Clause de non concurrence

Par **So**, le **29/03/2005** à **23:34**

Bonsoir,))) Image not found or type unknown

voici un cas qui m'est soumis ainsi que ma réponse...

Qu'en pensez-vous?
Est-ce que j'oublie des éléments? De la JP récente?

Merci d'avance pour votre aide car je ne suis pas du tout une spécialiste en la matière... oops. Image not found or typ

[b:boza9h8t]La SARL Y me consulte le 17 mars 2005.

Elle a licencié, pour cause économique, un cadre dont le contrat de travail comportait une clause de non concurrence pour une durée de 4 années après la rupture du contrat, sur l'ensemble du territoire national et avec une contre partie pécuniaire équivalente à 3% de sa rémunération brute pendant l'interdiction.

Le salarié a engagé une procédure prud'homale pour demander l'annulation de cette clause.

L'entreprise me demande de lui délivrer une consultation sur les chances de succès de cette action judiciaire.
[/b:boza9h8t]

C'est une clause permettant à un employeur de se prémunir contre la concurrence que pourrait lui faire un salarié à l'expiration du contrat de travail (rupture pour démission ou licenciement). Une telle clause est étonnante à 2 niveaux; d'une part car elle produit des effets de droit au moment où les obligations contractuelles sont éteintes, d'autre part car elle porte atteinte dans une certaine mesure à la liberté de travail.

La clause de non-concurrence implique donc deux impératifs :
* la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise (Arrêt Godissart – Ccass° soc. 1992),
* et ne pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à son expérience et à sa formation.

Pour être valable la clause de non concurrence devra donc respecter plusieurs conditions cumulatives, conformément à l'arrêt de la Ccass°. Soc. en date du 10/07/02 (MM. Moline, Petrovi & Mme Rabito c/ Sté MSAS cargo international. En effet, elle doit être indispensable à

la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Il faudra vérifier que, conformément à l'arrêt Martinez Ccass° Soc. - 19 novembre 1996 elle est tout à fait indispensable pour sauvegarder l'entreprise vis-à-vis de risques particuliers, identifiés et avérés, notamment des risques de détournement de clientèle ou de divulgation de savoir-faire. Encore faut-il que la portée de la clause soit proportionnée à la mesure de tels risques. Ainsi la clause de non-concurrence litigieuse doit être nécessaire à la protection des intérêts légitimes de la société au vue de la qualification particulière du cadre (Ccass° Soc. 20/01/99 – Surgelés Dubessay-Martinet c/ M. Laurenceau). La qualité de cadre du salarié en question peut laisser supposer une certaine qualification...

De même, la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à ses connaissances et sa formation. Cass. Soc. 10/01/85 & Cass. Soc. 20/01/99.

La clause sera nulle si elle est limitée dans le temps, mais a pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle même en dehors de sa spécialité. Cass. Soc. 11/05/94 , Cass. Soc. 27/06/84 & Cass. Soc. 11/10/84.

Il faudra aussi vérifier que la clause n'interdit pas au salarié toute activité identique à celle occupée auparavant alors que la spécialisation de celui-ci est telle qu'il ne peut exercer dans une autre branche une activité conforme à ses compétences. Cass. Soc. 26/02/85.

Il faut rappeler que les tribunaux apprécient la durée de la clause en fonction des qualifications du salarié. Cass. Soc. 07/05/91.

:roll:

Alors??? Image not found or type unknown

Par **So**, le **31/03/2005** à **17:56**

:P

Youhou !!! Image not found or type unknown

:(

Les spécialistes en droit social n'ont pas d'avis sur ma consultation??? Image not found or type unknown

Bon je vais vous poser des questions alors...

* Je n'ai pas trouvé de JP qui me permette de savoir si la proposition d'une contrepartie financière de 3% est suffisante ou pas. Qu'en pensez-vous?

