

■ CONTRAT DE TRAVAIL / CLAUSE DE NON-CONCURRENCE



587-3 Le rôle crucial de l'office du juge dans le contrôle de la proportionnalité des clauses de non-concurrence



César Solis
Avocat
en droit social
Cabinet
Steering Legal

Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-17.036 FS-B

En présence d'une clause de non-concurrence jugée nulle, l'employeur qui a versé une contrepartie financière peut en obtenir le remboursement s'il démontre que l'ancien salarié a violé la clause pour la période antérieure à son annulation.

Tandis qu'aux États-Unis la dernière proposition de l'autorité américaine de la concurrence (*Federal Trade Commission - FTC*) du 7 mai 2024⁽¹⁾ continue de prôner l'interdiction totale des clauses de non-concurrence au niveau fédéral afin de garantir « *la liberté de changer d'emploi* » « *essentielle à la liberté économique et à une économie compétitive et florissante* », en France, les clauses de non-concurrence n'ont pas perdu de leur attractivité, en particulier dans les secteurs des nouvelles technologies et de l'industrie.

Preuve en est, les nombreux contentieux en la matière dans lesquels le juge joue un rôle clé puisque, en l'absence d'une législation spécifique, c'est la jurisprudence sociale qui a dégagé, au fur et à mesure de son évolution, les règles de validité⁽²⁾ et de mise en œuvre de telles clauses.

L'arrêt du 22 mai 2024⁽³⁾ de la chambre sociale de la Cour de cassation en est la dernière illustration. Outre un rappel utile sur l'appréciation

des critères de validité, la Haute cour se prononce sur l'étendue du pouvoir de révision du juge ainsi que sur l'articulation du régime de la nullité d'une clause de non-concurrence avec les droits et obligations de chacune des parties.

Un bref rappel des faits et de la procédure

Un salarié, attaché technico-commercial, dont le contrat de travail contenait une clause de non-concurrence, démissionne de son poste après avoir travaillé pendant quatre années au sein d'une entreprise de services d'aérotechnique du bâtiment.

Estimant que l'ancien salarié n'avait pas respecté son obligation de non-concurrence après la rupture de son contrat de travail, l'employeur saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la reconnaissance de cette violation, le remboursement de l'indemnité de non-concurrence ainsi que des dommages-intérêts pour violation de son obligation de non-concurrence.

En première instance, le conseil de prud'hommes condamne le salarié au remboursement de l'indemnité et au paiement de la clause pénale prévue au contrat.

⁽¹⁾ <https://www.federalregister.gov/documents/2024/05/07/2024-09171/non-competition-rule>

⁽²⁾ Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-45.145.

⁽³⁾ Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-17.036.