

CLAUSES DE NON-CONCURRENCE (PART 2/2) SANCTIONS ET FIN

Après les conditions de validité et les limites présentées dans l'ECHO d'août, la présente fiche juridique approfondit les sanctions et la fin de la clause de non-concurrence.

Peine conventionnelle

En cas de violation de la clause de non-concurrence, l'employeur peut demander des dommages-intérêts. Cependant, pour ce faire, il doit prouver le dommage, ce qui n'est pas chose aisée en matière de concurrence. Il est donc vivement conseillé que les parties conviennent d'une peine conventionnelle d'une hauteur de 6 à 12 salaires au maximum. L'accord doit préciser si la peine conventionnelle est due une fois ou à chaque infraction. Les peines conventionnelles excessives sont réduites par le tribunal. Notons encore que sauf accord contraire, le paiement de la peine conventionnelle libère l'employé de la clause de non-concurrence. Concrètement, le travailleur peut payer la peine et ensuite faire concurrence librement. Afin d'empêcher cela, l'employeur stipulera explicitement dans la clause de non-concurrence que cette dernière est maintenue en cas de paiement de la peine conventionnelle.

Cessation de l'activité concurrente

Les dommages-intérêts et la peine conventionnelle visent la compensation financière, mais n'empêchent pas l'employé de continuer son activité concurrente. Pour pouvoir exiger la cessation de la concurrence en plus du paiement de la peine conventionnelle, l'employeur doit expressément s'en réserver le droit. Dans la pratique, ce droit ne peut être invoqué que dans des conditions particulières, soit lorsque les intérêts atteints ou menacés de l'employeur et le comportement de l'employé le justifient. Ainsi, une simple situation de concurrence ne suffit pas. Il faut que l'employeur puisse faire valoir un intérêt bien supérieur à celui de son ancien travailleur. Pour juger si le comportement de l'employé justifie la mesure, le tribunal prend par exemple en compte un éventuel accord entre l'ancien employé et son nouvel employeur quant à la prise en charge de la peine conventionnelle par ce dernier ou la volonté de l'employé de respecter la clause de non-concurrence. Du côté de l'employeur, le tribunal examine si un danger extraordinaire s'est produit ou est imminent. Si le dommage peut être couvert par la peine conventionnelle, la cessation de l'activité concurrente ne pourra pas être exigée.

L'employeur désireux d'exiger la cessation de la concurrence doit agir vite et demander des mesures provisionnelles pour la durée du procès, faute de quoi la clause de non-concurrence risque d'être échue avant la décision du tribunal.



Fin de la prohibition

La clause de non-concurrence cesse s'il est établi que l'employeur n'a plus d'intérêt réel à ce qu'elle soit maintenue. Elle peut également devenir caduque avant même de déployer ses effets. C'est le cas lorsque l'employeur résilie le contrat de travail sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié. La violation d'une obligation contractuelle peut par exemple constituer un tel motif, sans que la gravité d'un « juste motif » au sens du licenciement immédiat soit nécessairement atteinte. La clause de non-concurrence s'éteint régulièrement lorsque l'employeur procède à des licenciements pour raisons économiques.

L'interdiction de concurrence cesse aussi si l'employé résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur. Parmi ces motifs, on trouve par exemple une surcharge permanente de travail due à un manque de personnel imputable à l'employeur, une baisse salariale importante, un salaire nettement inférieur à ceux usuels sur le marché ou un retard de paiement du salaire.

Si la résiliation est imputable et à l'employeur et à l'employé, il convient d'établir lequel y a contribué de manière prépondérante. Si les deux sont responsables dans la même mesure, la clause de non-concurrence sera maintenue, mais pourra éventuellement être réduite par le juge. En cas de résiliation à l'amiable, le contrat de résiliation d'un commun accord doit absolument régler le maintien ou non de la clause de non-concurrence.

Octobre 2015

