

NOVEMBRE 2018 - n°1

CONTRAT DE TRAVAIL

Clause clientèle/Non concurrence

Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du/de la salarié(e) et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au/à la salarié(e) une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives. » Ces derniers ont mis à contribution le talent imaginaire des juristes et de leurs avocats, qui ont cru pouvoir trouver la parade en insérant dans les contrats de travail, non pas une clause de non-concurrence, mais une **clause dite de « respect de la clientèle », dont la mise en œuvre ne comportait pas de contrepartie financière.**

Le contenu de cette clause s'apparentait curieusement à celui d'une clause de non-concurrence, dont seule la dénomination différait. (Cass. soc 10 juillet 2002 n° 00-45135).

Sort de la clause de non-concurrence en cas de mobilité intragroupe

Si la clause interdisant, avant l'expiration d'un certain délai, au/à la salarié(e) quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du/de la salarié(e) de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs, elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté allongé.

Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-10.853, FS-P+B : JurisData n° 2018- 015428