* et puis je voulais savoir si dans ce cas pratique, vous avez relevé quelquechose à propos du licenciement économique. Est-ce que je n'aurais pas vu une subtilité qui pourrait répondre au

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

questionnement de l'entreprise?

:))

Merci pour votre aide! Image not found or type unknown

Par **Ben51**, le **02/04/2005** à **00:25**

Dans ce cas pratique, tu mélanges la qualité de "salarié" à celle de "cadre" ... Certaine fois le cadre pourra revêtir le statut de salarié, et dans ce cas on applique les conditions de validité de la clause de non concurrence telles qu'elles sont décrites en droit du travail. Mais en principe, un cadre (les cadres dirigeants ou intermédiaires) n'a pas le statut de salarié, et dans ce cas on applique les conditions de validité de la clause de non concurrence telles qu'elles sont décrites en droit des sociétés ... la différence n'est pas énorme mais ne doit pas être négligée (voir plus loin)

Pour l'aspect financier, ce cadre (si c'était un ancien dirigeant) pourrait donc ne rien percevoir, et la clause resterait valable. Dans le cas contraire, il appartient au juge d'apprécier si 3% sont suffisants.

Quant au licenciement éco ... rien à dire à mon sens ... mais ce serait à approfondir.

Enfin, il me semble qu'une jurisprudence avait estimé qu'une interdiction sur TOUT le territoire national était disproportionnée par rapport à la sauvegarde des intérêts de la société ...

Ci-dessous je t'ai mis l'article que j'ai rédigé l'année dernière pour le journal de l'association :wink:

de mon DESS ... si ça peut t'aider et que tu as le courage de le lire Image not found or type unknown

La clause de non-concurrence est classiquement définie comme étant la « clause d'un contrat par laquelle une des parties s'interdit, dans certaines limites de temps et de lieu, d'exercer une activité professionnelle déterminée susceptible de faire concurrence à l'autre partie ».(1)
Le problème est que le législateur, s'il a parfois fait référence à cette clause, cela ne concerne que des situations particulières (comme par exemple l'article L 134-14 C.com. pour les agents commerciaux). Il n'a pas défini expressément les conditions générales de validité de celle-ci. C'est la jurisprudence qui a dû intervenir pour palier à cette carence.
Mais il est nécessaire de distinguer ici deux domaines dans lesquels les conditions posées par la Haute juridiction ne sont pas les mêmes, et ce en raison de la finalité de ce type de clause et des atteintes qu'elle peut porter aux libertés.

1/ En droit du travail(2) :

Les conditions de validité de la clause de non-concurrence, dans le domaine de la relation de travail, sont aujourd'hui bien établies. Celles-ci ont été posées par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans trois arrêts du 10 juillet 2002(3).

Désormais, pour être licite, la clause de non-concurrence doit être indispensable à la

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

protection des intérêts légitimes de l'entreprise, doit être limitée dans le temps et dans l'espace (4), doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et doit comporter pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière.

L'exigence de la double limitation dans le temps et dans l'espace n'appelle pas de remarque particulière. Le non respect de cette condition entraînera la nullité de la clause.

La conséquence est la même, s'agissant de l'obligation faite à l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié(5), lorsque celle-ci fait défaut.
La Cour de cassation a précisé, quelle que soit la qualification contractuelle donnée par les parties, que cette somme devait s'analyser comme « une indemnité compensatrice de salaire dont l'action en paiement se prescrit par cinq ans » (Cass. soc. 26 septembre 2002, D.aff. 2003, p.905). Elle a donc le caractère de salaire et sera alors soumise à cotisations (Cass. Soc. 6 juillet 2000, RJS 9-10/00, n° 993) et entrera dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. Soc. 28 novembre 2001, RJS 2/02, n° 175).
Concrètement, il devra s'agir d'une somme d'argent d'un montant déterminé ou constitué par un pourcentage du salaire perçu par le salarié lorsqu'il était en activité dans l'entreprise, cette seconde solution étant la plus fréquemment utilisée en pratique. Ne peuvent désormais plus remplir cette condition ni la simple formation professionnelle dispensée au salarié, ni les avantages qui lui auraient été octroyés pendant la durée de son contrat de travail, comme cela fut admis auparavant(6).
En outre, cette contrepartie financière n'a pas le caractère d'une clause pénale, les juges du fond n'ont donc pas compétence pour la modifier à la hausse ou à la baisse, sur le fondement de l'art. 1152 du c.civ. (7).

