

# Clause de non-concurrence : pas d'indemnité si elle est violée !



© 2021 Les Echos Publishing

Afin de protéger les intérêts de leur entreprise, les employeurs peuvent insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail de leurs salariés. Une clause qui leur interdit, après leur départ de l'entreprise, d'exercer, pour leur compte ou celui d'un autre employeur, pendant une certaine durée et dans un espace géographique déterminé, une activité professionnelle concurrente. Et en contrepartie des restrictions qui leur sont imposées, les salariés perçoivent une compensation financière lorsqu'ils quittent l'entreprise. Mais à condition qu'ils respectent l'interdiction de non-concurrence, comme en témoigne une affaire récente.

Dans cette affaire, une salariée, occupant le poste de « senior manager » ventes, était soumise à une clause de non-concurrence d'une durée de 12 mois. Elle avait démissionné en date du 11 mai et quitté l'entreprise le 30 juin suivant. Le 1<sup>er</sup> juillet, autrement dit le lendemain de son départ de l'entreprise, elle avait commencé un nouvel emploi dans une société concurrente de son ancien employeur. Un emploi qu'elle avait rapidement perdu puisque son nouvel employeur avait mis fin à sa période d'essai au bout de 3 mois. La salariée avait alors saisi la justice afin d'obtenir la compensation financière liée à sa clause de non-concurrence pour la période

où elle n'avait pas concurrencé son ancien employeur. Cette période allant de la rupture de sa période d'essai au terme de la clause de non-concurrence.

Pas question pour la Cour de cassation ! En effet, puisque la salariée avait violé sa clause de non-concurrence en entrant au service d'une société concurrente dès le lendemain de son départ de l'entreprise, aucune contrepartie financière ne lui était due.

[Cassation sociale, 5 mai 2021, n° 20-10092](#)

© 2021 Les Echos Publishing