

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

► De l'importance de sa rédaction

À LIRE AUSSI :

- EAD sur les véhicules :
attention à la double peine !



LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

► De l'importance de sa rédaction

La clause de non-concurrence est une clause du contrat de travail par laquelle le salarié s'engage à ne pas exercer, pendant une période déterminée à partir de la cessation de la relation de travail, une activité concurrente à celle de son employeur, pour son propre compte ou celui d'un autre employeur.

Il ne s'agit pas d'une clause de style devant figurer dans le contrat de travail, mais d'un véritable outil de protection pour l'employeur en ce qu'elle lui permet de se protéger contre les éventuels risques de concurrence de son ancien salarié après la rupture du contrat de travail. Mais cet outil de protection peut se révéler à double tranchant pour l'employeur, en raison de son régime strict.



L'employeur aura donc soin de s'assurer dès la rédaction de la clause, que celle-ci respecte les conditions de validité (I) et anticiper les éventuelles difficultés lors de sa mise en œuvre (II) pour éviter de lourdes sanctions (III).

I - La vérification des conditions de validité

Il n'existe aucun texte de loi qui définisse les conditions de validité et d'application de la clause de non-concurrence. C'est la jurisprudence, dans un arrêt du 10 juillet 2002 qui a défini la clause de non-concurrence et a subordonné sa validité au respect de quatre conditions cumulatives.

Ainsi, la clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, est limitée dans le temps et dans l'espace, tient compte des spécificités de l'emploi et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

• La protection d'un intérêt légitime de l'entreprise

La clause de non-concurrence constitue par nature une entrave à la liberté de travailler du salarié. Si l'employeur décide de restreindre la liberté de travail de son ancien salarié en lui imposant une clause de non-concurrence, il faut en toute logique que cela soit justifié par la nécessité de protéger les intérêts de son entreprise. L'entreprise doit donc être susceptible de subir un préjudice réel au cas où le salarié viendrait à exercer son activité dans une entreprise concurrente ou à créer une entreprise concurrente.

Ainsi, la clause de non-concurrence ne sera imposée qu'à des salariés dont les connaissances techniques ou commerciales risqueraient de causer à l'employeur un préjudice important si elles étaient "apportées" à une entreprise concurrente. Par exemple,

l'employeur ne peut justifier une telle clause dans le contrat de travail d'un salarié occupant l'emploi de laveur de vitres. Il est en effet évident qu'en raison des fonctions du salarié, elle n'est pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. (Cass. Soc., 14 mai 1992, n° 89-45.300 : Bull. civ.V, n° 309).

La clause de non-concurrence ne sera donc licite que si les fonctions du salarié l'ont amené à être en contact direct et régulier avec la clientèle (ce qui lui permettrait après son départ de "détourner" celle-ci à son profit ou au profit d'une entreprise concurrente), ou encore s'il a occupé un poste important lui donnant accès à des procédés ou des "savoir-faire" techniques, commerciaux, financiers, etc. dont la divulgation ou l'utilisation porteraient préjudice à son ancien employeur.

Il est donc nécessaire, lors de la rédaction d'une clause de non-concurrence, d'indiquer précisément quels sont les "intérêts légitimes" qui justifient l'interdiction de concurrence.

Bien trop souvent négligée, la notion de protection de l'intérêt légitime de l'entreprise est large et peut être appréciée au regard des difficultés économiques que rencontre l'entreprise.

La clause de non-concurrence ne sera imposée qu'à des salariés dont les connaissances techniques ou commerciales risqueraient de causer à l'employeur un préjudice important si elles étaient "apportées" à une entreprise concurrente.

La Cour de cassation a en effet jugé qu'une clause d'un montant trop élevé caractérisait un avantage exorbitant au profit du salarié dans un contexte où la société employeur rencontrait d'importantes difficultés financières, attestées par des éléments comptables et financiers, qui ne lui permettaient pas de l'assumer. Une telle clause n'assure pas une réelle protection de l'entreprise contre la concurrence de son ancien salarié.

