



# ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

## Impact des clauses de non-concurrence sur l'activité de France Travail

Question écrite n° 1054

### Texte de la question

M. Philippe Brun interroge Mme la ministre du travail et de l'emploi sur l'article L. 134-14 du code du commerce qui prévoit la possibilité pour les entreprises d'inclure une clause de non-concurrence dans le contrat de travail. Selon cet article, une telle clause peut s'étendre jusqu'à deux ans et concerner le secteur géographique et l'activité du travail du salarié pour l'entreprise. Bien souvent, il handicape le retour à l'emploi en cas de départ de l'entreprise, y compris dans le cas des ruptures conventionnelles, dont le nombre connaît une hausse forte et continue (132 428 en 2024, en hausse de 3,2 % par rapport à 2023). Si les clauses de non-concurrence peuvent s'entendre pour certaines activités, de nombreux secteurs, tels que l'immobilier, y ont désormais recours. Or en plus des difficultés posées aux travailleurs qui doivent bien souvent allonger considérablement leur temps de trajet quotidien pour retrouver un emploi, les clauses de non-concurrence handicapent l'action d'accompagnement de France Travail sur le terrain et augmentent de façon évitable les dépenses d'indemnisation chômage. Dans le contexte de pression sur les finances publiques accrue, il lui demande ce que prévoit le Gouvernement pour mieux encadrer géographiquement et sectoriellement les clauses de non-concurrence.

### Texte de la réponse

La clause de non-concurrence est une clause du contrat de travail par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer, pendant une période déterminée à partir de la cessation de la relation de travail, une activité concurrente à celle de son employeur, pour son propre compte ou celui d'un autre employeur. Ces clauses visent à protéger l'entreprise (confidentialité, savoir-faire, etc.). Le régime juridique de ces clauses a été dégagé par la jurisprudence. Si celui-ci n'est pas respecté, la nullité de la clause peut être décidée par le juge. Sous le double visa du principe fondamental du libre exercice d'une activité professionnelle et de l'article L. 1121-1 du code du travail selon lequel « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », la Cour de cassation subordonne la validité d'une clause de non-concurrence au respect de cinq conditions obligatoires et cumulatives. Ainsi, pour être licite, la clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière. À défaut de l'une des conditions précitées, la clause de non-concurrence est considérée par la Cour de cassation comme étant illicite et le salarié, seul, peut en demander la nullité. Ces conditions cumulatives de validité permettent d'opérer un équilibre entre la protection des intérêts de l'entreprise et du salarié.

### Données clés

**Auteur :** [M. Philippe Brun](#)

**Circonscription :** Eure (4<sup>e</sup> circonscription) - Socialistes et apparentés

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question** : 1054

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : Travail et emploi

**Ministère attributaire** : [Travail et emploi](#)

Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le** : [15 octobre 2024](#), page 5488

**Réponse publiée au JO le** : [18 février 2025](#), page 1063