



Edition : **Octobre 2026 P.74-75,75,75**
 Famille du média : **Médias professionnels**
 Périodicité : **Mensuelle**
 Audience : **185707**
 Sujet du média : **Industrie**



Journaliste : **SOPHIE MASSIEU**
 Nombre de mots : **902**

MANAGEMENT

L'USINE NOUVELLE N° 3759 # OCTOBRE 2026

Carrière

PRUDENCE AVEC LES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE

Les dispositions qui interdisent à un ex-collaborateur de travailler chez un concurrent ont tendance à être proposées à de nouveaux types de salariés. Les entreprises doivent veiller à la légalité de leur contenu pour éviter les contentieux.

P

rès d'une entreprise française sur trois (30 %) déclare avoir augmenté son usage de clauses de non-concurrence ces cinq dernières années, quand 6 % disent y recourir moins fréquemment. Et plus d'un salarié français sur

quatre (27 %) indique en avoir signé une, selon le rapport de l'OCDE sur les perspectives de l'emploi 2026, publié en juillet. Les fonctions et niveaux de qualification touchés semblent se diversifier. « Les postes d'ingénieurs, de commerciaux, de R&D, de direction... qui peuvent accéder à des informations commerciales, techniques ou stratégiques importantes, sont particulièrement susceptibles de donner lieu à de telles clauses », observe Anne-Sophie Derouin, avocate chez Capstan. Le secteur d'activité des employeurs, plus que la taille des sociétés, influe sur le recours à ces dispositions, selon elle. Elles se déploient plus volontiers dans des secteurs fortement concurrentiels, à l'image, illustre l'avocate, de la cybersécurité. La France n'est pas la championne du recours à une telle clause. Selon l'OCDE, 40 % des salariés suédois, par exemple, en ont signé une, soit treize points de plus.

Les entreprises friandes de ces dispositions qui interdisent à un salarié démissionnaire de travailler pour un concurrent doivent rester prudentes si elles veulent éviter un contentieux. Tout abus dans les restrictions imposées à un ex-collaborateur pourrait conduire un employeur devant le conseil des prud'hommes. Le contenu précis des clauses de non-concurrence n'est pas défini par le code du travail. Il se décide entre employeur et salarié, généralement dans le contrat de travail initial. Une clause peut

également donner lieu à un avenant, en particulier dans le cas où le poste évolue. « Elle relève d'une négociation et n'assure pas à l'entreprise une protection absolue de ses informations confidentielles », observe Godefroy Jordan, le directeur général du cabinet HeadHunting Factory, spécialisé dans la recherche de profils pour des postes techniques et d'expertise dans l'industrie. Il nous semble judicieux de la prévoir pour les métiers où il est difficile de recruter ou pour lesquels les formations sont longues, et de l'associer à d'autres outils, comme la durée du préavis. »

La réglementation qui encadre cette pratique découle principalement de la jurisprudence, qui s'étioffe au fil des arrêts de la Cour de cassation depuis le début de la décennie 2000. Selon un arrêt de juillet 2002, la clause de non-concurrence doit remplir quatre conditions cumulatives. La première concerne sa finalité : la clause doit protéger les intérêts légitimes de l'entreprise. Lesquels peuvent être remis en cause par un salarié, lors d'un contentieux. Il peut par exemple mettre en avant qu'il n'avait aucun contact avec les clients de son employeur, explique François Hubert, avocat associé du cabinet Voltaire. Deuxième exigence, une clause de non-concurrence doit être limitée dans sa durée et son périmètre géographique. En pratique, elle est souvent de



six à vingt-quatre mois, indique Anne-Sophie Derouin. Quant au périmètre géographique dans lequel elle s'applique, il doit se limiter à celui de l'ancienne activité du salarié. Impossible de lui interdire «le monde», si son emploi le mettait en contact avec les seuls clients européens de son ancienne entreprise.

La troisième restriction tient à la fonction du salarié : difficile de lui interdire un métier qui n'était pas le sien, fût-ce chez un concurrent. Et, dernière contrainte, la plus onéreuse pour l'employeur : une clause de non-concurrence doit être assortie d'une contrepartie financière, qui ne peut être dérisoire, précise la Cour de cassation. Souvent de 20 à 30 % du salaire initial, à verser chaque mois le temps de la durée de la clause, précise Anne-Sophie Derouin. Certaines conventions collectives fixent des montants minimaux. Celle de la métallurgie prévoit un taux de 50 % de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois. Notons qu'un employeur peut lever la clause au moment du départ du salarié, ce qui lui évite le paiement de la contrepartie.

UNE ENTRAVE À LA MOBILITÉ

La plupart des experts interrogés ne notent pas une multiplication de ces clauses, mais plusieurs confient être davantage sollicités par les entreprises voulant s'assurer de la conformité juridique de celles qu'elles négocient. Clémence Merlot, experte en droit social au sein du cabinet de ressources humaines SVP, souligne ainsi une augmentation de 25 % des sollicitations sur le sujet entre le dernier semestre de 2025 et le premier de 2026 : «*Nos clients souhaitent sécuriser leurs clauses.*» Ces dernières disposent d'un pouvoir dis-

suasif, y compris lorsqu'elles sont illégales. L'ex-employeur de Malek (le prénom a été modifié), commercial, lui en a fait signer une au moment de sa démission : «*Il m'avait embauché quatre ans et demi plus tôt pour mon portefeuille clients et me l'a volé, en m'empêchant de les contacter pendant douze mois. Mon employeur suivant aurait pu alors rejeter ma candidature ! Je sais maintenant que c'était illégal. Malgré tout, j'ai signé, sous la pression.*»

«*Des salariés se croyant liés par une clause de non-concurrence, même non valable, pourraient devenir réticents à démissionner, abonde Clémence Merlot. Même légales, elles peuvent représenter un frein à la mobilité professionnelle.*» C'est exactement ce que redoute l'OCDE dans son rapport. Selon l'organisation internationale, si elles se multiplient, les clauses de non-concurrence pourraient réduire la productivité des entreprises en restreignant la circulation des compétences. **# SOPHIE MASSIEU**