

Clause de non-concurrence : le juste équilibre

Publié par Angéline Duffour, Anna Milleret-Godet, Avosial le 20 oct. 2021 - mis à jour à 00:01



La clause de non-concurrence restreint la liberté du travail, raison pour laquelle elle s'interprète strictement. Il conviendra d'être particulièrement attentif à sa rédaction et de tenir compte de la spécificité de situation du salarié.

1
Shares



An advertisement for HISCOX insurance. The top part has a black background with the HISCOX logo (a red fleur-de-lis above the word 'HISCOX' in white) and the tagline 'L'Assurance des TPE et des indépendants' in white. Below this is a white background with a rocket icon on the left. To the right of the rocket is a red circle containing the text '80€ OFFERTS*'. Below the rocket and circle, it says 'du 04/10/21 au 14/11/21 Pour la souscription d'une RC PRO'. At the bottom, it reads 'HISCOX VOUS OFFRE UN PETIT COUP DE BOOST POUR QUE VOUS ASSURIEZ !' in black capital letters.

Ad



4 bonnes raisons de passer aux bureaux flexibles

Le retour au bureau est en marche, mais la donne a changé

DÉCOUVREZ L'OFFRE

La clause de non-concurrence interdit au salarié, suite à son départ de l'entreprise, d'**exercer pour son propre compte ou celui d'un nouvel employeur une activité professionnelle concurrente**. Elle porte donc une atteinte importante à la liberté du salarié après l'expiration de son contrat de travail de retrouver un emploi - qui est pour mémoire une liberté fondamentale -, raisons pour laquelle elle obéit à des conditions de validité prédéfinies par la jurisprudence et s'interprète strictement.

On le sait, de manière constante, la jurisprudence dénombre quatre conditions cumulatives pour qu'une clause de non-concurrence soit valable, à savoir :

- être indispensable à la **protection des intérêts**

légitimes de l'entreprise,

- être **limitée dans le temps et dans l'espace,**

- tenir compte des **spécificités de l'emploi du salarié**

- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Naturellement, chaque condition doit être clairement précisée dans la clause sans contresens ni ambiguïté, sauf à **encourir la nullité**. Il est également essentiel d'adapter la **contrepartie financière** au degré de privation de liberté du travail imposée au salarié. Tout est une question de **proportionnalité**. La clause de non-concurrence doit être équilibrée entre les intérêts de l'entreprise qu'elle a vocation à préserver et les sujétions qu'elle impose au salarié.

A ce titre, l'entreprise ne doit pas oublier de prendre en compte un facteur essentiel dans son appréciation de la validité de la clause qu'elle met en place, à savoir que **la clause ne doit pas empêcher le salarié de retrouver un emploi**.

Lire aussi : [Comment éviter le contentieux lié à la mise en jeu d'une clause de garantie de passif ?](#)

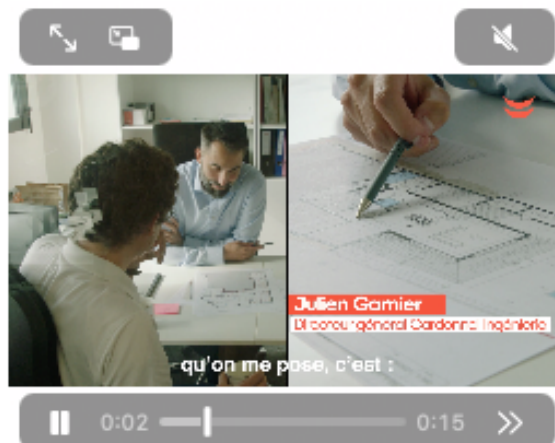
Or, la capacité d'un salarié à retrouver un emploi implique une appréciation *in concreto*, qui va au-delà des spécificités de l'emploi du salarié au sein de l'entreprise au moment de la rédaction de la clause, dès lors qu'elle va amener l'employeur à prendre en compte le " profil " du salarié.

Concrètement, comment appliquer la clause de façon mesurée ?

La jurisprudence est, en effet, très claire à ce sujet : la clause ne doit pas empêcher un salarié à retrouver un emploi compte tenu **de sa formation et de son expérience professionnelle**⁽¹⁾, ou encore compte tenu **de sa formation et de ses connaissances**⁽²⁾, ou encore **de ses aptitudes**⁽³⁾.

L'analyse *in concreto* devra tenir compte essentiellement de deux facteurs :

- l'**ancienneté** / l'**expérience** du salarié dans le domaine d'activité visé par l'interdiction : est-ce que l'activité interdite correspond à une activité que le salarié a exercée pendant de nombreuses années ou pendant une période assez courte ?
- la **formation du salarié et les connaissances acquises par celui-ci** : plus le salarié est spécialisé, plus la clause sera interprétée strictement.



Lire aussi : [Licenciement pour motif personnel : quelles indemnités verser au salarié ?](#)

En effet, en cas de litige, la clause pourra être dans le meilleur des cas, **révisée** par les juges du fond (la réduction ne s'applique toutefois qu'à quelques conditions de validité de la clause de non-concurrence notamment la limitation dans le temps et dans l'espace). Pour les autres critères, c'est la clause dans son intégralité qui devra faire l'objet d'une **annulation**.

Par conséquent, il est indispensable de prendre en compte la situation spécifique du salarié (sa formation, son expérience professionnelle) avant de rédiger une clause de non-concurrence.

Il ne faut par ailleurs pas hésiter en cours de contrat, en particulier à l'occasion de promotion interne, à penser à adapter la clause de non-concurrence, dans l'avenant de nomination, aux futures fonctions du salarié pour que celle-ci soit la plus adaptée possible à l'évolution de carrière du salarié au sein de l'entreprise.

Pour en savoir plus



Angéline Duffour, membre d'Avosial, avocat associé



Anna Milleret-Godet, membre d'Avosial,
counsel au sein du cabinet Cohen & Gresser

[1] Cass. Soc. 18 décembre 1997, n°95-43409

[2] Cass. Soc. 13 janvier 1998, n°95-40732

[3] Cass. Soc. 3 juillet 2019 n°18-16134