

La contrepartie financière est une condition de validité:

Par une série d'arrêts rendus le 10 juillet 2002, la chambre sociale de la cour de cassation fait de la contrepartie pécuniaire une condition de validité de la clause de non concurrence.

Conséquence : la plupart des clauses de non concurrence insérées dans les contrats de travail sont devenues illégales.

Un attendu de principe, reproduit en chapeau dans les 3 décisions, décline les conditions à défaut desquelles la clause est nulle :

“Attendu qu’une **clause de non concurrence n’est licite** que si elle est indispensable aux intérêts légitimes de l’entreprise, **limitée dans le temps et l’espace**, qu’elle **tient compte des spécificités de l’emploi** du salarié et **comporte l’obligation pour l’employeur de verser au salarié une contrepartie financière**, ces **conditions étant cumulatives**”.

Ces **arrêts sont rendus sous** le visa de l’article L.120-2 (devenu **article L 1121-1**) du **Code du travail** qui stipule : “Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”.

Cet **article est aujourd’hui systématiquement mobilisé** lorsqu’il s’agit d’apprécier la légalité de clauses contractuelles attentatoires aux droits et libertés fondamentales du salarié, ici, bien entendu, la liberté du travail.

C’est un **important revirement de la jurisprudence**.

L’option en faveur de la nullité de la clause qui ne comporte pas de contrepartie pécuniaire ne surprend pas.

Elle est le prolongement logique de la jurisprudence qui prévaut lorsque la convention collective prévoit le principe de la **contrepartie pécuniaire** mais renvoie au **contrat de travail** le soin d’en **fixer les modalités** :

Lorsque la clause contractuelle est muette sur lesdites modalités, la cour de cassation conclut à la nullité de la clause.

Toutes les clauses non conformes deviennent caduques.

Les salariés concernés sont totalement libres de ne plus respecter leur engagement.

L’**employeur** n’a par ailleurs **aucun moyen de les forcer à signer un avenant** qui les mettrait en phase avec la nouvelle jurisprudence.

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

**LA CFE CGC DEMANDE A TOUS LES COLLABORATEURS DU GROUPE SEGULA TECHNOLOGIES D'ETRE EXTREMEMENT VIGILANTS SUR LES INFORMATIONS QUI PEUVENT LEURS ETRE DONNEES !
IL FAUT SAVOIR QUE LA GRANDE MAJORITEE DES CLAUSES DE NON CONCURRENCE CHEZ SEGULA NE SONT CADUQUES !**

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoins de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE CGC – GROUPE Segula Technologies