



UNE CLAUSE DE « NON-DÉMARCHAGE » QUI NE S'APPLIQUE QU'AU COURS DE LA RELATION DE TRAVAIL N'EST PAS UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une clause contractuelle interdisant au salarié de solliciter ou de répondre aux sollicitations d'un client en vue d'une éventuelle embauche au cours des missions exercées auprès de ce client pour le compte de l'employeur ne constitue pas une clause de non-concurrence.

Source : Cass. soc. 30 mars 2022, n° [20-19902](#) FD, moyen du pourvoi incident de l'employeur

Une clause contractuelle interdisant au salarié de solliciter ou répondre à une proposition d'embauche d'un client au cours de ses missions

Le contrat de travail d'un salarié, ingénieur d'études, cadre au sein d'une société de conseil, comportait une clause dite « de loyauté ». Aux termes de cette clause, il s'engageait, dans le cadre de son activité salariée au sein de la société, « à toujours agir de manière loyale et de bonne foi dans l'exécution de son contrat de travail » et, « au cours des missions qui lui [étaient] confiées auprès des différents clients du groupe, à ne pas solliciter ou/et à ne pas répondre à un client, en vue de négocier son éventuelle embauche, conscient que cela constituerait un manquement à son obligation de loyauté ».

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant, notamment, à obtenir la requalification de cette clause contractuelle de loyauté en clause de non-concurrence. Cette clause étant nulle puisque dépourvue de contrepartie financière, le salarié réclamait à ce titre le versement de dommages et intérêts.

Pour la cour d'appel, il s'agissait d'une clause de non-concurrence déguisée

La cour d'appel a fait droit la demande du salarié : elle a jugé que la clause de loyauté insérée dans son contrat de travail était une clause de non-concurrence déguisée et condamné l'employeur à 1 000 euros de dommages-intérêts à ce titre.

Les juges du fond ont effet estimé que cette clause contractuelle avait « incontestablement **vocation à s'appliquer après la rupture** du contrat de travail » et qu'elle avait ainsi pour effet « de **limiter la liberté du salarié de travailler chez une société concurrente** » ; il s'agissait donc bien, en réalité, d'une clause de non-concurrence.

Or, en l'**absence de toute contrepartie financière et de limitation dans l'espace**, cette clause de non-concurrence était **nulle**.

On rappelle en effet qu'une **clause de non-concurrence** est une clause qui **interdit au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer certaines activités professionnelles** susceptibles de nuire à son ancien employeur. Et, pour être valide, elle doit répondre aux **quatre conditions cumulatives suivantes** (cass. soc. 10 juillet 2002, n° [00-45135](#), BC V n° 239) :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, c'est-à-dire que les fonctions exercées par le salarié doivent être telles que son embauche par un concurrent représenterait un risque réel pour l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- prévoir une contrepartie financière.

À défaut, la clause qui, quelle que soit sa dénomination, est en réalité une clause de non-concurrence est nulle.

Par ailleurs, la cour d'appel a considéré qu'en interdisant au salarié de solliciter un client au cours des missions qui lui étaient confiées en vue de négocier une éventuelle embauche, cette clause lui **occasionnait incontestablement un préjudice** en ce qu'elle lui **interdisait d'anticiper une reconversion professionnelle**.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation.

Pour la Cour de cassation, une clause qui ne s'applique qu'au cours de la relation de travail n'est pas une clause de non-concurrence

L'employeur soutenait, dans son pourvoi, que la clause insérée dans le contrat de travail du salarié limitait expressément l'obligation du salarié aux seules périodes d'exécution du contrat de travail exercées auprès des clients et qu'elle ne comportait aucune limitation à la liberté d'exercer une activité professionnelle postérieurement à la rupture du contrat. La cour d'appel ne pouvait donc pas, pour requalifier cette clause en clause de non-concurrence illicite, juger qu'elle avait incontestablement vocation à s'appliquer après la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation **accueille les arguments de l'employeur et casse l'arrêt** de la cour d'appel.

En effet, pour la Cour de cassation, puisque la cour d'appel avait constaté que la clause litigieuse faisait interdiction au salarié, **au cours des missions qui lui étaient confiées**, de solliciter ou de répondre à un client en vue de négocier une éventuelle embauche, elle aurait dû en déduire que **ces stipulations s'appliquaient uniquement au cours de la relation de travail et ne pouvaient donc pas relever d'une clause de non-concurrence**.

Si la Cour de cassation admet la requalification des clauses de « clientèle » ou de « non-démarchage » qui interdisent au salarié, en cas de rupture du contrat de travail, de traiter avec des clients de l'employeur, en clauses de non-concurrence (cass. soc. 27 octobre 2009, n° [08-41501](#), BC V n° 232), tel n'est donc pas le cas d'une clause qui ne s'applique qu'au cours de la relation de travail.

L'affaire est **renvoyée** devant la cour d'appel autrement composée afin d'être rejugée.

[Une clause de « non-démarchage » qui ne s'applique qu'au cours de la relation de travail n'est pas une clause de non-concurrence - MyActu par la Revue Fiduciaire \(revue-fiduciaire.com\)](#)