



Les Fiches Techniques

Clause de Non- Concurrence

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfifié le 2 février 2022

La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail. Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour être valable, la clause doit respecter certains critères.

Critères de validité

La clause de non-concurrence n'est pas définie par la loi, mais a été précisée par des décisions de justice, c'est-à-dire par la jurisprudence.

Pour qu'elle soit applicable, la clause de non-concurrence doit répondre à certains critères cumulatifs définis qui conditionnent sa validité.

La clause doit être écrite dans le contrat de travail (ou prévue dans la convention collective).

La clause est applicable uniquement si elle veille à protéger les intérêts de l'entreprise (quand le salarié est en contact direct avec la clientèle par exemple).

Elle ne doit pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs.

La clause de non-concurrence s'applique :

- Dans le temps (sa durée ne doit pas être excessive)
- Dans l'espace (une zone géographique doit être prévue)
- À une activité spécifiquement visée (coiffeur par exemple)
- Si une contrepartie financière est prévue

La contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) est versée par l'employeur au salarié qui s'engage à ne pas faire concurrence à son ancien employeur à la fin de son contrat de travail.

Si le salarié ne respecte plus la clause, l'employeur peut interrompre le versement de la contre-partie.

En cas de non-respect d'un de ces critères, la clause de non-concurrence n'est pas valable et ouvre droit au paiement de dommages et intérêts.

Application de la clause

Mise en œuvre

La clause de non-concurrence s'applique :

- soit à la date effective de la fin du contrat (à l'issue de la période de préavis)
- soit lors du départ du salarié (en cas de dispense de préavis)

La contrepartie financière est due dès lors que la clause de non-concurrence est applicable (même si le salarié est licencié pour faute grave ou s'il démissionne).

Cette contrepartie peut prendre la forme

- soit d'un capital
- soit d'une rente (c'est-à-dire une prime versée en une seule fois ou périodiquement)

Elle doit être versée après la rupture du contrat de travail, et non pendant son exécution.

La contrepartie doit être raisonnable : une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière et n'est donc pas valable.

Renonciation de l'employeur

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence :

- dans les conditions éventuellement prévues par le contrat ou par une convention collective
- ou avec l'accord du salarié si rien n'est prévu dans le contrat de travail ou la convention collective

La renonciation doit être claire et non sujette à interprétation par l'employeur ou le salarié. De plus, elle doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Attention : l'employeur est tenu de respecter les conditions de renonciation prévues par le contrat de travail ou les dispositions conventionnelle si elles existent.

Sanction en cas de non respect

Non respect du fait du salarié

Le non-respect d'une clause de non-concurrence par le salarié entraîne l'annulation du versement de l'indemnité compensatrice.

De plus, le juge peut condamner le salarié au versement de dommages et intérêts.

Non respect du fait de l'employeur

Si l'employeur ne verse pas l'indemnité compensatrice due au salarié, ce dernier n'est plus tenu de respecter la clause de non concurrence.

Le juge peut condamner l'employeur au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié. L'employeur reste tenu de verser l'indemnité compensatrice pour la période durant laquelle le salarié a respecté les dispositions prévues par la clause de non concurrence.