● La limitation dans le temps et dans l'espace

Une clause de non-concurrence doit obligatoirement être limitée dans le temps et dans l'espace. À cet égard, lorsqu'une convention collective prévoit une durée maximum de non-concurrence, la clause contractuelle ne peut fixer une durée supérieure. À défaut, elle encourt une révision par le juge. De même, la clause insérée dans un contrat de travail ne peut pas définir un espace géographique de non-concurrence supérieur à celui de la convention collective.

En l'absence de convention collective, aucune durée n'est fixée par la loi, mais elle doit dans tous les cas rester raisonnable. La durée de deux ans est souvent retenue par référence à de nombreuses conventions collectives.

S'agissant du secteur géographique où s'applique l'interdiction de concurrence, il doit être, en principe, délimité. Sinon, la clause de non-concurrence encourt la nullité. Cette délimitation doit être précise et permettre de connaître réellement le secteur protégé au moment de la conclusion du contrat. Tel n'est pas le cas d'une clause qui limite l'interdiction aux "départements où est implantée la société". D'une façon générale, la clause doit être limitée aux secteurs géographiques dans lesquels le salarié, du fait de son activité nouvelle, est susceptible de concurrencer son employeur.

● La limitation relative à l'activité et aux spécificités de l'emploi

Lorsqu'il entend limiter la liberté de travailler de son ancien salarié, l'employeur doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié. La non-concurrence imposée au salarié ne doit pas l'empêcher de retrouver un emploi conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

Le libellé de l'activité interdite est très important et peut aider à circonscrire le champ d'application de la clause de non-concurrence. Il faut donc veiller à ce que l'obligation de non-concurrence soit le plus large possible sans pour autant que la clause soit trop générale.

La clause ne doit pas, par exemple, interdire au salarié d'exercer directement ou indirectement une activité similaire sur tout le territoire national. En revanche, elle pourrait être rédigée ainsi "il est interdit au salarié d'entrer au service d'un concurrent, en qualité de salarié ou de non-salarié, de s'intéresser directement ou indirectement à une entreprise concurrente et de créer une telle entreprise".

● L'existence d'une contrepartie financière

Tout salarié soumis à une obligation de non-concurrence doit obligatoirement bénéficier d'une contrepartie financière. Pour en fixer le montant, l'employeur peut se référer aux conventions collectives qui le déterminent souvent.

En cas de silence du contrat de travail sur l'indemnité compensatrice de non-concurrence, ce sont implicitement les dispositions

Une clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et dans l'espace. À cet égard, lorsqu'une convention collective prévoit une durée maximum de non-concurrence, la clause contractuelle ne peut fixer une durée supérieure.

de la convention collective qui s'appliquent de plein droit à condition que le contrat de travail se réfère à cette dernière. (Cass. Soc., 21 oct. 2020, n° 19618.387).

La Cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt du 13 octobre 2021, que la contrepartie financière à la clause de non-concurrence avait un caractère salarial. Une fois fixée, elle ne peut plus être modérée, ni augmentée comme le pourrait être une clause pénale.

Toutefois, suivant une jurisprudence constante, une indemnité compensatrice dérisoire équivaut à une absence de contrepartie. La clause étant illicite, celle-ci peut être annulée pour ce motif. De même, comme nous l'avons vu précédemment, une clause de non-concurrence qui fixe une contrepartie financière d'un montant particulièrement élevé au regard des sujétions du salarié, alors que l'entreprise rencontre d'importantes difficultés financières au moment de sa conclusion est illicite (Cass. Soc., 4 nov. 2020).

Le montant de la contrepartie financière ne doit donc être ni dérisoire, ni exorbitant.

2 - La mise en œuvre de la clause de non-concurrence

Le paiement de la contrepartie financière et la renonciation à la clause de non-concurrence sont deux sujets donnant lieu à un contentieux régulier lors de l'application de la clause de non-concurrence.

● La contrepartie financière

À quel moment appliquer la clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence ne doit être mise en œuvre qu'après la rupture du contrat de travail et a vocation à s'appliquer à tout type de rupture de contrat, sauf dispositions limitatives prévues dans le contrat de travail ou par la convention collective.

