

Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence est une clause insérée par votre employeur dans votre contrat de travail. Elle vise à limiter votre liberté d'exercer, **après la rupture de votre contrat**, des fonctions équivalentes chez un concurrent de votre employeur ou à votre propre compte. Nous vous présentons les informations à connaître.

Quels sont les critères de validité de la clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence n'est pas définie par la loi, mais elle a été encadrée par des décisions de justice, c'est-à-dire par la jurisprudence.

La clause doit être **écrite** dans le contrat de travail (ou prévue dans la convention collective à la date de la signature du contrat).

La clause est applicable uniquement si elle veille à **protéger les intérêts légitimes de l'entreprise** de votre employeur (si vous êtes en contact direct avec la clientèle de votre entreprise, par exemple).

La clause ne doit pas avoir pour effet de vous empêcher de **trouver un emploi** dans une autre entreprise.

Pour qu'elle soit applicable, la clause de non-concurrence doit répondre à certains **critères cumulatifs** définis qui conditionnent sa validité :

Elle doit être limitée dans le temps (sa durée ne doit pas être excessive)

Elle doit être limitée dans l'espace (une zone géographique doit être prévue)

Elle doit être liée à une activité spécifiquement visée (coiffeur par exemple)

Elle doit comporter une contrepartie financière pour le salarié

En cas de non-respect d'un de ces critères, la clause de non-concurrence n'est pas valable.

Comment s'applique une clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence s'applique :

Soit à la date effective de la fin de votre contrat de travail (à l'issue de la période de préavis)

Soit lors de votre départ de l'entreprise (en cas de dispense de préavis)

Une contrepartie financière est-elle prévue en cas d'application d'une clause de non-concurrence ?

Contrepartie financière (ou indemnité compensatrice)

Oui, une contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) vous est versée, **après la rupture de votre contrat de travail**, par votre employeur en cas d'application d'une clause de non-concurrence.

En contrepartie de cette indemnité, vous vous engagez à **ne pas faire concurrence** à votre ancien employeur à la fin de votre contrat de travail.

Si vous ne respectez pas les conditions d'application de la clause de non-concurrence, votre employeur peut interrompre le versement de la contrepartie financière. Votre employeur doit prouver que vous ne respectez pas la clause de non-concurrence.

À noter

En cas de départ à la retraite à la fin de votre contrat de travail, votre employeur doit lever la clause de non-concurrence dans le délai prévu dans votre contrat de travail ou dans la convention collective. En l'absence de retrait de la clause avant votre départ de l'entreprise, le paiement de la contrepartie financière vous est dû.

Montant de la contrepartie financière (ou indemnité compensatrice)

La contrepartie financière vous est due dès lors que la clause de non-concurrence est applicable (même si vous êtes licencié pour faute grave ou si vous démissionnez).

Son montant est défini par l'employeur et le salarié dans le contrat de travail.

Cette contrepartie peut prendre la forme :

Soit d'un capital (sous la forme d'un versement unique)

Soit d'une rente (c'est-à-dire une prime versée en une seule fois ou périodiquement)

À noter

La contrepartie financière est soumise à l'impôt sur le revenu et est saisissable en tant que partie du salaire.

Elle doit vous être versée **après la rupture de votre contrat de travail** et non pendant son exécution.

La contrepartie doit être **raisonnable** : une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière et n'est donc pas valable, selon la jurisprudence.

Rappel

La clause de non-concurrence et la contrepartie financière qui l'accompagne ne sont pas définies par la loi. Elles sont librement consenties entre le salarié et l'employeur. Seule la jurisprudence a encadré leur application.

Votre employeur peut-il renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ?

Oui, votre employeur peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence :

Soit dans les conditions éventuellement prévues dans votre contrat de travail ou par une convention collective ou par un accord d'entreprise

Soit avec votre accord si rien n'est prévu dans votre contrat de travail ou la convention collective ou l'accord d'entreprise

La renonciation doit être claire et non sujette à interprétation par l'employeur ou le salarié.

De plus, elle doit vous être notifiée par lettre avec RAR si la convention collective ou le contrat de travail le prévoit.

Attention

votre employeur est tenu de respecter les conditions de renonciation prévues par votre contrat de travail ou les dispositions conventionnelles si elles existent.

Que se passe-t-il si vous ne respectez pas la clause de non-concurrence ?

Si vous ne respectez pas les conditions d'application de la clause de non-concurrence à la fin de votre contrat de travail avec votre ancien employeur, le paiement de la contrepartie financière peut être annulé.

C'est à votre ancien employeur d'apporter la preuve auprès du juge que vous ne respectez pas la clause de non-concurrence.

De plus, le juge peut vous condamner à verser des dommages et intérêts à votre employeur et à lui rembourser tout ou partie de la contrepartie financière en raison du préjudice commis.

Que se passe-t-il si votre employeur ne respecte pas la clause de non-concurrence ?

Si votre employeur ne respecte pas la clause ou ne vous verse pas la contrepartie financière à la fin de votre contrat de travail, vous n'êtes plus obligé de respecter la clause de non-concurrence.

À noter

L'employeur **ne peut pas** se dégager de son obligation financière en décidant de renoncer unilatéralement à la clause **sauf** si des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail l'ont prévu.

Il vous revient d'apporter la preuve auprès du conseil de prud'hommes (CPH) que votre ancien employeur ne respecte pas la clause de non-concurrence.

Vous pouvez recourir à un avocat pour vous présenter à l'audience du CPH, mais cela n'est pas obligatoire. Vous pouvez vous présenter seul ou vous faire assister d'un défenseur syndical.

De plus, le CPH peut condamner votre employeur à vous verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

À noter

L'employeur reste tenu de verser la contrepartie financières durant **toute la période** prévue par la clause de non-concurrence.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Textes de référence

- Arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) n°18-24-472 du 1er avril 2020
Acceptation nécessaire par le salarié pour être valable
- Arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) n°12-19-472 du 15 janvier 2014
Contrepartie financière non versée pendant l'exécution du contrat
- Arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) n°04-46-721 du 15 novembre 2006
Contrepartie financière dérisoire rendant la clause non valable
- Arrêt de la Cour de cassation (chambre sociale) n°00-44-882 du 29 janvier 2003
Contrepartie financière nécessaire



Ville de Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00