

Quand renoncer à une clause de non-concurrence ?



© 2025 Les Echos Publishing

Pour préserver les intérêts de son entreprise, un employeur peut prévoir une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié. Moyennant une contrepartie financière, ce dernier est alors empêché, pendant une durée et dans un espace géographique limités, d'exercer une activité concurrente pour son compte ou auprès d'un nouvel employeur.

Lorsque survient la rupture du contrat de travail du salarié concerné, l'employeur a la possibilité de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, et donc d'être dispensé du paiement de la contrepartie financière correspondante. Les modalités de renonciation à cette clause, et en particulier le délai imparti à l'employeur, étant fixées par le contrat de travail du salarié ou par la convention collective applicable à l'entreprise. Toutefois, dans certaines situations, ces règles sont écartées et la renonciation à la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié. C'est le cas, en particulier, lorsque le salarié est licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle...

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié avait été licencié par son employeur pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement. Dans le cadre de cette rupture, l'employeur avait renoncé à la clause de non-concurrence imposée au salarié. Cette renonciation

avait été notifiée au salarié 12 jours après son licenciement, soit dans le délai imparti par son contrat de travail (« dans les 20 jours suivant la notification de licenciement »). Le salarié avait toutefois saisi la justice afin, notamment, d'obtenir le paiement de la contrepartie financière de sa clause de non-concurrence.

Jusqu'à la date du départ effectif du salarié

Et les juges ont fait droit à sa demande. Pour eux, lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, le salarié est dispensé d'effectuer un préavis, la renonciation à la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date de son départ effectif de l'entreprise. Un principe qui s'applique en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle puisque, dans cette situation, le salarié est dans l'impossibilité d'effectuer un préavis. L'employeur avait donc jusqu'à la date du départ effectif du salarié, autrement dit jusqu'à la notification de son licenciement, pour renoncer à la clause de non-concurrence, et ce peu important les dispositions prévues par le contrat de travail du salarié (ou par la convention collective applicable à l'entreprise). En raison de la renonciation tardive à cette clause, l'employeur a été condamné à régler la contrepartie financière au salarié, soit la somme de 8 400 €.

Précision : pour les juges, cette même règle s'applique en cas de rupture du contrat de travail au moyen d'une rupture conventionnelle homologuée.

[Cassation sociale, 29 avril 2025, n° 23-22191](#)