Le montant de la contrepartie financière doit être identique quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail. Il n'est donc pas possible de minorer le montant en cas de licenciement pour faute grave ou de démission. (Cass. Soc., 21 oct. 2020, n° 18-26.928). Toutefois, une telle clause ne serait pas nulle mais réputée non écrite en ses seules dispositions minorant la contrepartie. Le salarié reste donc tenu de respecter l'interdiction de concurrence. Il peut en revanche prétendre à l'intégralité de la contrepartie financière.

La contrepartie reste due même en cas de démission ou de licenciement pour inaptitude.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, le salarié est en droit de prétendre au versement de l'indemnité dès son départ effectif de l'entreprise et non pas à l'expiration du préavis.

À quel moment verser la contrepartie financière ?

Le paiement de la contrepartie ne peut pas intervenir avant la rupture. Il n'est pas possible de prévoir le versement de la contrepartie financière sous forme de majoration de salaire pendant toute la durée du contrat de travail. Tout versement anticipé de la contrepartie financière en cours d'exécution du contrat de travail rend la clause de non-concurrence nulle mais les sommes versées restent acquises au salarié.

L'indemnité peut être versée de manière mensuelle ou sous forme de capital lors de la cessation du contrat par un versement unique. Est illicite la clause de non-concurrence reportant le versement à la fin de la période couverte par l'obligation de non-concurrence, soit par exemple trois ans plus tard.

● La renonciation à la clause

À la fin de la relation contractuelle, l'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence s'il se rend compte que le risque de concurrence par le salarié est minime. Il peut y trouver un autre intérêt si cette renonciation lui permet d'échapper au paiement de la contrepartie financière.

Une faculté pour le chef d'entreprise

La faculté de renonciation laissée à l'employeur est très encadrée.

Elle doit être expressément autorisée par la clause de non-concurrence. Toutefois si la convention collective prévoit la possibilité d'une renonciation unilatérale, l'employeur peut user de cette faculté même si le contrat de travail ne la prévoit pas, à condition que ce dernier se réfère à la convention. La solution la plus prudente est de mentionner expressément l'existence de cette faculté de renonciation prévue par la convention collective dans le contrat de travail.

Rappelons que si ni le contrat de travail, ni la convention collective ne prévoient cette faculté de renonciation, l'employeur devra demander l'accord du salarié avant de renoncer à la clause de non-concurrence, ce qui reste très aléatoire. Il faut donc penser à bien inclure cette possibilité lors de la rédaction de la clause.

Un délai à respecter

L'employeur n'est pas libre de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment. En effet, il a été jugé que la clause de non-concurrence dans laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture, de renoncer à celle-ci à tout moment avant ou pendant la période d'interdiction de concurrence est nulle dans son ensemble au motif qu'elle laisse le salarié dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler. (Cass. Soc., 2 déc. 2015, n° 14-19.029, n°2081)

Il faut donc prévoir un délai pour la renonciation, lequel devra impérativement être respecté. Lorsque ni la convention collective, ni le contrat de travail ne fixent de délai, l'employeur doit renoncer à la clause au moment de la rupture du contrat de travail, sans quoi il ne sera pas libéré du versement de la contrepartie financière.

En effet, la renonciation effectuée hors délai ou après le licenciement du salarié est considérée par la jurisprudence comme étant une renonciation tardive. L'employeur reste alors tenu de verser au salarié la contrepartie financière de cette clause et cela même si la renonciation intervient d'un commun accord en cours

EN PRATIQUE

Memento pour la rédaction de la clause de non-concurrence

Parce que la clause de non-concurrence apporte une restriction à la liberté de travail, les juges en font une interprétation stricte en cas de contentieux. Il convient donc d'apporter un soin particulier à sa rédaction. Lorsqu'il la rédige, l'employeur doit notamment :

- vérifier en premier lieu l'existence de dispositions relatives à cette clause dans la convention collective applicable ;
- préciser les actes de concurrence interdits au salarié pendant la durée de son application ;
- essayer d'anticiper les difficultés de mise en jeu de la clause en définissant les cas de rupture concernés (application ou non en cas de rupture pendant la période d'essai ou encore en cas de dispense de préavis) ;
- indiquer le délai et les formes à respecter s'il y renonçait. ■

d'instance comme en témoigne le récent arrêt de la Cour de cassation du 13 octobre 2021. Dans le cas d'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait une clause de non-concurrence ainsi que la faculté pour l'employeur d'y renoncer. Le salarié avait été licencié sans que la clause ne soit levée et il réclamait le paiement de la totalité de la contrepartie financière, soit depuis la date de son licenciement, au motif qu'il avait respecté la clause. Devant le conseil des prud'hommes, les parties décidèrent d'un commun accord de renoncer à l'application de celle-ci.

