



La clause de non-concurrence en droit du travail

Actualité législative publié le **04/05/2020**, vu **762 fois**, Auteur : [REINS Didier](#)

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail et qui interdit au salarié qui a quitté son emploi de concurrencer son ancien employeur.

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail et qui interdit au salarié qui a quitté son emploi de concurrencer son ancien employeur.

Une telle clause s'applique dans tous les cas de rupture du contrat de travail :

- démission ;
- licenciement ;
- rupture conventionnelle.

Une telle clause limite donc la liberté du salarié.

Elle est soumise à un régime juridique strict.

1. Conditions de validité de la clause de non-concurrence.

La clause de non-concurrence doit être écrite.

En aucun cas elle ne peut être verbale.

La jurisprudence a posé 4 conditions :

- la clause doit être nécessaire aux intérêts de l'entreprise
- la clause doit être limitée ;
- elle doit être assortie d'une indemnité.
- enfin, elle ne doit viser qu'une activité spécifique.

a) la clause de non-concurrence doit être nécessaire aux intérêts de l'entreprise.

Cela signifie que la clause doit sauvegarder les intérêts de l'entreprise.

On ne peut donc imposer une clause de non concurrence sans raison.

Exemple : la clause est souvent insérée dans le contrat de travail de commerciaux ou de cadres car ils sont en contact direct avec la clientèle.

b) la clause doit être limitée dans le temps et l'espace.

La clause de non-concurrence ne doit pas s'appliquer trop longtemps.

Exemple 1 : une clause qui durerait 1 an voir même 2 ans ne sera pas excessive;

Exemple 2 : une clause qui s'appliquerait 5 ans sera jugée comme excessive et donc nulle.

La clause ne peut viser une aire géographique trop vaste.

Le plus souvent la clause vise le secteur géographique dans lequel le salarié a travaillé pour le compte de son ancien employeur.

Les tribunaux admettent qu'elle puisse également viser les départements limitrophes à ce secteur.

Mais une clause trop vaste ne serait pas valable : ainsi une clause de non-concurrence ne pourrait viser l'intégralité du pays.

c) la clause doit contenir une indemnité au profit du salarié.

Le salarié doit percevoir une indemnité en contrepartie de son obligation de non-concurrence.

Cette contrepartie doit être substantielle et est le plus souvent comprise entre 25% et 50% du salaire mensuel durant toute la durée d'application de la clause.

Exemple : une clause de non-concurrence qui dure 2 ans et prévoit une indemnité de 35% du salaire.

Cela signifie que le salarié percevra chaque mois 35% de son salaire pendant deux ans.

ATTENTION : une indemnité trop faible rendra nulle la clause de non-concurrence.

CONSEIL : il faut consulter la convention collective lorsque l'on veut insérer une telle clause dans un contrat de travail afin de vérifier que celle-ci ne fixe pas le montant de l'indemnité.

d) La clause de non-concurrence ne doit viser qu'une activité spécifique.

Ceci signifie que la clause de non-concurrence doit être limitée dans son ampleur.

La clause de non-concurrence a pour objectif d'empêcher le salarié de concurrencer son ancien employeur mais pas de travailler.

Exemple 1 : un chef d'agence au sein d'une entreprise de travail temporaire pourra se voir interdire de travailler à un poste équivalent pour une autre entreprise de travail temporaire.

Exemple 2 : Un commercial ne pourra se voir interdire de travailler dans un domaine totalement différent.

Si la clause est trop large, elle sera nulle et le salarié pourra ne pas la respecter.

2. Renonciation à la clause de non-concurrence.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur peut lever la clause de non-concurrence afin de ne pas payer l'indemnité prévue.

L'employeur doit informer son salarié de la levée de la clause au moment de la rupture du contrat de travail.

En aucun cas il ne peut le faire ultérieurement.

Ainsi, la levée de la clause devra se faire par écrit :

- en cas de démission : au moment où l'employeur reçoit la lettre de démission de son salarié.
- en cas de licenciement : dans la lettre de licenciement.
- en cas de rupture conventionnelle : dans la convention de rupture.

3. Violation de la clause de non-concurrence.

Si le salarié travaille pour une entreprise concurrente en violation de sa clause de non-concurrence, il peut être condamné à des dommages-intérêts.

Le montant de cette indemnité sera prévu par la clause de non-concurrence elle-même.

Ce sera à l'ancien employeur, victime de la violation de la clause, de démontrer que son ancien salarié ne la respecte pas.

D'où deux questions :

- comment prouver que le salarié viole sa clause de non-concurrence ?
- quelles sont les conséquences et sanctions encourues par ce salarié ?

a) les modes de preuves admissibles.

Il appartient à l'employeur de prouver que son ancien salarié ne respecte pas la clause en travaillant pour la concurrence.

Les preuves admissibles sont :

- les témoignages de collègues de travail ;
- les témoignages de clients ;
- un constat d'huissier ;

- un rapport d'enquête effectué par un détective privé ;
- etc.

La question épineuse s'est posée à propos du rapport d'enquête.

Certains y ont vu une violation de la vie privée car un détective va opérer des actes de filatures du salarié.

En réalité, les tribunaux admettent la validité du rapport d'enquête mais font une distinction :

- le rapport d'enquête est valable à condition que les actes de filatures ne violent pas la vie privée du salarié.
- si le rapport d'enquête contient des actes de violation de la vie privée du salarié, il ne sera pas valable.

Exemple de filatures valables :

- une filature qui consiste à suivre le salarié lors de déplacements professionnels faits pour son nouvel employeur est valable.
- une filature qui constate la présence du salarié dans les locaux de l'entreprise concurrente est valable.

Exemple de filature qui constituerait une intrusion dans la vie privée :

- prises de photographies du salarié dans son appartement;
- par contre, la prise de photos du salarié lorsqu'il sort de chez lui pour se rendre chez l'employeur concurrent est légale.
- Il appartient donc au détective privé d'être prudent dans ses actes de filatures.

Sur ce point, la jurisprudence est parfaitement ancrée et linéaire.

Il était donc permis de produire un rapport de détective.

La jurisprudence exige simplement que le rapport dressé par le détective ne porte pas atteinte à la vie privée de l'ancien salarié.

b) les sanctions encourues par le salarié.

Si le salarié viole son obligation de non-concurrence, celui-ci peut être condamné :

- à rembourser l'indemnité de non-concurrence qu'il aura perçu ;
- à payer à son ancien employeur l'indemnité pour violation de la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail ;
- à rembourser les frais de procédure que l'employeur engage devant le conseil de prud'hommes.



- la clause de non-concurrence doit être écrite.
- elle doit être limitée dans sa durée et son espace géographique.
- elle ne doit viser qu'un emploi particulier.
- elle doit prévoir une contrepartie financière.
- le salarié doit la respecter sous peine de condamnation.

REINS Didier

Avocat

17d, rue de Molsheim

67000 STRASBOURG

Tel : 03 88 32 42 15

Fax : 09 57 20 42 15

Mail : reins.avocat@gmail.com

Site Web : <https://reinsdidier-avocat.com>