



ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Contrats

Question écrite n° 10707

Texte de la question

M Francisque Perrut attire l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les clauses de non-concurrence de plus en plus fréquentes dans les contrats de travail des salariés aujourd'hui. S'il peut, en effet, être concevable qu'un employeur veuille se prévenir contre une concurrence qu'il estimerait préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise en interdisant à un salarié d'aller travailler, après son départ de l'entreprise et pendant un délai de deux ans, au service d'un autre employeur dans la même branche d'activité, il n'en demeure pas moins que cette interdiction, même limitée, peut constituer une véritable atteinte à la liberté du travail. Or, de nos jours, cette situation est d'autant plus difficile à supporter que le marché de l'emploi s'est fortement réduit et que tout salarié à la recherche d'un emploi est en droit de penser qu'il aura plus de chance de réussir dans le métier qu'il connaît bien. Aussi, lui demande-t-il, s'il est envisageable de mettre à l'étude le principe d'une contrepartie pécuniaire obligatoire à toute clause d'interdiction de concurrence et dont le montant devrait véritablement être incitatif pour l'employeur à examiner avec sérieux une telle clause. L'institution d'une telle clause pourrait alors faire l'objet d'un nouvel article dans le code du travail ou d'un paragraphe additionnel d'un article existant déjà, car il semble en effet difficile, voire impossible, de renvoyer la discussion à des négociations de conventions collectives alors que trop de salariés ne relèvent d'aucune d'elles.

Texte de la réponse

Reponse. - Il est précisé à l'honorable parlementaires que, conformément à la jurisprudence, la clause de non-concurrence est licite à condition qu'elle ne fasse pas échec au principe de la liberté du travail et qu'elle laisse au salarié la possibilité d'exercer normalement l'activité professionnelle qui lui est propre. Une telle clause n'est en principe valable que si elle est limitée dans le temps ou l'espace et si elle est restreinte quant à la nature de l'activité du salarié concerné. À cet effet, la clause de non-concurrence doit traduire un équilibre entre la protection des intérêts légitimes de l'employeur et le respect de la liberté du travail du salarié. Il convient en outre de préciser que les VRP ont la possibilité de saisir la juridiction prud'homale, en vue d'obtenir le paiement de l'indemnité prévue par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975. De telles clauses qui tendent à restreindre l'activité que peut exercer un salarié s'appliquent à toutes les catégories de salariés (Cass. soc. 17 janvier 1988. - Capron C/Delcroix ; Cass. soc. 13 octobre 1988 ; Asnets C/Furlani). Une compensation pécuniaire peut être assurée au salarié dont les possibilités d'emploi sont ainsi limitées. Toutefois, en l'état actuel de la législation le versement d'une telle indemnité ne peut ressortir que de l'accord des parties. En tout état de cause, il appartient au salarié de saisir les tribunaux, seuls compétents pour apprécier dans chaque cas d'espèce la validité de la clause de non-concurrence, en prononcer le cas échéant la nullité et apprécier sa portée en fonction de la commune intention des parties. Dans le souci d'améliorer la situation des salariés faisant l'objet d'une clause de non-concurrence, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle envisage une étude aux fins d'analyser les difficultés rencontrées par ces salariés.

Données clés

Auteur : [M. Perrut Francisque](#)

Circonscription : - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10707

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 13 mars 1989, page 1204