

LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE

La clause de non concurrence est une clause écrite, prévue au contrat de travail, dans le cadre de laquelle, le salarié s'engage à ne pas exercer une activité concurrente à celle de son employeur lors de la rupture de son contrat de travail.

La clause de non concurrence, sauf dispositions contractuelles contraires, est indépendante du mode de rupture du contrat de travail : démission, licenciement, prise d'acte de rupture par le salarié du contrat de travail.

Les conditions de validité d'une clause de non concurrence ainsi que ses effets ont été délimités par la Jurisprudence.

La clause de non concurrence pour être licite doit :

- Etre limitée dans son objet : il faut tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. Les Juges vérifient que le salarié ne soit pas empêché de travailler par rapport à sa formation et aux connaissances acquises dans sa pratique professionnelle. La clause de non concurrence est plus facilement admise lorsque le salarié a la possibilité d'occuper des fonctions très variées. A l'inverse, les Juges sont susceptibles d'écarter ou de modifier une clause de non concurrence lorsqu'elle vise un salarié avec une très forte spécialisation dans son emploi.

- Etre limitée dans son espace et dans sa durée : la clause de non concurrence doit être limitée dans l'espace et dans le temps. Il s'agit de conditions cumulatives. Cette limitation de durée et d'espace s'apprécie par rapport à l'emploi du salarié et à ses fonctions passées. Plus le salarié avait des responsabilités et plus l'espace et la durée de la clause de non concurrence peuvent être importants. Les Juges peuvent également, en cas de litige sur l'application de la clause de non concurrence, réduire la durée ou l'espace géographique de la clause de non concurrence. Par exemple, un coiffeur avec une clause de non concurrence l'interdisant d'être coiffeur dans la région pourra voir, dans certains cas, cette clause de non concurrence finalement limitée au département où il exerçait avant.

- Faire l'objet d'une contrepartie financière pour le salarié : la limitation à la liberté de travail du salarié doit faire l'objet d'une compensation financière par l'employeur. Cette contrepartie financière de la clause de non concurrence est indifférente au mode de rupture du contrat de travail. Le montant, le calcul, la façon dont est versée cette contrepartie peuvent être prévues soit par la convention collective soit par le contrat de travail. Une clause de non concurrence qui ne prévoit pas de contrepartie financière est illicite. La contrepartie pécuniaire peut être versée soit lors du départ du salarié, soit à échéance périodique (mois, trimestre, semestre).

La contrepartie pécuniaire ne peut pas être dérisoire pour le salarié, au risque que la clause de non concurrence soit considérée comme illicite. Ceci étant, dès lors que la compensation n'apparaît pas dérisoire, les Juges ne sont pas autorisés à modifier son montant.

La contrepartie pécuniaire s'analyse comme une indemnité compensatrice de salaire, assujettie aux cotisations sociales et garanties par les AGS en cas de dépôt de bilan de l'employeur. Si la clause de non concurrence ne respecte pas les trois conditions énumérées ci-dessus, celle-ci pourra être considérée comme nulle.

Seul le salarié peut se prévaloir de cette nullité devant le Conseil des Prud'hommes.

Les Juges peuvent également, dans certains cas particuliers, réviser la clause de non concurrence en réduisant sa durée ou l'espace d'interdiction professionnelle.

Si la clause de non concurrence est illicite mais que le salarié la respecte tout de même, la Jurisprudence retient que ce dernier peut subir un préjudice devant être indemnisé. En revanche, si la clause de non concurrence est licite, celle-ci doit être respectée tant par le salarié que par l'employeur.

Si l'employeur ne verse pas la contrepartie financière de la clause de non concurrence au salarié, alors le salarié n'est plus tenu de respecter cette clause de non concurrence ou bien le salarié peut demander la condamnation de l'employeur au versement de la contrepartie financière.

Si le salarié ne respecte pas la clause de non concurrence, celui-ci pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à son ancien employeur et/ou être condamné sous astreinte à mettre fin à la violation de la clause de non concurrence par exemple en démissionnant de l'emploi concurrent.

Il peut également arriver qu'un nouvel employeur embauche un salarié soumis à une clause de non concurrence.

Si le nouvel employeur avait connaissance de cette clause de non concurrence au moment de l'embauche du salarié, le nouvel employeur engage sa responsabilité vis-à-vis du précédent employeur et pourra être condamné à des dommages et intérêts.

Enfin, ce n'est pas parce qu'une clause de non concurrence est prévue au contrat de travail, qu'elle doit forcément s'appliquer.

La convention collective ou le contrat de travail peut permettre à l'employeur, sous réserve du respect de certaines conditions de forme et de délai, de ne pas appliquer cette clause de non concurrence à l'encontre du salarié.

Dans ce cas-là, le salarié est libre d'exercer la profession qu'il désire.

NOTRE INTERVENTION :

La validité des clauses de non concurrence fait l'objet d'un important contentieux.

Lors de la rupture du contrat de travail, il convient toujours de s'assurer du devenir de la clause de non concurrence.

Le cabinet MAATEIS, société d'avocats, vous apporte son expertise sur le caractère licite des clauses de non concurrence par rapport à la Jurisprudence actualisée et vous assiste dans l'exécution de ces clauses de non concurrence.

MA ATEIS

Société d'Avocats

8 Rue Paul Louis Lande, 33000 BORDEAUX

1, Place André Maurois 24000 PÉRIGUEUX

14-16, Rue Lartigotte 33360 CARIGNAN DE BORDEAUX

Tél. : 05.56.44.23.50 - Fax : 05.56.79.30.24

maateis@avocats-maateis.fr