

Droit social La Lettre de BMS'

NON CONCURRENCE ET NON DEMARCHAGE

Attention : Une clause de **non-démarchage de clientèle** est assimilée à une clause de non-concurrence et doit donc prévoir une **contrepartie financière au bénéfice du salarié**.

1. Confirmation de jurisprudence

Depuis 2002, la clause de non-concurrence n'est valable qu'à la condition que le salarié perçoive une indemnité, versée mensuellement pendant la durée de l'interdiction.

Pour éviter d'avoir à verser cette indemnité, les employeurs incluent souvent dans le contrat de travail une clause de non-démarchage de clientèle non assortie d'une contrepartie financière au motif qu'il ne s'agit pas d'interdire au salarié ayant quitté l'entreprise d'entrer au service d'une société concurrente ou d'exercer une activité concurrente.

Or la jurisprudence vient de réaffirmer qu'une clause de non-démarchage s'analyse comme une clause de non-concurrence.

La clause litigieuse stipulait que le salarié ne devait pas, après la résiliation de son contrat, entrer en relation directement ou indirectement et selon quelque procédé que ce soit avec des clients de la société qu'il avait démarchés, conseillés ou suivis en vue de leur proposer un produit de la société de quelque nature que ce soit. Cette clause devant être assimilée à une clause de non-concurrence était nulle en l'absence de contrepartie financière et ne pouvait donc être opposée au salarié (Cass. soc., 19 mai 2009, n° 07-40.222 F-D).

Les juges ont donc invalidé la clause de non-captation de clientèle non assortie d'une contrepartie financière.

La leçon à tirer de cette jurisprudence est que **toute entrave à la liberté du travail**, quelle que soit la dénomination de la clause restrictive, **doit être rémunérée** et, bien sûr, être nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise, proportionnée au but recherché et limitée dans l'espace et dans le temps.

2. Point de vigilance

La leçon à tirer de cette jurisprudence est que **toute entrave à la liberté du travail**, quelle que soit la dénomination de la clause restrictive, **doit être rémunérée** et, bien sûr, être nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise, proportionnée au but recherché et limitée dans l'espace et dans le temps.