

De plus, le juge peut condamner le/la fautif·ve à verser des dommages et intérêts à l'employeur et à lui rembourser tout ou partie de la contrepartie financière en raison du préjudice commis.

Si l'employeur ne respecte pas la clause ou ne verse pas la contrepartie financière à la fin du contrat de travail, le/la salarié·e n'est plus obligé·e de respecter la clause de non-concurrence.

L'employeur ne peut pas se dégager de son obligation financière en décidant de renoncer unilatéralement à la clause sauf si des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail l'ont prévu.

Il revient au ou à la **salarié·e d'apporter la preuve** auprès du conseil de Prud'hommes que l'employeur ne respecte pas la clause de non-concurrence.

Il/elle peut se présenter seul·e ou se faire assister d'un défenseur·euse syndical·e.

De plus, le conseil de Prud'hommes peut condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

L'employeur reste tenu de verser la contrepartie financière durant toute la période prévue par la clause de non-concurrence.

La clause de non-concurrence est une clause insérée par l'employeur dans le contrat de travail. Elle vise à limiter la liberté d'exercer du ou de la salarié·e, après la rupture du contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le/la salarié·e de trouver un autre emploi. Une contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) est versée, après la rupture du contrat de travail, par l'employeur en cas d'application de cette clause. Si le/la salarié·e ne respecte pas les conditions d'application de la clause de non-concurrence à la fin du contrat de travail, le paiement de la contrepartie financière peut être annulé. Si c'est l'employeur qui ne la respecte pas ou ne verse pas la contrepartie financière, le/la salarié·e n'est plus obligé·e de respecter la clause de non-concurrence. Le juge peut condamner la partie fautive à verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e-s, chômeur·euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi Solidaires

N° 44

Avril 2025

La clause de non-concurrence en 6 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Quels sont les critères de validité de la clause de non-concurrence ?

Elle doit être **écrite dans le contrat de travail et/ou prévue dans la convention collective** à la date de la signature du contrat.

La clause est applicable uniquement si elle veille à **protéger les intérêts légitimes de l'entreprise** de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le/la salarié-e de trouver un emploi dans une autre entreprise. Pour qu'elle soit applicable, cette clause doit répondre à certains critères cumulatifs définis qui conditionnent sa validité, elle doit :

- **Être limitée dans le temps** (sa durée ne doit pas être excessive) ;
- **Être limitée dans l'espace** (une zone géographique doit être prévue) ;
- **Être liée à une activité** spécifiquement visée ;
- **Comporter une contrepartie financière** pour le/la salarié-e.

En cas de non-respect d'un de ces critères, la clause de non-concurrence n'est pas valable.

2. Quand s'applique la clause de non-concurrence ?

Elle s'applique soit :

- À la date effective de la fin du contrat de travail à l'issue de la période de préavis ;
- Lors du départ du ou de la salarié-e de l'entreprise (en cas de dispense de préavis).

3. Une contrepartie financière est-elle prévue en cas d'application d'une clause de non-concurrence ?

Oui, une contrepartie financière est versée, après la rupture du contrat de travail, par l'employeur en cas d'application de la clause de non-concurrence.

En contrepartie de cette indemnité, le/la salarié-e s'engage à ne pas faire concurrence à l'ancien employeur dès la rupture du contrat de travail.

Si les conditions d'application de la clause de non-concurrence ne sont pas respectées, l'employeur peut interrompre le versement de la contrepartie financière. Il doit prouver que la clause de non-concurrence n'est pas respectée.

En cas de départ à la retraite à la fin du contrat de travail, l'employeur doit lever la clause de non-concurrence dans le délai prévu dans le contrat de travail ou dans la convention collective. En l'absence de retrait de la clause avant le départ de l'entreprise, le paiement de la contrepartie financière est dû.

4. Quel est son montant ?

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

Son montant est défini par l'employeur et le/la salarié-e à la signature du contrat de travail.

Cette contrepartie peut prendre la forme, soit :

- D'un **capital** (sous la forme d'un versement unique) ;
- D'une **rente** (c'est-à-dire une prime versée en une seule fois ou périodiquement).

Cette contrepartie financière est **soumise à l'impôt sur le revenu** et est saisissable en tant que partie du salaire. 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, selon la jurisprudence.

La clause de non-concurrence et la contrepartie financière qui l'accompagne ne sont pas définies par la loi, mais elles ont été encadrées par des décisions de justice, c'est-à-dire par la jurisprudence. Elles sont librement consenties entre le salarié et l'employeur.

5. L'employeur peut-il renoncer à appliquer la clause de non-concurrence ?

Oui, **il peut renoncer à appliquer la clause de non-concurrence** soit :

- Dans les conditions éventuellement prévues dans le contrat de travail ou par la convention collective ou par un accord d'entreprise ;
- **Avec l'accord du/de la salarié-e**, si rien n'est prévu dans le contrat de travail ou la convention collective ou l'accord d'entreprise.

La renonciation doit être claire et non sujette à interprétation par l'employeur ou le/la salarié-e.

Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

L'employeur est tenu de respecter les conditions de renonciation prévues par le contrat de travail ou les dispositions conventionnelles, si elles existent.

6. Que se passe-t-il si la clause de non-concurrence n'est pas respectée ?

Si le/la salarié-e ne respecte pas les conditions d'application de la clause de non-concurrence à la fin du contrat de travail, **le paiement de la contrepartie financière peut être annulé**.

C'est à l'ancien **employeur d'apporter la preuve** auprès du juge qu'elle n'est pas respectée.