

Rupture conventionnelle : quand renoncer à la clause de non-concurrence ?



© 2024 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, celui-ci 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. Mais attention, la Cour de cassation considère que les dispositions prévues par ces textes ne s'appliquent pas lorsque l'employeur et le salarié recourent à une rupture conventionnelle...

Dans cette affaire, un salarié soumis à une clause de non-concurrence avait signé une rupture conventionnelle avec son employeur. La convention de rupture conclue à cet effet fixait la date de fin du contrat de travail au 23 mai. Le 30 mai, son employeur l'avait informé de sa renonciation à la clause de

non-concurrence. Et ce, en vertu du contrat de travail du salarié qui prévoyait que la renonciation à la clause de non-concurrence devait intervenir au plus tard le dernier jour du préavis exécuté par le salarié ou, en cas d'inobservation du préavis ou de son exécution partielle, dans les 15 jours suivant le départ effectif du salarié. Le salarié avait toutefois réclamé en justice le paiement de la contrepartie financière liée à cette clause, estimant que la renonciation de l'employeur était tardive.

Saisie du litige, la Cour de cassation a donné raison au salarié. En effet, pour les juges, en cas de rupture conventionnelle, la renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date de fin du contrat de travail fixée par la convention de rupture. Et ce, peu importe les dispositions prévues en la matière par le contrat de travail ou par la convention collective applicable à l'entreprise. La renonciation de l'employeur était donc tardive et la contrepartie financière liée à la clause était due au salarié.

[Cassation sociale, 24 janvier 2024, n° 22-20201](#)

© 2024 Les Echos Publishing