

A propos de la clause de non-concurrence

Par **geisha**, le **05/02/2009** à **07:35**

Bonjour,

je souhaiterais savoir si les caractéristiques de ladite clause est l'[b:109nvuhb]interdiction[/b:109nvuhb] pour un salarié après la rupture d'un contrat, d'exercer une activité dans une entreprise concurrente et de [b:109nvuhb]porter atteinte[/b:109nvuhb]aux intérêts de l'ancienne entreprise ?

Ou bien est-ce des conditions cumulatives que la clause doit remplir ? A savoir :

- figurer la CNC dans le contrat
- protéger les intérêts de l'entreprise
- la CNC doit être limitée dans le temps et l'espace
- prévoir une contre-partie financière
- être proportionnelle à l'activité du salarié ?

Bien à vous Image not found or type unknown

P.S j'édite, pour préciser que c'est en rapport avec l'arrêt n° 99-43.334, cass soc, 10/07/02 arrêt La Mondiale)

Par **fayevalentine**, le **05/02/2009** à **12:55**

Bonjour,

Je ne suis pas sûre de bien comprendre votre question. Si vous voulez savoir si les conditions de licéité de ladite clause sont cumulatives depuis l'arrêt du 10 juillet 2002, l'attendu de principe est très explicite:

[quote:31fsiga3]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 [b:31fsiga3]et[/b:31fsiga3] comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, [b:31fsiga3]ces conditions étant cumulatives[/b:31fsiga3][[/quote:31fsiga3]

Pour être licite, la clause de non-concurrence doit respecter l'ensemble de ces conditions, à défaut le juge pourra juger qu'elle est inutile (cf. l'arrêt du laveur de vitres du 14 mai 1992 Godisart), ou bien qu'elle ne s'applique pas parce qu'elle porte une atteinte disproportionnée à la liberté de travailler du salarié.

Par **geisha**, le **05/02/2009** à **17:21**

:)

Bonjour à vous, et merci pour votre réponse Image not found or type unknown

En fait je n'ai pas compris, quels sont les caractéristiques d'une clause de non-concurrence, et quels en sont ses limites Image not found or type unknown (en prenant comme exemple l'arrêt)

Si je comprends bien le principe posé par l'arrêt la Mondiale est celui ci :

[quote:bcxfdmgk]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 [/quote:bcxfdmgk]

Merci

Par **fayevalentine**, le **05/02/2009** à **17:32**

Oui, c'est bien le principe qu'il pose: il soumet la validité d'une CNC au versement d'une contrepartie financière au salarié (sous forme de capital, ou de rente) et rappelle expressément le caractère cumulatif de ces conditions.

Par exemple, un salarié qui travaille dans le secteur de l'informatique à Bordeaux peut se voir imposer une CNC qui lui interdit de travailler dans la région bordelaise, au moins pendant les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, dans les entreprises directement concurrentes et prévoit le versement d'une somme de 50 € par mois en compensation de la restriction apportée à sa liberté de travailler, qui est une liberté fondamentale en droit du travail.

En gros, la CNC sera libellée comme ça, avec peut-être un peu plus de précision, mais elle devra respecter ces quelques conditions.

Par **geisha**, le **05/02/2009** à **17:45**

:P

Ok merci beaucoup, je saisis mieux cette CNC Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **05/02/2009** à **17:51**

De rien; ce qu'il faut comprendre, c'est que la précision et le maître mot d'une CNC. Plus elle est précise (et tant qu'elle comporte une contrepartie), est moins elle a de chance d'être annulée par le juge.

Pourquoi une contrepartie financière? Pour justifier cette obligation accessoire au contrat de travail.

Normalement, le salaire est la contrepartie du travail fourni = obligation principale

Si on veut rajouter des obligations accessoires, des sujétions, des obligations à la charge du salarié, il faut une contrepartie, en l'espèce, la sujétion c'est l'interdiction de travailler pour le compte d'un nouvel employeur dans le secteur en cause, pendant un temps donné et sur un domaine géographique défini, et la contrepartie c'est une somme versée au salarié, en supplément du salaire.

Par **geisha**, le **05/02/2009** à **18:02**

:))

Ok Image not found or type unknown