Cependant, la Cour de cassation a considéré que la totalité de la contrepartie prévue au contrat devait être versée au salarié pour deux raisons :

- l'employeur avait renoncé tardivement à l'application de la clause de non-concurrence. La renonciation était intervenue non pas au moment du licenciement mais au cours d'une audience du conseil de prud'hommes d'un commun accord des parties (à la suite de la demande du salarié) ;
- le salarié avait respecté la clause pendant toute la durée nécessaire. Il était donc logique qu'il perçoive l'intégralité de la contrepartie financière (Cass. Soc., 13 oct. 2021, n° 20-10.718).

Cette solution est conforme à la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, qui avait déjà précisé qu'en cas de renonciation tardive, le salarié pouvait prétendre à bénéficier de la contrepartie financière prévue en totalité s'il avait respecté la clause (Cass. Soc., 12 avril 2012, n° 10-27075) ; à défaut, partiellement pour la seule période pendant laquelle il a respecté la clause (Cass. Soc., 13 sept. 2005, n° 02-46795).

Au moment du licenciement, l'employeur doit donc veiller à indiquer dans la lettre de licenciement s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence.

La forme de la renonciation

La renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence doit s'effectuer dans les formes prévues dans le contrat de travail ou la convention collective. Lorsque le contrat de travail prévoit l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception pour la renonciation, celle-ci ne peut pas se faire par l'envoi d'un courriel (Cass. Soc., 21 oct.2020, n°19-18.399).

3 - Les sanctions en cas de violation de la clause de non-concurrence par l'employeur

• En cas de non-respect des critères de validité

Si les critères de validité ne sont pas remplis, la clause de non-concurrence encourt la nullité.

Lorsqu'elle est déclarée nulle, salarié n'est pas tenu de respecter la clause. Il peut également demander des dommages et intérêts en justice à condition de démontrer l'existence d'un préjudice résultant de la nullité de la clause. (Cass. Soc., 25 mai 2016 - n° 14-20.578)

Il convient de préciser que seul le salarié peut se prévaloir de cette nullité ; l'employeur reste tenu de verser l'indemnité compensatrice pour la période durant laquelle le salarié a respecté la clause.

• En cas de non-versement de la contrepartie financière

Si l'employeur ne verse pas l'indemnité compensatrice due au salarié, ce dernier n'est plus tenu de respecter la clause de non-concurrence. Néanmoins l'employeur reste tenu de verser l'indemnité compensatrice pour la période durant laquelle le salarié a respecté les dispositions prévues par la clause de non-concurrence.

Comme pour la nullité de la clause, le salarié pourra obtenir des dommages et intérêts s'il démontre un préjudice causé par le non-versement de la contrepartie financière.

Tatiana Naounou
Juriste TUTOR
Groupe Pôle Prévention

PREVENSCOPE >>>

La Prévention des Risques en Entreprise



**Tous les deux mois,
une vision à 360 °
de la prévention
des risques professionnels
au service des TPE-PME.**

PREVENSCOPE est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

**Offre découverte
pour les lecteurs de Focus :**

Recevez les 2 derniers numéros de PREVENSCOPE au format PDF en en faisant la demande par mail à : contact@poleprevention.com

DES QUESTIONS ?



**CONTACTEZ LE SERVICE
JURIDIQUE DE TUTOR:
www.poleprevention.com
onglet "Espace clients"
ou 01 43 56 59 59**

TUTOR
protection de l'entreprise

PÔLE
PREVENTION >>>

Anti-démarrage par éthylotest électronique (EAD)

Attention à la double peine !



