

Mars 2011

## CLAUSE DE NON CONCURRENCE (2ème Partie)

Ces conditions sont cumulatives.

Une clause de non concurrence ne s'improvise donc pas.

Sa mise en œuvre a un coût : la contrepartie financière, difficile à évaluer contractuellement si la convention collective ne prévoit rien. En général 20 à 40% du salaire annuel - jamais moins parfois plus au regard du poste occupé.

Enfin les cas envisagés de rupture entraînant son application doivent de préférence être listés afin d'éviter des surprises ; démission - licenciement - départ ou mise à la retraite - rupture conventionnelle d'un commun accord, etc...

On retiendra surtout en conclusion qu'une clause de non concurrence doit préciser expressément les modalités de sa levée.

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause ; encore faut-il que cela soit autorisé par la clause elle-même, que cette renonciation s'effectue dans un certain délai (15 jours maximum) et que cette renonciation soit expresse et écrite. Si aucun délai n'est prévu, la levée devra intervenir au moment du licenciement.

A défaut de s'acquitter de cette formalité essentielle ; la contrepartie financière est due ; souvent en pure perte soit parce que le salarié concerné ne présente plus de risque au moment de son départ soit en cas de cessation de son contrat de travail consécutif à un départ ou mise à la retraite. La clause est là ; elle date depuis longtemps et **un oubli peut entraîner le versement de la contrepartie à la demande du salarié.**

En effet bien qu'à la retraite, le salarié pourra toujours invoquer le fait qu'il s'est abstenu de reprendre une activité professionnelle, comme cela est désormais possible, dans une autre entreprise après avoir fait liquider sa retraite. La contrepartie financière appelée viendra alors bonifier, à hauteur du pourcentage de salaire contractuellement prévu, la retraite de l'intéressé.

[>> Je désire recevoir des d'informations complémentaires à ce sujet](#)