



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 16810

Texte de la question

M. Jacques Le Nay souhaite interroger M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les conséquences de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 juillet 2002 qui institue une nouvelle jurisprudence en matière de clause de non-concurrence dans le contrat de travail. Toutes les clauses de non-concurrence doivent désormais comporter une compensation financière sous peine de nullité. Une obligation financière est ainsi mise à la charge des employeurs, d'une manière rétroactive pour les contrats de travail en cours d'exécution. Cette jurisprudence implique une obligation de renégociation, collective ou individuelle, des clauses de non-concurrence contenues dans les contrats de travail avec les risques de contentieux que peuvent faire naître de telles discussions. Il lui demande en conséquence s'il considère que l'employeur a la faculté de maintenir une clause de non-concurrence en ajoutant unilatéralement au contrat de travail un avenant relatif à la compensation financière de cette clause.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de monsieur le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les conséquences du revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation le 10 juillet 2002 en matière de clauses de non-concurrence. Il lui demande s'il considère que l'employeur a la faculté de maintenir une clause de non-concurrence en ajoutant unilatéralement au contrat de travail un avenant relatif à la compensation financière. Depuis le 10 juillet 2002, pour être valide, toute clause de non-concurrence doit notamment comporter une contrepartie financière. Cette nouvelle condition de validité est applicable aux contrats de travail conclus postérieurement au revirement de jurisprudence et rétroactivement à tous les contrats de travail en cours d'exécution. L'ajout d'une telle contrepartie constitue une modification du contrat de travail qui comme telle doit être soumise à l'accord exprès du salarié concerné. En effet, l'employeur ne peut fixer de manière unilatérale le montant de la contrepartie financière.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Le Nay](#)

Circonscription : Morbihan (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16810

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 21 avril 2003, page 3074

Réponse publiée le : 16 mars 2004, page 2016