

JURIDIQUE

La clause de non-concurrence des salariés

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail. Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour être valable, la clause doit respecter certains critères.

De nombreuses conditions de validité encadrent la clause de non-concurrence des salariés. Et sa mise en œuvre peut aussi être source d'incertitudes. Elle est un outil qui permet à l'employeur de se prémunir, entre autres, contre le débauchage de ses salariés par des concurrents et contre la création d'une société concurrente par un salarié qui connaîtrait la clientèle et les "ficelles du métier".

Les critères de validité. La loi est muette sur les conditions de validité des clauses de non-concurrence. Mais la Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2002, est venue en fixer les grandes lignes : « *Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives* »¹.

Pour ne pas encourir la nullité, une clause de non-concurrence doit :

- Etre nécessaire aux intérêts de l'entreprise, cela signifie que le nouvel emploi du salarié doit créer un risque pour le premier employeur, risque dont il est légitime qu'il se protège ;
- Etre limitée dans le temps et sa durée ne doit pas être excessive ;
- Etre limitée dans l'espace ;
- Prévoir une contrepartie financière qui ne soit pas dérisoire.

Enfin, ces conditions ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher le salarié de retrouver un emploi conforme à son expérience professionnelle. Il doit exister une certaine proportionnalité entre l'interdiction de concurrence et la contrepartie versée au salarié. Toutes ces conditions sont cumulatives. En pratique, avant de rédiger une clause de non-concurrence, l'entreprise devra impérativement vérifier les stipulations de la convention collective applicable. De nombreuses conventions collectives prévoient des stipulations particulières qu'il faudra respecter. **C'est en particulier le cas de :**

- La convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction ;
- La convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment.



La mise en œuvre de la clause. La clause de non-concurrence des salariés a vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail, quelles que soient les modalités de rupture du contrat.

En revanche, à moins que la convention collective ne stipule le contraire, la clause peut prévoir la faculté pour l'employeur d'y renoncer. Si la clause est bien rédigée, elle permet à l'employeur de s'en priver volontairement et ainsi de ne pas avoir à payer la contrepartie financière au salarié.

Ce dernier point est à l'origine de nombreux contentieux. Il est donc fondamental que, dès la rupture du contrat (que ce soit par démission, licenciement ou même par rupture conventionnelle), l'employeur s'interroge sur la nécessité de mettre en œuvre la clause de non-concurrence et sur les modalités de renonciation.

Le non-respect de la clause. Si l'employeur décide, sans respecter les conditions de renonciation, de ne pas payer la clause, le juge pourra le contraindre et le condamner au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

Si le salarié viole sa clause de non-concurrence, il s'expose à devoir restituer les sommes perçues et à être condamné à des dommages et intérêts.

Olivier Javel
Avocat à la Cour, Cabinet 1792 Avocats

¹ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 00-45.135, publié au bulletin.



Retrouvez
l'article
sur acpresse.fr