Depuis le 19 septembre 2018, le préfet a la possibilité d'autoriser un conducteur verbalisé pour délit de conduite en état alcoolique, à conduire un véhicule équipé d'un dispositif homologué d'anti-démarrage par éthylotest électronique (EAD) pour un an maximum plutôt que de suspendre son permis de conduire pour la même durée. Cette mesure peut apparaître comme favorable au conducteur verbalisé puisqu'elle lui évite d'être privé purement et simplement du droit de conduire durant l'exécution de la décision administrative. Mais qu'en est-il vraiment au moment où le juge sanctionne l'infraction commise ?

Le contexte : les délits de conduite en état alcoolique donnent classiquement lieu à une rétention immédiate du permis de conduire suivie d'une suspension de celui-ci prononcée par le préfet, on parle alors d'une suspension administrative du permis de conduire. Plusieurs mois après, le juge vient fixer le montant de l'amende et peut prononcer une peine de suspension du permis de conduire. La suspension judiciaire lorsqu'elle intervient avant la fin de la suspension administrative, vient remplacer par un système de compensation la suspension administrative. Cette dernière s'impute alors sur la suspension judiciaire.

Effet de la décision judiciaire sur la suspension administrative : la vigilance s'impose !

Quand le conducteur a bénéficié par décision préfectorale de la possibilité d'équiper son véhicule d'un EAD, il ne s'agit pas d'une suspension administrative de son permis de conduire mais d'une alternative à celle-ci. Cela signifie que la peine prononcée ensuite par le juge ne peut se confondre avec la décision prise initialement par le préfet et que le conducteur doit dès lors exécuter deux "peines" distinctes. Cette situation est plus particulièrement à souligner en cas de notification au conducteur d'une ordonnance pénale, procédure pénale simplifiée qui permet au juge de prendre une décision sans entendre le prévenu.

L'articulation entre ces deux procédures peut en effet réserver de mauvaises surprises.

Illustration récemment rencontrée : un conducteur fait l'objet d'une décision préfectorale conditionnant son droit à conduire à l'installation d'un EAD pour une durée de 5 mois, à la suite d'un contrôle d'alcoolémie positif. Il choisit de ne pas conduire durant cette période plutôt que de faire installer cet équipement à ses frais. Huit mois plus tard, il reçoit une ordonnance

À SAVOIR

Comment fonctionnent les éthylotests anti-démarrage ?

L'éthylotest antidémarrage s'utilise en deux étapes :

Étape 1 - Le conducteur doit souffler une première fois dans l'éthylotest avant le démarrage. Si le taux d'alcool est inférieur à la limite légale autorisée, le dispositif permet le démarrage du véhicule. Dans le cas contraire, le démarrage est impossible.

Étape 2 - Dans un délai aléatoire de 5 à 30 minutes, l'éthylotest antidémarrage envoie un signal. Le conducteur dispose alors de 20 minutes pour souffler dans l'éthylotest. Ce délai vise à lui laisser la possibilité de garer son véhicule en toute sécurité. En effet, ce second test doit évidemment être réalisé véhicule et moteur arrêté.

- Si le conducteur ignore ce second test, l'EAD empêchera le redémarrage du moteur dès que celui-ci est arrêté plus de 10 secondes. Le véhicule ne pourra plus redémarrer sans avoir été remorqué vers l'atelier d'un centre agréé.

- Si le second test révèle un taux d'alcool supérieur au taux légal, le véhicule ne pourra pas redémarrer. En revanche, s'il est inférieur au taux légal, le véhicule pourra redémarrer et aucun nouveau signal ne sera envoyé, sauf en cas d'arrêt de plus de deux minutes du véhicule.

Cette seconde demande de test vise à s'assurer que le conducteur n'était pas en phase d'alcoolémie ascendante. Elle sert aussi à vérifier qu'une autre personne n'a pas soufflé à la place du conducteur avant de le laisser prendre la route seul. ■

pénale le condamnant à une suspension judiciaire de son permis de conduire de 5 mois. Pensant que la durée de la décision administrative effectuée se déduisait entièrement de la suspension judiciaire prononcée, il a réglé l'amende à laquelle le condamné également l'ordonnance pénale. Or il n'en était rien : il s'agissait de deux décisions de nature distinctes, l'une étant une suspension assortie de l'obligation de conduire avec un véhicule équipé d'un EAD et l'autre une suspension judiciaire pure et simple. Le conducteur a dû rendre son permis de conduire, dont il s'était privé pour 5 mois en refusant la mesure alternative et exécuter intégralement la suspension d'une même durée à laquelle il venait d'être condamné.

