

TNDA AVOCATS

PP TNDA est un cabinet spécialisé en droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit pénal.



Zoom : La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est de plus en plus utilisée. Autrefois réservée aux cadres dirigeants, elle apparaît désormais dans la plupart des contrats de travail des cadres, mais aussi des techniciens et agents de maîtrise, et même chez les employés.

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE PROTÈGE L'EMPLOYEUR

Une entreprise qui emploie des salariés est toujours exposée à certains risques. Outre le fait qu'un employeur doit prendre soin de ses salariés, le management permet de prévenir les problématiques liées au travail

collectif. Toutefois, il arrive que des tensions surviennent. Lorsque la situation devient trop litigieuse, il peut arriver que le contrat de travail soit mis en péril. Lorsque la fonction occupée par le salarié est vitale à l'entreprise, le départ dudit salarié peut mettre en danger l'entreprise. On peut prendre pour exemple un responsable commercial détenant les contacts avec les principaux clients qui souhaite s'offrir ses services à la concurrence ou monter sa propre affaire. Pour se protéger, l'entreprise peut prévoir une clause de non-concurrence dans le contrat de travail, c'est une solution de sécurité.

LES 5 PILIERS DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Pour qu'une clause de non-concurrence soit valable, il faut qu'elle respecte cinq critères fondamentaux. Cette clause, obligatoirement écrite dans le contrat de travail ou dans la convention collective doit tout d'abord, représenter pour l'entreprise, la protection de ses intérêts légitimes rapportés aux spécificités de l'emploi du salarié. Ensuite, la clause doit être limitée dans le temps et ne s'appliquer que pour une certaine zone géographique donnée. Enfin, cette clause doit être assortie d'une contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) pour le salarié. Si ces cinq points sont respectés, dès lors que l'employeur verse au salarié la contrepartie, le salarié a l'obligation de respecter la clause. Dans le cas contraire, les modalités prévues dans le contrat de travail sont appliquées.

L'APPLICATION OU LA LEVÉE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Si la clause de non-concurrence est valable, l'employeur peut avoir mentionné la possibilité de ne pas l'exécuter. Il doit formaliser la levée de la clause au départ du salarié et respecter strictement les conditions posées par le contrat de travail et/ou la convention collective. Si aucune levée de la clause n'est prévue au contrat, seul l'accord des deux parties peut en permettre l'inexécution. Enfin, le plus souvent, la clause de non-concurrence est nulle. Par exemple, la clause ne comporte pas d'éléments de compensation pour le salarié ou la zone géographique est trop étendue. Le salarié n'est alors pas tenu de la respecter. S'il la respecte, il peut demander le paiement de la contrepartie financière.

Retrouvez toutes nos actualités sur
notre page LinkedIn !

TNDA
A V O C A T S

J'y vais !



[01 58 36 56 56](tel:0158365656)



12 rue de Berri
75008 Paris



e.durand-gasselin@tnda.eu

[Voir dans le navigateur](#) | [Se désinscrire](#)