Quant aux deux conditions qui imposent à la clause de non concurrence d'être à la fois indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et de tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, elles soulèvent plus de difficultés en raison non seulement du caractère imprécis et aléatoire de ces notions, mais également du fait de leur antinomie.
Les juges du fond auront pour tâche d'envisager un double rapport de proportionnalité :
- dans un premier temps, il sera nécessaire de vérifier que l'interdiction issue de la clause soit proportionnelle à l'intérêt légitime de l'entreprise, à défaut de quoi ils pourront décider qu'elle « n'est pas proportionnée à l'objet du contrat et prononcer son annulation »(8)
- dans un second temps, ils devront contrôler la proportionnalité entre cet intérêt légitime et la sauvegarde de la liberté professionnelle du salarié, autrement dit s'assurer de l'équilibre contractuel du contrat

Mais quid lorsque l'interdiction de concurrence n'est pas excessive eu égard à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, alors que dans le même temps elle entraîne l'anéantissement de la liberté professionnelle du salarié ?
C'est dans un arrêt du 18 septembre 2002 que la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu, en affirmant la suprématie du maintien de la liberté du travail sur les autres conditions de validité de la clause de non concurrence. Elle a en effet décidé que, dans cette situation, les juges devaient faire prévaloir la liberté économique du débiteur de la clause, et qu'ils avaient pour ce faire la possibilité de réduire le champ d'application de celle-ci (à noter donc qu'il n'y a pas ici annulation de la clause, mais seulement modification). Elle instaure ainsi par cette décision une « hiérarchie des conditions de validité de la clause de non-concurrence en droit du travail »(9).

2/ En droit des sociétés(10) :

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

On retrouve les clauses de non-concurrence dans toutes les activités économiques : dans les relations entre commerçants (un vendeur de fonds de commerce qui se voit imposer une obligation de non rétablissement au profit du cessionnaire), ou bien à l'encontre d'un professionnel libéral qui cède sa clientèle (il sera également tenu de ne pas se rétablir, dans certaines limites), etc… En matière de droit des sociétés plus particulièrement, elle sera, la plupart du temps, imposée par les statuts à l'associé(11) ou bien à l'ancien dirigeant.
Mais en ce domaine, la jurisprudence n'a pas encore défini les conditions de validité de cette clause avec autant de netteté qu'en droit du travail, en raison notamment de l'atteinte qu'elle peut porter au principe de la liberté du commerce et de l'industrie.
Elle a néanmoins posé des jalons, afin d'éviter toute distorsion entre l'objectif poursuivi par celle-ci et les droits du débiteur de l'obligation de non-concurrence qui doivent être préservés.

Ainsi, la clause de non-concurrence ne doit pas, en premier lieu, porter atteinte au droit du débiteur de cette obligation d'exercer son activité professionnelle. Elle « ne peut que restreindre, et non supprimer, sa liberté d'action »(12).
Cela suppose qu'elle soit limitée non seulement dans le temps et dans l'espace (le non respect de cette condition pouvant alors entraîner une limitation de son champ d'application ou bien son annulation, voire celle du contrat qui la contient), mais aussi quant à son objet (elle ne doit pas empêcher l'intéressé d'exercer une activité conforme à sa qualification et à ses connaissances, ou plus généralement d'exercer « toute activité salariée ou de gestion »(13)).