L'impact de cette décision aurait cependant pu être atténué s'il avait sollicité conseil auprès d'un juriste spécialisé dès la notification de son ordonnance pénale.

Les possibilités pour un conducteur d'éviter une double sanction

Rappelons qu'en principe la décision du préfet n'est pas susceptible d'aménagement. Dès lors le conducteur doit respecter l'obligation qui lui est faite de conduire avec un EAD.

Toutefois, il peut en pratique tenter d'éviter un alourdissement de sa "peine", pour cela il doit :

1 - Refuser la mesure d'équipement de son véhicule d'un EAD

En effet, même si cette possibilité n'est pas prévue par les textes, rien n'empêche le conducteur averti de demander lors de son interpellation, que figure sur le procès-verbal son souhait de ne pas bénéficier de cette mesure.

Par ailleurs, une fois la décision notifiée, il peut exercer un recours gracieux auprès du préfet et demander la suspension administrative en lieu et place de la mesure EAD alternative.

Dans les deux cas, le préfet est libre de prendre en compte la demande du conducteur.

2- Former opposition à l'ordonnance pénale prononcée par le juge.

Il est important de préciser que suivant la circulaire du 16 novembre 2018, le parquet du procureur de la République doit veiller à coordonner le dispositif administratif avec les mesures judiciaires. Ce qui implique que le juge peut moduler l'amende pour compenser le coût d'installation du système EAD ou également prononcer une peine de suspension assortie de l'obligation d'installer un système EAD, laquelle pourrait se compenser avec la mesure administrative alternative et permettrait au conducteur d'éviter la double peine.

À réception de l'ordonnance pénale, le conducteur peut donc avoir intérêt à former opposition à son exécution.

Ainsi, dans notre cas d'espèce, le conducteur malheureux qui s'est privé lui-même du droit à conduire pendant 5 mois en refusant d'installer un système EAD sur son véhicule aurait eu tout intérêt à former opposition à l'ordonnance pénale dans les 45 jours de sa notification afin d'être cité à comparaître. En effet, il

À SAVOIR

Des coûts à ne pas négliger

L'installation d'un EAD homologué dans un véhicule se fait aux frais du conducteur verbalisé :

- Coût de location : environ 100 € par mois.
- Coût d'achat : environ 1 300 €

À ces sommes s'ajoutent les frais de montage et de démontage de l'appareil dans le véhicule (400 euros supplémentaires en moyenne). Un coût final très dissuasif qui peut pousser le conducteur à refuser cette mesure alternative à la suspension. ■

aurait pu alors faire valoir qu'il avait déjà été privé de son droit à conduire pendant 5 mois et obtenir éventuellement une réduction de la durée de sa suspension.

Conclusion :

L'équipement d'un véhicule d'EAD est une alternative à la suspension administrative que peut prononcer le préfet et n'a d'intérêt pour le conducteur que lorsque, dans l'attente d'une décision de justice, il veut conserver son droit à conduire pour les besoins de son activité professionnelle.

Dans tous les cas il doit ensuite surveiller le contenu de la décision judiciaire qui lui sera notifiée et ne pas hésiter à la contester si elle alourdit la décision initiale du préfet. En cas de notification d'une ordonnance pénale, s'il a initialement été contraint par le préfet à faire équiper son véhicule d'un EAD, toute suspension judiciaire prononcée sans EAD sera à exécuter intégralement. Il peut donc être de son intérêt de la contester pour tenter d'en diminuer la durée.

Hervé Brizay
Juriste TUTOR
Groupe Pôle Prévention

DES QUESTIONS ?



CONTACTEZ LE SERVICE JURIDIQUE DE TUTOR:
www.poleprevention.com
onglet "Espace clients"
ou 01 43 56 59 59

TUTOR
protection de l'entreprise

PÔLE
PRÉVENTION