Lire cet article en ligne

Clause de non-concurrence dans les contrats de travail

La validité des clauses de non concurrence a fait l'objet d'importantes évolutions jurisprudentielles au cours des dernières années, notamment par un arrêt de principe de la Cour de cassation du 10 juillet 2002 portant sur l'obligation de prévoir une contrepartie financière.

Un nouvel arrêt du 15 novembre 2006 nous amène à faire un point sur la question.

La clause de non concurrence a pour finalité l'interdiction faite au salarié, après son départ de l'entreprise, d'exercer une activité professionnelle concurrente qui porterait atteinte aux intérêts de l'entreprise.

La clause de non concurrence doit être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- limitée dans le temps,
- limitée dans l'espace,
- tenir compte des particularités de l'emploi du salarié,
- comporter une contrepartie financière.

Si les limitations et modalités de mise en œuvre d'une clause de non concurrence sont parfois prévues par la convention collective applicable, de nombreux secteurs d'activités sont dépourvus de toute règle conventionnelle. Dans ce cas, c'est le contrat qui doit déterminer les conditions applicables au salarié sous le contrôle des tribunaux.

Il est important de rappeler qu'en aucun cas la clause de non-concurrence ne doit interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle. Pour s'en assurer, on doit tenir compte notamment de la formation du salarié et de son expérience professionnelle.

S'agissant de la contrepartie financière, la Cour de Cassation a estimé dans un arrêt du 15 novembre 2006

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

(Cass.soc.15 nov. 2006, n°2006-035916) qu'une contrepartie financière de 10% du salaire mensuel brut était « dérisoire » au regard de l'interdiction faite à un technico-commercial d'exercer une activité concurrente à celle de la société pendant deux ans dans le département où était implantée l'entreprise ainsi que dans les trois départements limitrophes. Cette contrepartie dérisoire a été jugée équivalente à une absence de contrepartie financière. La clause a donc été jugée nulle, ouvrant ainsi droit à réparation pour le salarié.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.