

– Une clause de non-concurrence pourrait couvrir l’Europe, l’Asie et les États du— Pacifique

La seule très grande étendue géographique d'une clause de non-concurrence n'entraîne pas nécessairement sa nullité. Il faut rechercher si le salarié se trouve, du fait de ce périmètre, dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

Le contrat de travail d'une salariée contenait une clause de non-concurrence en Europe pendant une durée de 6 mois. Un avenant à son contrat avait formalisé sa nouvelle fonction de "Boutique manager" à Hong-Kong, avec une extension de sa clause de non-concurrence à la zone Asie-Pacifique.

Une telle clause de non-concurrence était-elle valable ?

En effet, pour être valable une telle clause doit remplir 4 conditions cumulatives (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45135, BC V n° 239) :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- et prévoir une contrepartie financière.

Si une des 4 conditions fait défaut, la clause est nulle et le salarié n'a pas à la respecter, mais s'il la respecte, l'employeur lui doit l'indemnité de non-concurrence.

Concernant le point particulier de la délimitation géographique de l'interdiction, les juges estiment que celle-ci doit être limitée aux zones dans lesquelles l'activité de l'ancien salarié peut effectivement concurrencer l'entreprise. La zone peut être étendue (ex. : France entière) pourvu que l'ancien salarié puisse exercer une activité professionnelle (cass. soc. 15 décembre 2009, n° 08-44847 D).

Ici, la clause de non-concurrence pouvait-elle couvrir l'Europe, l'Asie et les États du Pacifique ?

Pour la Cour de cassation, la seule étendue géographique de la clause ne pouvait pas entraîner la nullité. Il fallait rechercher si la salariée se trouvait du fait de ce périmètre dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 18-16134 D

Source : RF Paye 19 juillet 2019