



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 50426

Texte de la question

M. Jean Michel attire l'attention de Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, au sujet des clauses de non-concurrence. En effet, les contrats de travail contiennent souvent des clauses de non-concurrences interdisant au salarié, après la rupture du contrat, de travailler dans le même secteur d'activité pendant une certaine période. La loi, comme la jurisprudence française, admet la validité de telles clauses. Même si elles sont indispensables à la protection des intérêts de l'entreprise employeur, elles font peser une contrainte qui peut être lourde pour le salarié. En effet ce dernier n'aura, en général, pas mesuré la portée d'un tel engagement lorsqu'il a signé son contrat de travail. De surcroît, de telles clauses apparaissent comme trop pénalisantes pour les salariés dans un contexte économique de reprise qui provoque une plus grande mobilité des personnes. Or, ni la loi ni la jurisprudence ne prévoit de contrepartie pécuniaire à une telle obligation. Seules quelques conventions collectives le font (prévoyant en général une contrepartie allant de la moitié à 3/4 du salaire pour la période d'interdiction), ainsi que le droit local d'Alsace-Moselle. Il lui demande donc s'il ne serait pas opportun d'incorporer une telle règle dans la législation nationale et ce, le plus rapidement possible. - Question transmise à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité.

Texte de la réponse

Il n'existe dans le code du travail aucune disposition légale ou réglementaire relative à la clause de non-concurrence. Dans le silence des textes, c'est le juge qui a fixé des critères et les conditions de validité de cette clause. Il ressort de la récente jurisprudence de la Cour de cassation qu'une clause de non-concurrence doit respecter essentiellement deux impératifs : elle ne doit pas porter une atteinte disproportionnée à la liberté du travail du salarié et être nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Afin de s'assurer que la clause de non-concurrence ne porte pas une atteinte excessive à la liberté de travail du salarié, le juge vérifie si cette clause n'interdit pas au salarié d'exercer une activité conforme à la formation et à son expérience professionnelle (Cass. soc. 13 janvier 1998). En ce qui concerne la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, le juge apprécie cette condition par rapport à la nature de l'emploi, de la qualification et des fonctions exercées par l'intéressé et par rapport à la nature et à l'activité de l'entreprise en cause. Enfin, pour être licite, une clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et dans l'espace. Ces critères ne doivent pas nécessairement être réunis, l'absence de l'un ou de plusieurs d'entre eux n'entraînant pas la nullité de la clause. La jurisprudence n'établit aucun lien de corrélation entre la mise en oeuvre de la clause de non-concurrence et le versement au salarié d'une indemnité compensatrice. La validité d'une clause de non-concurrence n'est subordonnée à l'octroi au salarié d'une contrepartie financière que lorsque l'octroi d'une telle contrepartie est expressément prévu par la convention collective ou le contrat de travail. Cette situation pénalise fortement les salariés qui ont signé un contrat ne prévoyant aucune contrepartie financière à la clause de non-concurrence à laquelle ils sont soumis ; l'instauration d'une obligation de contrepartie financière à une telle clause peut constituer une mesure de nature à en limiter l'usage aux seuls cas où les intérêts de l'entreprise le nécessitent légitimement. De façon plus générale, la mise en oeuvre de ces clauses limite, et parfois de façon très importante, les possibilités pour les salariés assujettis de mettre à profit l'expérience acquise au cours de

leur vie professionnelle. Elle constitue bien souvent un frein à la concrétisation d'initiatives prometteuses, à un moment où il importe à la fois de faciliter l'accès au marché du travail et de promouvoir la création d'entreprises nouvelles. Toutefois, la concurrence très forte à laquelle sont confrontées les entreprises dans de très nombreux secteurs justifie de la part de ces dernières certaines mesures de protection, dont font partie les clauses de non-concurrence. Par ailleurs, les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence au moment de la rupture du contrat de travail. Consciente de la nécessité de ne pas trop limiter les possibilités de retour à une activité professionnelle pour les salariés dont le contrat a été rompu, la ministre de l'emploi et de la solidarité estime néanmoins que toute proposition dans le domaine des clauses de non-concurrence doit faire l'objet d'une étude et d'une concertation approfondies avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés afin de dégager une véritable solution, qui permettra de concilier au mieux les intérêts des entreprises et la nécessité de préserver pour tous les salariés privés d'emploi un véritable accès au marché du travail.

Données clés

Auteur : [M. Jean Michel](#)

Circonscription : Puy-de-Dôme (6^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 50426

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : justice

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 4 septembre 2000, page 5121

Réponse publiée le : 3 septembre 2001, page 5058