



## Clause de non concurrence

A la suite d'une rupture du contrat de travail, le principe est la liberté de travail pour le journaliste, liberté fondamentale qui doit être protégée.

Toutefois, l'employeur peut imposer une restriction à cette liberté en insérant une clause de non-concurrence dans le contrat de travail si certaines conditions de validité sont respectées.

### Qu'est ce qu'une clause de non-concurrence ?

Une clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail interdit à un.e salarié.e après la rupture de son contrat de travail d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur.

Il ne faut pas confondre clause de non concurrence et obligation de loyauté : cette dernière s'applique pendant toute la durée de la relation contractuelle.

### Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence doit apparaître dans le contrat de travail ou être prévue par la convention collective. La convention collective nationale des journalistes ne prévoit à ce titre aucune disposition relative à une telle clause.

Les conditions de validité d'une clause de non-concurrence sont fixées par la jurisprudence (Cass. Soc., 10 juillet 2002, n°99-43.334). Elles sont cumulatives.

- La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- Elle doit être limitée dans le temps et l'espace,
- Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi,
- Elle doit avoir une contrepartie financière, versée par l'employeur,

La validité de la clause s'apprécie à la date de sa conclusion.

#### - Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

La clause vise à protéger l'entreprise face à la concurrence en protégeant une information, un savoir-faire... La légitimité de l'intérêt avancé par l'employeur est appréciée par les juges.

#### - Limitée dans le temps et l'espace,

La limitation spatiale varie selon l'implantation de l'entreprise.

La limitation temporelle dépend de la durée nécessaire de protection des données concurrentielles.

### - Les spécificités de l'emploi

Cette limitation dépend de l'activité de l'entreprise ainsi que des fonctions exercées par le.la salarié.e.

La clause de non-concurrence ne peut donc pas être automatiquement insérée dans les contrats de travail des salarié.e.s : l'entreprise doit subir un réel préjudice si le.la salarié.e exerçait une activité concurrente.

La clause ne doit pas empêcher le.la salarié.e de retrouver un emploi correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle. Il ne doit pas s'agir d'une atteinte disproportionnée à la liberté de travail.

### - Contrepartie financière

Elle doit être prévue par le contrat de travail. A défaut, elle peut être prévue par la convention collective et s'appliquer si le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence se référant expressément à la convention.

Le versement de l'indemnité doit être prévu, peu important le motif de la rupture du contrat.

La contrepartie financière ne doit pas être dérisoire au regard de l'étendue de l'obligation et des fonctions exercées par le.la salarié.e.

Son montant ne peut également être minorer selon les circonstances de la rupture.

La clause ne comportant pas de contrepartie financière ou fixant une indemnité dérisoire est illicite et donc inapplicable.

## **Quelles sont les sanctions lorsqu'une clause de non-concurrence ne respecte pas les conditions de validité précitées ?**

- Nullité de la clause de non-concurrence

Lorsque la clause n'est pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, qui comporte des conditions disproportionnées, ou ne comportant pas de contrepartie financière, encourt la nullité. **Une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière selon la Cour de cassation et entraîne la nullité de la clause.**

La nullité ne peut être invoquée que par le.la salarié.e.

Le.la salarié.e peut obtenir des dommages et intérêts s'il.elle démontre un préjudice causé par la nullité de la clause insérée au sein de son contrat de travail.

- **Réputée non écrite**

**En l'absence de contrepartie financière ou lorsque l'indemnité est minorée selon la rupture du contrat, la clause peut également être déclarée non écrite seulement pour la partie de la clause en question. La clause demeure valable et opposable au salarié.e.**

- Réfaction

A la place de la nullité, les juges peuvent modifier les termes de la clause illicite : tel est le cas si les limites spatio-temporelles ou professionnelles sont disproportionnées, l'application de la clause pouvant être restreinte par les juges.

Les juges peuvent uniquement intervenir pour modifier l'effet dans le temps, l'espace ou les modalités liées aux limites professionnelles : ils ne peuvent pas augmenter ou réduire la contrepartie pécuniaire.

### **Que se passe-t-il si l'employeur ne verse pas la contrepartie financière ?**

Dans ce cas, le.la journaliste est automatiquement libéré.e de son obligation de non-concurrence.

### **Que se passe-t-il si la clause est violée par le.la journaliste ?**

Le.la journaliste qui ne respecte pas son obligation de non-concurrence ne peut plus prétendre à la contrepartie financière. L'indemnité doit néanmoins être versée pour la période pendant laquelle il.elle a respecté la clause.

Il.elle peut également être condamné.e à verser des dommages et intérêts à son ancien employeur.

La violation de cette clause ne peut pas constituer un motif de rupture du contrat de travail conclu avec le nouvel employeur.

### **Est-il possible de renoncer à une clause de non-concurrence ?**

La renonciation unilatérale à une clause de non-concurrence n'est possible que si une clause de renonciation a été prévue dans le contrat de travail ou la convention collective.

En l'absence de précision quant aux modalités de renonciation, cela dépend de l'initiative de la rupture :

- En cas de licenciement ou mise à la retraite : l'employeur doit libérer le.la salarié.e lors du licenciement, ou en cas de dispense du préavis, au plus tard le jour du départ effectif du salarié.e de l'entreprise.
- En cas de démission, prise d'acte ou résiliation judiciaire : l'employeur doit notifier sa décision de renoncer à la clause dans un délai raisonnable.