Image not found or type unknown

L’indemnité de non concurrence ne doit pas varier selon le type de rupture du contrat

Actualité législative publié le **28/04/2015**, vu **2567 fois**, Auteur : Maître Garcia Sarah Assetou

La clause de non-concurrence ne peut pas dissocier les conditions d’ouverture de celles de son indemnisation et de ce fait minorer le montant de la contrepartie en cas de démission.

La clause de non-concurrence ne peut pas dissocier les conditions d’ouverture de celles de son indemnisation et de ce fait minorer le montant de la contrepartie en cas de démission.

Il n’est donc pas possible de minorer le montant de la contrepartie financière en fonction du mode de rupture du contrat de travail.

Cette position rappelée par la jurisprudence dans un arrêt du 25 janvier 2012 *(n° de pourvoi 10-11.590*) vient d’être réaffirmée par la Cour de cassation dans le cadre d’une rupture conventionnelle *(Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-25.847).*

Dans le cas d’espèce, une personne est engagée le 04 octobre 2004, par une société expert comptable en tant que qu’expert comptable stagiaire. Le contrat de travail stipulait une clause de non concurrence dont la contrepartie était fixée à 25% en cas de licenciement et à 10 % en cas de démission, de la rémunération mensuelle perçue en moyenne sur les 24 mois. Les parties ont convenu quelques années plus tard d’une rupture conventionnelle.

Le salarié saisi la juridiction prud’homale en réclamant le paiement de la contrepartie financière de la clause de non concurrence.

La question était de savoir le taux à appliquer, en cas de rupture conventionnelle du contrat, la clause prévue au contrat ne se prononçant pas sur ce point.

Selon la cour d’appel, le montant minoré doit s’appliquer. Le salarié qui démissionne et celui qui signe une rupture conventionnelle manifestent l’un et l’autre une même intention de quitter l’entreprise. Le montant minoré devait donc s’appliquer.

Ce n’est pas l’avis de la Cour de cassation. Elle rappelle que l’indemnité compensatrice de non concurrence ne peut pas être modifiée par les circonstances de la rupture du contrat de travail. Il en résulte que, quel que soit le type de rupture du contrat le salarié doit donc bénéficier de la même contrepartie financière.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés