Image not found or type unknown

La renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence

publié le **29/05/2015**, vu **21834 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

La clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause au cours de l'exécution de cette convention, c'est ce qu'a souligné la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 11 mars 2015.

La clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause au cours de l'exécution de cette convention, c'est ce qu'a souligné la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 11 mars 2015.

1.Renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence lors de la rupture du contrat de travail

Une clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie financière est forcément stipulée dans l'intérêt des deux parties, ce qui explique que **l'employeur ne puisse y renoncer unilatéralement si le contrat ne le prévoit pas expressément** (Cass. soc., 28 nov. 2001).

Néanmoins, depuis 2002, la chambre sociale de la Cour de Cassation a décidé que **si la convention collective l'y autorise, l'employeur peut renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence** et le dispenser du versement de la contrepartie financière.

À défaut de stipulation contractuelle ou conventionnelle, et puisque la clause de non-concurrence est stipulée aussi bien en faveur de l'employeur que du salarié en raison de sa contrepartie pécuniaire **l'employeur ne peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause** (Cass. soc., 28 mars 2007).

La renonciation par l'employeur à l'application de la clause de non-concurrence doit faire l'objet d'un accord des parties sauf si cette possibilité est prévue par une stipulation contractuelle ou conventionnelle (Cass. soc., 22 sept. 2010).

- Délai de renonciation à la clause de non-concurrence :

Pour se libérer du paiement de sa contrepartie financière, l'employeur doit lever la clause de non-concurrence dans un certain délai.

La date de la première présentation de la notification est un point de départ fréquemment choisi pour ce délai car c'est la date à partir de laquelle l'employeur est informé de la volonté du salarié et le salarié informé de la volonté de l'employeur (Cass. soc., 14 oct. 1998).

Faute de délai dans le contrat de travail et la convention collective, **l'employeur doit renoncer à la clause dans un « *délai raisonnable à compter de la rupture des relations contractuelles* »** (Cass. soc., 13 juin 2007).

Un arrêt de la chambre commerciale de la Cour de Cassation du 29 janvier 2014 est venu prévoir que **le salarié pouvait être délivré de la clause de non-concurrence par l'employeur « *au plus tard dans les 15 jours qui suivent la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail*** ».

En l'absence de délai fixé par la convention collective ou le contrat de travail, l'employeur ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière que **s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement** (Cass. soc., 13 juill. 2010).

La renonciation de l'employeur effectuée dans la lettre même de licenciement, alors que la convention collective applicable prévoyait une renonciation dans un délai de quinze jours suivant l'envoi de la lettre de licenciement, **était valable** car elle permet au salarié de connaître immédiatement l'étendue de sa liberté de travailler et répond ainsi à la finalité de la clause autorisant l'employeur à libérer le salarié de son obligation (Cass. soc., 24 avr. 2013).

L'employeur peut par conséquent renoncer à la clause de non concurrence, au plus tôt, au moment du licenciement du salarié. Il ne peut renoncer à la clause préalablement à la notification du licenciement.

2.Renonciation de l'employeur à une clause de non-concurrence lors de l'exécution du contrat de travail

L'employeur ne peut renoncer unilatéralement à une clause de non-concurrence au cours de l'exécution du contrat de travail, sauf stipulation contraire.

Cette faculté de renonciation en cours d'exécution du contrat doit avoir été expressément prévue.

« *La clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte* ***que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause au cours de l'exécution de cette convention*** » (Cass. soc., 11 mars 2015).

Des stipulations conventionnelles ou contractuelles peuvent donc autoriser l'employeur à renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence et ce, pendant l'exécution du contrat.

À défaut de stipulation expresse, la renonciation unilatérale sera impossible au cours de l'exécution du contrat de travail.

Si l'employeur peut dispenser le salarié de l'obligation de non-concurrence, notamment en vertu d'une disposition contractuelle ou conventionnelle, **cette renonciation doit être formalisée au plus tard lors du départ effectif du salarié de l'entreprise, malgré les stipulations contraires** : « *(...) en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires ; (...)* » (Cass. soc., 13 mars 2013).

La renonciation intervenue antérieurement à la réception de la lettre de licenciement ou de

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

démission ne peut dispenser l'employeur du paiement des sommes dues à ce titre (Cass. soc., 6 avr. 2011).

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net :
http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés