500 Internal Server Error

The server encountered something unexpected which didn't allow it to complete your request. We apologise for this. You can go back to the home page or try clicking back in your browser tontry again.

Les clauses de non-concurrence (« non-compete clauses ») dans les contrats de travail

Le Gouvernement Britannique a l'intention d'introduire une nouvelle législation limitant à **trois mois** les clauses de non-concurrence (« *non-compete clauses* ») incluses dans les contrats de travail en Angleterre et Pays de Galles. Cette mesure est l'un des trois changements clés annoncés par le Gouvernement dans un effort d'innovation et de réduction des coûts pour les employeurs. Les employeurs pourront en revanche toujours recourir à d'autres types de restrictions de plus longue durée prévues à la rupture du contrat, telles que des clauses de non-sollicitation qui limitent la capacité d'un ancien employé à débaucher des clients, du personnel ou des fournisseurs.

Pour rappel, une différence majeure avec le droit français (qui impose une rémunération des clauses de non-concurrence) est qu'en Angleterre, la validité d'une clause de non-concurrence insérée dans un contrat de travail anglais n'est pas conditionnée par le versement par l'employeur au salarié d'une contrepartie financière. Il en résulte que pour avoir force exécutoire, de telles clauses doivent être strictement limitées non seulement dans leur champ d'application/activité, mais aussi dans le temps et dans l'espace, le cas échéant.

Le Gouvernement n'a pas précisé quand le changement aura lieu de manière effective, mais seulement que ce sera lorsque « le temps parlementaire le permettra ». Il pourrait donc s'écouler quelques mois à plusieurs années avant que l'on n'assiste à l'entrée en vigueur de cette mesure,

Dans l'intermède, il serait judicieux pour les employeurs de penser :

- à renforcer les dispositions de confidentialité (« *confidentiality clause* ») incluses dans leurs contra de travail ;
- de veiller à ce que leurs clauses de non-sollicitation et de non-transaction *(« non-dealing »)* soient correctement rédigées, afin qu'elles puissent, en l'absence de clause de non-concurrence acceptable, protéger de manière adéquate leurs intérêts commerciaux (et être appliquées, le cas échéant, devant les Prud'hommes anglais) ; et
- de prévoir au contrat des délais de préavis (« *notice period* ») ou des périodes de dispense de travail (« *garden leave* ») plus longs afin de protéger leurs entreprises contre d'anciens salariés qu agiraient en concurrence avec eux.

Même s'il est très difficile en pratique de les mettre en œuvre, ces clauses dites de « non-concurrence » ont un rôle dissuasif important et nous sommes à votre disposition pour vous conseiller afin d'adopter la formulation qui non seulement correspondrait le mieux à votre activité et vos besoins, mais qui aurait également une plus grande chance d'être validée par un juge anglais si de telles clauses lui étaient présentées.

N'hésitez pas à revenir vers nous pour toutes questions que vous pourriez avoir sur les thématiques évoquées ci-dessus.

Bulletin rédigé sur la base d'informations disponibles au 21 décembre 2023.

© 2025 Browne Jacobson LLP - All rights reserved