

Allier rupture conventionnelle et renonciation à une clause de non-concurrence



© 2022 Les Echos Publishing

Au terme d'un contrat de travail doté d'une clause de non-concurrence, l'employeur peut, si cela est prévu par le contrat ou la convention collective applicable à l'entreprise, renoncer à cette clause. Dans ce cas, le salarié est libéré de son obligation de non-concurrence et l'employeur n'est pas tenu de lui verser la contrepartie financière initialement prévue.

Et pour être valable, cette renonciation doit être effectuée dans le délai imparti par le contrat de travail ou la convention collective. Sauf, ont précisé les juges, lorsqu'elle intervient dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle...

Dans une affaire récente, une directrice des ventes était soumise à une clause de non-concurrence qui avait vocation à s'appliquer pendant une durée d'un an à compter de la rupture effective de son contrat de travail. En outre, ce contrat autorisait l'employeur à renoncer à la clause de non-concurrence par décision notifiée à la salariée à tout moment durant le préavis ou dans un délai maximum d'un mois à compter de la fin du préavis (ou en l'absence de préavis, à compter de

la notification du licenciement).

La salariée et son employeur avaient signé une convention de rupture individuelle fixant le terme du contrat de travail au 5 mai. Le 11 septembre de la même année, soit 4 mois plus tard, l'employeur avait indiqué à la salariée qu'elle était relevée de son obligation de non-concurrence. Estimant que son employeur n'avait pas renoncé à la clause de non-concurrence dans le délai imparti, la salariée avait réclamé en justice le paiement de la contrepartie financière liée à cette clause.

Et la Cour de cassation lui a donné raison. En effet, pour les juges, l'employeur qui entend renoncer à une clause de non-concurrence à l'occasion d'une rupture conventionnelle individuelle doit le faire au plus tard à la date de la rupture du contrat de travail fixée par la convention (soit dans cette affaire, au plus tard le 5 mai). Et ce, même si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise contient des dispositions contraires. L'objectif étant de ne pas laisser le salarié dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler. La contrepartie liée à la clause de non-concurrence était donc bien due à la salariée.

À savoir : la renonciation à la clause de non-concurrence peut être mentionnée dans la convention de rupture du contrat de travail. Cette mention peut même être rendue obligatoire par la convention collective applicable à l'entreprise.

[Cassation sociale, 26 janvier 2022, n° 20-15755](#)

© 2022 Les Echos Publishing