

Clauses de non-concurrence sans contrepartie pécuniaire : dispense par l'employeur

Clauses de non-concurrence sans contrepartie pécuniaire : dispense par l'employeur

Justine Lizard - jlizard@cs.experts-comptables.org

Lorsqu'en 2002 (Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 99-43334), les juges ont décidé que la clause de non-concurrence devait être assortie d'une contrepartie pécuniaire, ils ont ouvert la brèche à de nombreuses décisions qui ont redessiné le profil de cette clause.

Les juges ont rapidement été amenés à se prononcer sur les . A ce titre, ils ont précisé qu'elle ne pouvait pas être versée en cours de contrat mais uniquement au terme de celui-ci (Cass. soc. 7 mars 2007, n° 05-45511) et qu'elle ne devait pas être modique, une contrepartie égale à 10 % du salaire durant une période d'application de 24 mois ayant été considérée comme trop faible (Cass. soc. 15 novembre 2006, n° 04-46721).

Mais outre ses modalités de paiement, c'est sur les conséquences de l'absence de contrepartie pécuniaire que les décisions des juges étaient les plus attendues. En effet, de nombreuses interrogations restaient en suspens dans le cas où l'employeur avait prévu dans le contrat de travail, conclu avant le revirement de jurisprudence de 2002, une clause de non-concurrence sans contrepartie financière. Si les parties pouvaient renégocier cette clause en vue de la rendre conforme aux nouvelles exigences jurisprudentielles, en l'absence d'accord du salarié, que pouvait faire l'employeur ? Était-il condamné automatiquement ou pouvait-il renoncer unilatéralement à l'application de la clause pour sortir de cette impasse ?

Un arrêt de la Cour de cassation du 1

er juillet 2009 (n° 07-44923) permet de répondre à ces questions. . Le salarié recouvre donc toute sa liberté de travail au terme de son contrat de travail. Cette première conséquence peut être considérée comme un moindre mal au regard d'autres décisions aux termes desquelles le salarié a droit à un dédommagement lorsqu'il a respecté sa clause de non-concurrence litigieuse, le montant des dommages et intérêts étant alors souverainement apprécié par les juges (Cass. soc. 20 décembre 2006, n° 05-45365).

La question restait donc de savoir si l'employeur pouvait renoncer à l'application de cette clause pour éviter d'être ainsi condamné. Avant que ne soit rendue obligatoire la contrepartie pécuniaire, il avait été jugé que la clause de non-concurrence n'étant instituée qu'au seul profit de l'employeur, celui-ci conservait la faculté d'en libérer unilatéralement le salarié sans qu'il subisse de désagrément. En revanche, à partir de 2002, la clause devant prévoir une contrepartie pécuniaire, elle était considérée comme conclue aussi bien en faveur de l'employeur que du salarié. Pour que l'employeur puisse renoncer à son application, les juges exigeaient que cette faculté soit prévue dans le contrat ou dans la convention collective.

Dans l'arrêt du 1

er juillet 2009, les parties avaient convenu lors de l'embauche (en 1999) d'une clause de non-concurrence qui n'était assortie ni de contrepartie pécuniaire ni de la faculté pour l'employeur d'y renoncer. A la rupture du contrat de travail (en 2004), le salarié avait réclamé le versement de sommes au titre de la contrepartie pécuniaire. Les juges n'ont pas fait droit à sa demande au motif que l'employeur avait renoncé au bénéfice de la clause de non concurrence « *dans un délai raisonnable à compter de la rupture des relations contractuelles (...) au moment de*

la notification de son licenciement
».

Cet arrêt permet ainsi de lever l'épée de Damoclès qui pèse sur les employeurs ayant conclu avant 2002 des clauses de non concurrence non conformes aux exigences instituées depuis cette date. Il suffit qu'ils en dispensent le salarié à la rupture du contrat.

2009.10.19 16:42