qu'une clause d'objectifs ou de quotas ?
- Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?
- Salarié auto-entrepreneur : les conditions du cumul
- Comment rédiger un contrat de travail ?
- Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité ?
- Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?
- Promesse d'embauche et proposition d'emploi : différences
- La rédaction d'un contrat de travail est-il obligatoire ?
- Comment rompre une période d'essai ?
- Renouvellement de la période d'essai : possible ou pas ?
- Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche ?
- Visite médicale d'embauche : obligatoire ?
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la phase de jugement ?
- Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?
- Saisir les Prud'hommes : comment remplir le formulaire ?
- Comment rédiger des conclusions devant le Conseil de Prud'hommes ?
- Saisir les Prud'hommes : est-il obligatoire de prendre un avocat pour se défendre ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés