



LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une fois la délicate phase du recrutement achevée, vous êtes finalement sélectionné pour le poste tant espéré.

Cependant, il reste une dernière phase avant que votre embauche soit totalement effective : l'élaboration de votre contrat de travail. Une étape essentielle puisque ce dernier va établir le lien de subordination vis-à-vis de votre employeur ainsi que vos droits et vos obligations.

Le contrat de travail est composé de clauses dites principales puisque elles se retrouvent dans la plupart des contrats ce qui dénotent de leur importance. Parmi ces clauses quasiment systématiques, on retrouve la clause de non-concurrence qui vise à borner la liberté du salarié d'exercer une activité pouvant concurrencer son employeur après son départ.

La clause de non-concurrence n'existe pas en tant que telle dans le code du travail, ce n'est pas une création légale, elle est jurisprudentielle.

En effet, le juge est venu définir cinq conditions pour valider une obligation de non concurrence¹ :

- La clause doit être légitime : c'est-à-dire qu'elle n'a pas pour finalité d'empêcher le salarié de retravailler mais seulement pour but de protéger les intérêts de l'employeur.
- Elle doit viser une véritable concurrence. Cela signifie se servir du savoir-faire acquis auprès de l'employeur et acquérir ainsi une clientèle ciblée.
- La clause est limitée dans le temps : la clause ne doit pas s'appliquer trop longtemps. Ainsi, la jurisprudence reconnaît un maximum de 2 ans à compter de la rupture du contrat.
- La clause fixe une limite géographique : le territoire délimité s'étend généralement aux frontières de la ville où l'employeur exerce.
- Enfin, la clause inclue une obligation de contrepartie financière au bénéfice du salarié : une prime fixée par les conventions collectives est versée au moment de la rupture du contrat. En outre, le montant ne peut pas être minoré même en cas de licenciement pour faute².

La mise en œuvre de la clause de non-concurrence débute à la date de la rupture du contrat. L'application de la clause est conditionnée aux cinq critères établis ci-dessus. De ce fait, si l'une des conditions n'est pas remplie, alors la clause est nulle et ne produira pas les effets prévus. D'autre part, il est important de noter que seul le salarié peut invoquer la nullité de la clause.

Pour ce qui est de la prime, si le salarié ne respecte pas ses obligations de non-concurrence il devra rendre la contrepartie financière obtenue et payer des dommages et intérêts estimés par le juge. A contrario, si l'employeur ne verse pas l'indemnité compensatrice alors la clause ne produit plus aucune obligation pour le salarié. De plus, si le salarié rapporte la preuve d'un préjudice subi lié au non-paiement de la prime, l'employeur pourra être contraint par le juge à verser des dommages et intérêts.

Le 6 août 2016
Lorie VEILLERE



*Ope et consilio,
Par l'aide et le conseil*

Sources :

1Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 10 juillet 2002 n° 00-45135

2Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 9 avril 2015 n° 13-25847