Image not found or type unknown

Licenciement et Renonciation au bénéfice de la Clause de non concurrence

publié le **11/11/2013**, vu **3022 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

La clause de non concurrence est celle par laquelle un salarié d'une entreprise s'engage à ne pas faire concurrence à son employeur en cas de licenciement. Elle prévoit notamment que ce dernier ne peut pas faire la même activité dans un certain secteur géographique et tenter de prendre les clients de son ancien employeur. Dans quel conditions , l'employeur peut-il renoncer à l'application de la clause de non-concurrence?

La clause de non concurrence est celle par laquelle un salarié d'une entreprise s'engage à ne pas faire concurrence à son employeur en cas de licenciement.

Elle prévoit notamment que ce dernier ne peut pas faire la même activité dans un certain secteur géographique et tenter de prendre les clients de son ancien employeur.

L'employeur peut choisir de faire jouer ou non la clause de non concurrence. Lorsque l'employeur exige l'application de la clause il est en général prévu une indemnité forfaitaire pour le salarié.

Cette indemnité ayant pour but de le dédommager du préjudice qu'il subit dès lors qu'il se trouve restreint dans le choix de son nouvel emploi.

Il est ici question de savoir si l'employeur peut renoncer à cette clause et sous quelles formes ?

L'arrêt de la chambre sociale du 10 juillet 2013 rappelle que l'employeur a le droit de renoncer à la clause de non concurrence dès lors qu'il respecte les délais et les formes prévu au contrat .

(Cass. soc., 10 juill. 2013, n° 12-14.080, FS-P+B, SAS société Transports Joël Sudre c/ M. B. : JurisData n° 2013-014458)

Il s'agissait plus précisément de savoir quelle date devait être prise en compte comme étant celle de la renonciation la date d'envoi du courrier ou la date de réception ?

C'est important afin de savoir si le délai contractuel prévu pour cette renonciation est respecté.

La chambre sociale avait déjà posé en principe que la rupture du contrat de travail se situait au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la rupture (Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-40.650 et n° 03-40.651 : JurisData n° 2005-028347 ; Bull. civ. 2005, V, n° 159)

Elle réitère la même solution concernant la lettre contenant renonciation la clause de non concurrence. C'est au jour de l'envoi de cette lettre qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur à respecter ou non le délai. (Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 09-71.955 et n° 10-20.075)

Il convient de préciser que le délai de renonciation est fixé en jours sans imputation des samedis, dimanche ou jours fériés. (Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583 : JurisData n° 2011-004876)

Ainsi l'employeur qui notifie par lettre recommandé à son salarié, quelque jours après le licenciement, qu'il entend renoncer à la clause de non concurrence, ne pourra être tenu de payer l'indemnité prévue au contrat, du fait de la perte de la lettre par la poste.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

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

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés