

LE CONTRAT DE TRAVAIL A LA LOUPE

LA CHRONIQUE JURIDIQUE

du Cabinet d'Avocats LAVENIR & NAVON
34bis rue Vignon 75009 PARIS

Au cours des années écoulées, notre Cabinet a eu l'occasion de conseiller régulièrement l'AIST dans divers domaines d'interventions.

A ce titre, il nous est apparu que ses adhérents pourraient trouver intérêt à découvrir sur le site de l'Association, quelques informations juridiques pratiques sous la forme d'une rubrique régulière.

Notre propos, aux ambitions modestes, consistera à apporter des réponses aussi simples que possibles à des questions juridiques quotidiennes souvent complexes.

Cette chronique ayant vocation à être avant tout la vôtre, n'hésitez pas à nous faire connaître la nature des sujets spécifiques ou généraux que vous aimeriez y voir abordés.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A LA LOUPE

Ce mois ci : La clause de non-concurrence

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

Comme son nom l'indique, il s'agit d'une disposition écrite du contrat de travail (ou de la convention collective) dont l'objet consiste à interdire à un ancien salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente après son départ de l'entreprise.

Elle se distingue donc en cela des clauses de confidentialité, d'exclusivité ... que nous aborderons à l'occasion d'une autre tribune.

Par quels textes est-elle réglementée ?

Cette clause n'est réglementée par aucune disposition législative ou réglementaire qui définirait ses conditions de validité et d'application, mais uniquement par le contrat de travail lui-même ou par la convention collective applicable.

En d'autres termes, on peut comprendre qu'en l'absence d'un écrit spécifique (dans le contrat ou la convention collective), cette obligation de non-concurrence ne se présume jamais et ne peut donc en aucun cas être opposée à un ancien salarié.

Par quels principes se trouve-t-elle limitée ?

Cette clause constitue manifestement une restriction au principe de la liberté du travail dans la mesure où elle limite le libre exercice d'une profession : sa rédaction sera donc interprétée strictement par les tribunaux et ne sera validée que sous réserve de ne pas faire totalement échec à cette liberté du travail.

A quelles conditions la clause de non-concurrence sera-t-elle valable ?

En l'absence de dispositions législatives, les tribunaux ont dégagé peu à peu, au fil des décisions, la liste des conditions de validité de cette clause.

Désormais, ces conditions de validité de la clause de non-concurrence sont cumulativement les suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur (c'est-à-dire ne concerner que des salariés ayant acquis chez l'employeur, des connaissances et des compétences techniques ou commerciales spécifiques, qui risqueraient de causer un véritable préjudice à l'employeur si elles étaient apportées à une entreprise concurrente).

LE CONTRAT DE TRAVAIL A LA LOUPE

- être limitée dans le temps (en pratique, pas plus de 2 ans en moyenne)
- être limitée dans l'espace (c'est-à-dire enfermée dans un périmètre géographique défini et limité aux secteurs dans lesquels le salarié est véritablement susceptible de concurrencer son ancien employeur)
- tenir compte des spécificités de l'emploi concerné (c'est-à-dire être limitée quant à la nature précise de l'activité interdite) afin de ne pas constituer un empêchement total et général pour le salarié d'exercer un emploi conforme à ses compétences et à son expérience professionnelle ;
- comporter une contrepartie financière.

Cette dernière condition de validité a été instaurée par plusieurs décisions récentes de la Cour de Cassation depuis le 10 juillet 2002, mais s'applique rétroactivement à toutes les clauses, même rédigées antérieurement.

Ainsi, le salarié qui aurait respecté une clause de non-concurrence illicite, car privée de contrepartie financière, serait alors fondé à en demander réparation (dommages intérêts).

De même, toutes les obligations de non-concurrence figurant actuellement à des contrats de travail en cours d'exécution sans mention d'une contrepartie financière sont désormais nulles et de nul effet : le salarié concerné s'en trouve donc automatiquement libéré.

En pratique, cette contrepartie financière prend la forme d'une indemnité compensatrice (versée mensuellement pendant toute la durée d'application de la clause et ayant la nature fiscale et sociale d'un salaire), qui sera due par l'ancien employeur dès lors que l'ancien salarié respecte effectivement son obligation de non-concurrence et qui pourra se cumuler avec un nouveau revenu (pour une activité non concurrente !) ou des allocations chômage.

De quels moyens d'action dispose le salarié qui estimerait sa clause de non-concurrence irrégulière ?

- il peut en demander l'annulation pure et simple devant le Conseil de Prud'hommes compétent (notamment si elle ne remplit pas les 5 conditions de validité précitées) ;
- il peut solliciter des dommages intérêts en réparation du préjudice subi ;
- il peut également demander aux juges la réduction de sa clause de non-concurrence manifestement excessive (sans l'annuler, ceux-ci peuvent également être amenés à en restreindre les effets dans le temps, dans l'espace...)

Attention, la nullité de la clause de non-concurrence n'interdit pas à l'ancien employeur de poursuivre son ancien salarié (et/ou l'entreprise qu'il aurait fondée) pour concurrence déloyale.

Blanche LAVENIR-MOREL
Avocat Associé de la SCP LAVENIR & NAVON
Société d'Avocats inter barreaux
34bis rue Vignon 75009 PARIS
blanche.lavenir@wanadoo.fr