

Non-concurrence

Dans le cadre de mon activité, je désire engager un travailleur. J'aimerais qu'en cas de rupture du contrat, il ne puisse pas entrer au service de l'un de mes concurrents. J'ai entendu parler de la clause de non concurrence. Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Février 2013

■ 1. Principe ■

Lorsqu'un employeur veut éviter qu'un de ses travailleurs, à la fin du contrat de travail qui les lie, entre au service d'un concurrent, il est possible, dans certains cas, d'insérer une clause de non concurrence dans le contrat de travail.

Par celle-ci l'ouvrier, l'employé ou le représentant de commerce s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des **activités similaires**, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée.

■ 2. Obligations applicables à tous les travailleurs ■

Indépendamment de toute clause de non concurrence insérée dans le contrat, le

travailleur doit, en vertu de la loi, même après le contrat de travail, s'abstenir de tout **acte de concurrence déloyale à l'égard de son employeur, cela signifie qu'il lui est interdit de** notamment, divulguer de secrets de fabrication ou d'affaires, de dénigrer des produits ou services de l'ancien employeur ou encore de débaucher systématiquement de sa clientèle. En cas de non respect de cette obligation, l'ex-employeur, ayant subi un préjudice, peut intenter devant le tribunal compétent afin d'obtenir des dommages et intérêts. L'injonction de s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale peut également être prononcée sous peine d'astreinte en référé (procédure d'urgence destinée à faire cesser les actes de concurrence qui causent un préjudice considérable qui s'aggrave de jour en jour.

3. Conditions de validité de la clause ■

Modalités d'application	Employé/ouvrier	Représentant de commerce
Rémunération annuelle <ul style="list-style-type: none"> - Egale ou inférieure à 32.254 € (en 2013). - Comprise entre + de 32.254 € et 64.508 € (en 2013). - Supérieure à 64.508 € (en 2013) 	<p>La clause est interdite.</p> <p>Clause applicable pour des fonctions déterminées par une convention collective sectorielle</p> <p>Pas applicable aux fonctions exclues par une convention collective ou par un accord entre l'employeur et les organisations représentatives de travailleurs</p>	<p>La clause est interdite.</p> <p>La clause est permise.</p> <p>La clause est permise.</p>
Condition d'existence	Exigence d'une clause écrite	Exigence d'une clause écrite
Conditions de validité	<p>La clause doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se rapporter à des activités similaires c à d une fonction similaire dans une même branche d'activité. - être limitée géographiquement aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à son employeur et ne pas s'étendre au-delà du territoire national ; - ne pas excéder 12 mois à dater de la cessation du contrat ; - prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire et unique de caractère forfaitaire, le montant minimal de celle-ci étant égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application effective de la clause. Par exemple, si la clause de non concurrence a une durée de 12 mois, l'employeur devra verser une indemnité égale à 6 mois 	<p>La clause doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se rapporter à des activités similaires ; - être limitée au territoire sur lequel le représentant exerce son activité - ne pas excéder 12 mois à dater de la cessation de contrat.
Sanction en cas de violation de la clause	<p>Le travailleur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rembourser l'indemnité brute reçue de l'employeur ; - et payer en outre un montant équivalent. <p>A la demande du travailleur, le juge peut réduire le montant de l'indemnité en tenant compte du dommage causé et de la durée réelle pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut aussi, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge, pour lui, de justifier l'existence et la durée du préjudice.</p>	<p>Pas d'indemnité légale prévue. Toutefois, le contrat peut prévoir le paiement par le travailleur d'une indemnité égale à trois mois maximum de rémunération (y inclus les avantages acquis en vertu du contrat).</p> <p>L'employeur peut néanmoins réclamer une réparation plus importante à charge pour lui justifier l'existence et l'étendue du préjudice.</p>
Non application de la cause	<p>Lorsqu'il est mis fin au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai - par l'employeur sans motif grave - par le travailleur, pour faute grave. 	<p>Lorsqu'il est mis fin au contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai - par l'employeur, sans motif grave - par le travailleur, pour faute grave.



4. Particularité concernant les ouvriers et les employés ■

4.1. Indemnité compensatoire, unique de caractère forfaitaire

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, l'employeur doit prévoir lors de la rédaction de la clause le paiement d'une indemnité compensatoire et unique de caractère forfaitaire. Le travailleur s'est engagé via la clause à ne pas exercer des **activités similaires**, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent. En compensation à cette interdiction, il reçoit à charge de l'employeur une prime.

4.2 Renonciation à l'application de la clause de non concurrence

L'employeur pourrait décider de renoncer à l'application de la clause de non concurrence dans les **15 jours civils** à compter de la cessation du contrat. L'employeur évitera dès lors le paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire. Même si il n'est pas obligatoire de

renoncer à cette clause par écrit, il est conseillé de procéder par courrier recommandé voire par exploit d'huissier pour une question de preuve. Il est important de renoncer à cette clause s'il apparait à l'occasion de la démission du travailleur qu'il n'est pas en mesure de faire concurrence à son ancien employeur car il change totalement de secteur par exemple. Si l'employeur ne renonce pas à l'application de cette clause, il sera tenu de l'indemnité compensatoire forfaitaire quels que soient la situation et le nouvel emploi de l'ancien travailleur !

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour toute information complémentaire à ce sujet