La clause de non-concurrence doit, en second lieu, être justifiée par la nécessité de protéger les intérêts de son bénéficiaire. Autrement dit, la restriction (temporelle et spatiale) qu'elle apporte à la liberté de rétablissement de celui qui en est tenu doit s'ajuster « à la fonction qu'elle remplit »(14). Le juge a donc là encore la tâche de contrôler la proportionnalité entre les intérêts du débiteur et ceux du créancier de l'obligation de non-concurrence.

En résumé, l'interdiction doit avoir pour objectif non de limiter arbitrairement la liberté de l'associé ou du dirigeant, mais de protéger les intérêts légitimes des autres associés ou ceux de la société.

On notera enfin qu'à l'heure actuelle, en droit des sociétés, la jurisprudence n'a pas érigé l'existence d'une contrepartie financière en condition de validité de la clause de non-concurrence. Seules celles évoquées précédemment suffisent aujourd'hui à lui assurer pleine efficacité…

---

(1) Lexique des Termes Juridiques, éd. Dalloz

(2) voir D.aff. 2003, p.902 et s.

(3) Cass. soc. 10 juillet 2002 , D. 2002 p.2269 ; D. 2002 Jur. p.2491 note Yves Serra ; D. 2002, sommaires commentés p.3111, obs. J. Pélissier

(4) auparavant , cette double limitation n'était qu'alternative : la clause devait être simplement limitée soit dans le temps, soit dans l'espace (Cass. soc. 29 mai 1991, RJS 1991 n°836)

(5) ce qui n'était pas imposé avant cet arrêt : l'employeur ne peut être condamné à verser au salarié une contrepartie financière à la clause de non-concurrence lorsque cela n'est prévu ni

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

par le contrat de travail, ni par une convention collective ou un accord collectif d'entreprise (Cass. Soc. 11 juillet 2001 [non publié], à consulter sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr)

(6) Cass. soc. 21 octobre 1960, JCP 1960, II, n°11886

(7) Cass. soc . 26 mai 1988, D. 1989 Somm. 265, obs. Y. Serra
En revanche, la clause prévoyant une indemnité en cas de non respect de la clause de non-concurrence étant une clause pénale, les juges peuvent user de la faculté que leur reconnaît l'art. 1152 al. 2 (Cass. soc. 5 juin 1996, Bull. civ. V, n° 226)

(8) Cass. com. 12 mars 2002 [non publié] : en l'espèce, la clause de non-concurrence annulée prévoyait l' interdiction à un franchisé de collaborer directement ou indirectement à un commerce de même nature sur le territoire de la Communauté européenne pendant une durée de deux ans (à consulter sur le site Internet précité note 5)

(9) Cass. soc. 18 septembre 2002, note Yves Serra , D. 2002, Jur. p. 3229

(10) voir Yves Guyon, Droit des affaires :Tome1-Droit commercial général et Sociétés, 12e édition 2003, part. n°857 et s.

(11) lorsqu'il joue un rôle actif dans la société soit en raison de la forme de celle-ci (dans les sociétés professionnelles par exemple), soit en raison de sa situation particulière (associé qui a fait un apport en industrie, associé majoritaire d'une Sarl …), ou bien lorsqu'il a cédé ses droits sociaux (obligation de non-concurrence au profit du cessionnaire incluse dans le contrat de cession)

(12) Yves Guyon, ouvrage précité n°859 p.929

(13) Cass . com. 24 juin 1997, RJDA 12/97, n°1457 p.1001

(14) Cass. com. 4 mai 1993, Bull. civ. IV, n° 172 ; JCP 1993, II, 22111, note C. Boutard-Labarde

Par **So**, le **02/04/2005** à **10:46**

:shock:

Whaou !!! Image not found or type unknown

Ben dis moi, si je ne m'en sors pas avec tous les éléments que tu viens de me donner Ben... Je te remercie grandement et vais travailler à tête reposée sur toutes ces explications.

