

Clause de non-concurrence, une limitation dans l'espace « professionnel »

Émilie Jeanmaire

Doctorante, université de Lorraine, CERIT-IFG

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente après la rupture de son contrat de travail. Depuis trois arrêts du 10 juillet 2002 (Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 99-43334 et n° 99-43336, JurisData n° 2002-015271), l'on sait qu'elle doit, pour être valable, remplir trois conditions cumulatives : comporter une contrepartie pécuniaire, être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise et être limitée dans le temps et l'espace. Une question reste posée, celle de l'espace dont il s'agit. Faut-il comprendre que les juges s'intéressent à un espace exclusivement géographique ? Ou s'agit-il d'un espace plus étendu, un espace professionnel ? L'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 9 novembre 2015 illustre, pour sa part, une référence à un espace professionnel.

Un salarié a été embauché sous contrat à durée indéterminée par une société de travail temporaire, en qualité d'assistant management. Suivant une formation de management général, il est promu au poste de directeur régional. Mis à disposition dans une autre société pour occuper les fonctions de directeur des ventes internationales, il rompt sa période probatoire, mais refuse le poste de réintégration qui lui a été proposé. Il est alors licencié. L'employeur le dispense d'exécuter son préavis mais maintient la clause de non-concurrence qui s'étend sur le territoire français pour un an. Le salarié conteste la licéité de cette clause de non-concurrence et voit sa demande accueillie par le conseil de prud'hommes. Les juges retiennent, en effet, que « la limitation relative à la spécificité de l'emploi [du salarié] pour la France entière est excessive car elle porte atteinte à sa liberté de travailler ». Insatisfait des 7 000 € de dommages-intérêts octroyés, il interjette appel. Une décision qui se révèle plutôt inopportune, puisque les juges d'appel confirment, au contraire, la validité de la clause.

Les juges lyonnais considèrent « que la clause de non-concurrence empêchait seulement M. Cavalier d'exercer sur le territoire français et pendant un an seulement des fonctions identiques au service d'une entité qui exerce une activité [... de] travail temporaire, mais qu'elle ne l'empêchait pas de retrouver le même emploi de directeur ou manager, y compris sur le plan international, dans un autre domaine d'activité que le travail temporaire ». Dans cette espèce, les juges apprécient donc la

clause de non-concurrence en référence au secteur d'activité du salarié et non pas, seulement, à son étendue géographique. Le salarié disposait d'une formation générale dans le domaine du management des affaires nationales, dont les compétences n'étaient pas limitées au secteur du travail temporaire. Il lui était donc possible de trouver un emploi dans un autre secteur d'activité, sa liberté de travail n'était pas atteinte.

Sur le mode de rémunération de cette clause de non-concurrence, le contrat prévoyait un versement par tranche semestrielle. Si l'on a pour habitude de penser que l'indemnité forfaitaire est versée à l'expiration du contrat, les modalités de versement peuvent, en réalité, être très diverses et sont librement déterminées par les parties, sauf si la convention collective prévoit des dispositions particulières. En l'espèce, la convention collective se contentait de renvoyer aux dispositions prévues par les parties. Les juges de la Cour de cassation sont toutefois venus préciser que le paiement ne peut être exécuté pendant l'exécution du contrat, autrement dit, avant la rupture (Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 09-42389, JurisData n° 2010-021335), ni même à l'issue de l'obligation de non-concurrence (Cass. soc., 2 mars 2005, n° 03-42321, JurisData n° 2005-028665). En l'espèce, les parties avaient alors prévu un versement par tranche semestrielle à l'échéance des termes fixés par elles. Pour le salarié, ces modalités rendent illicites la clause. D'abord, le versement semestriel est illicite car non immédiat, ensuite, le fait de le subordonner à la production des attestations pôle emploi ou nouvel employeur n'en fait pas un versement inconditionnel. Les juges ne retiennent pas ces arguments et approuve ce versement scindé « puisque la première moitié est versée six mois après le début de la période de non-concurrence ».

Les juges constatent, en revanche, que le paiement du premier versement est intervenu avec un an de retard. Ce non-respect du contrat par l'employeur cause un préjudice au salarié qui doit être réparé. Pour les juges lyonnais, il s'agit d'un préjudice au sens de l'article 1153 du Code civil, né du « retard dans l'exécution » qui « ne consiste jamais que dans la condamnation aux intérêts au taux légal ». Les juges excluent ainsi le jeu de la clause pénale puisque la somme a tout de même été versée et donc l'obligation principale exécutée. Ils ne condamnent ensuite l'employeur qu'au versement des intérêts au taux légal après avoir retenu que « la saisine du conseil de prud'hommes valait mise en demeure de payer la compensation financière liée à la clause de non-concurrence ». Par cette appréciation, les juges procèdent donc à une indemnisation forfaitaire du préjudice lié au retard qui s'élève à 415,87 €, contre les 77 000 € demandés par le salarié. S'il est classique de dire que le prononcé de dommages-intérêts moratoires ne laissent que peu de place à l'office du juge dont le rôle consiste simplement à les liquider, les juges lyonnais jouent ici

le premier rôle, en décidant de ne retenir aucun autre préjudice, spécial, indépendant du retard prévu par l'article 1153 du Code civil.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 9 novembre 2015, n° 14-06409, n° JurisData 2015-025233