

La clause de non-concurrence permet **d'interdire au salarié**, postérieurement à la rupture de son contrat, pour quel que motif que ce soit, **d'exercer des fonctions équivalentes** chez un concurrent ou pour son propre compte.

À LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL



Pour qu'elle soit applicable, elle doit répondre à ces conditions de validité.
À défaut, la clause est **nulle** et le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts.

EN CAS DE NON-RESPECT DE LA CLAUSE

Du fait du salarié : annulation du versement de l'indemnité compensatrice.

De plus, le juge peut condamner le salarié au **versement de dommages-intérêts** destinés à réparer le préjudice subi par l'employeur.

 **Arrêt Cour de cassation du 24 janvier 2024** : la simple violation de la clause de non-concurrence par le salarié ne permet plus à ce dernier de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause. Et ce, quand bien même il a respecté à nouveau son obligation de ne pas travailler pour une entreprise concurrente.

Ainsi, l'employeur peut cesser le paiement de la contrepartie pécuniaire à l'obligation de non-concurrence jusqu'au terme de la durée visée dans le contrat de travail.



Du fait de l'employeur : si ce dernier **ne verse pas l'indemnité** compensatrice due au salarié, ce dernier **n'est pas tenu de respecter la clause de non-concurrence**.

Le juge peut également condamner l'employeur au **versement de dommages-intérêts**.

À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Option 1 : Automatiquement appliquée

L'employeur devra verser une indemnité forfaitaire ayant la nature d'un salaire pendant la durée mentionnée dans la clause.

Option 2 : Renoncée expressément par l'employeur

aux conditions prévues par le contrat de travail ou à défaut, par la convention collective, ou encore, avec l'accord express du salarié si rien n'est prévu dans le contrat ou la convention collective.



La Cour de cassation a retenu récemment que l'employeur doit délier le salarié de son obligation de non-concurrence au plus tard, à la date de la rupture du contrat.

Cette fiche explicative est une synthèse des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ALTER EGO SOCIAL reste à votre disposition pour toute question complémentaire.