:))

Encore merci ! Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **jeeecy**, le **02/04/2005** à **11:08**

Ben51 peux-t-on mettre ton atricle sur le site ou est-ce que la publication est réservée au journal de ton DESS?

Merci
Jeeecy

Par **mathou**, le **02/04/2005** à **12:52**

Ouah, c'est impressionnant O_o

Petite question bête (je sais) : le salarié à qui est versée la compensation financière est tjs considéré comme étant en relation " contractuelle " avec son ancien employeur ? Enfin, " post-contractuelle " ?

Par **Ben51**, le **05/04/2005** à **13:24**

[quote="jeeecy":2okwlfgi]Ben51 peux-t-on mettre ton atricle sur le site ou est-ce que la publication est réservée au journal de ton DESS?

Merci
Jeeecy[/quote:2okwlfgi]

Tu peux le mettre sur le site, ça ne pose aucun problème

[quote="mathou":2okwlfgi]Petite question bête (je sais) : le salarié à qui est versée la compensation financière est tjs considéré comme étant en relation " contractuelle " avec son ancien employeur ? Enfin, " post-contractuelle " ?[/quote:2okwlfgi]

je ne me suis jamais posé la question parce que pour moi, il semblait logique qu'il n'existe plus de relation contractuelle ... Mais maintenant, tu me fais douter ... pour le moment je n'ai pas le temps de chercher, peut être plus tard ... sauf si quelqu'un à la réponse

Par **So**, le **05/04/2005** à **20:37**

[quote="Ben51":10tucinm] pour moi, il semblait logique qu'il n'existe plus de relation contractuelle [/quote:10tucinm]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Tiens! j'aurais pourtant qualifié une telle relation comme "contractuelle"... C'est un contrat qui lie les 2 parties, non? Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **06/04/2005** à **20:44**

[quote="Ben51":32vpofwf]Tu peux le mettre sur le site, ça ne pose aucun problème[/quote:32vpofwf]
merci

et merci à Yann pour l'avoir mis en ligne

Concernant la relation, je pense qu'elle est encore contractuelle puisqu'un accord lie les deux parties...

Par **So**, le **06/04/2005** à **22:52**

Suis d'accords avec Jeecy... Image not found or type unknown

Par **So**, le **13/04/2005** à **19:27**

[quote="Ben51":2t4tzony]en principe, un cadre (les cadres dirigeants ou intermédiaires) n'a pas le statut de salarié, et dans ce cas on applique les conditions de validité de la clause de non concurrence telles qu'elles sont décrites en droit des sociétés ...[/quote:2t4tzony]

Bonsoir ! Image not found or type unknown

Je reviens sur ce sujet car aujourd'hui j'ai eu l'occasion de discuter avec un avocat spécialiste en droit social.

Il a été fort étonné de mes propos quand je lui ai dis qu'en principe, un cadre (les cadres dirigeants ou intermédiaires) n'a pas le statut de salarié, et dans ce cas on applique les conditions de validité de la clause de non concurrence telles qu'elles sont décrites en droit des sociétés.

Il m'a dit que c'était faux et qu'un cadre bénéficie de la même protection que tout autre salarié...

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Pour lui le droit des sociétés est applicable, en matière de clause de non concurrence, uniquement si une société est mise en cause (on peut penser par exemple à un contrat de cession de parts sociales dans lequel serait intégré une clause de non concurrence...)
:?:

Image not found or type unknown Ben, je serais très intéressée de connaître le fondement de ta réflexion

:))

Bonne soirée! Image not found or type unknown

Par **cependant**, le **23/04/2005** à **18:15**

Bonjour,
Cadre dirigeant mandataire social ok sinon salarié droit commun
Interdiction 4 ans et 3% du brut semble disproportionnés 2 ans c'est admissible et encore, 3% du brut c'est révisable tout comme la durée par un juge, la pratique se situe de 20à30% voire +
Il faudrait étudier l'ensemble et le cas particulier de l'entreprise ainsi que l'historique.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés