



Le formalisme de la renonciation à la clause de non-concurrence

Commentaire d'arrêt publié le **06/09/2024**, vu **714 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Retour sur l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 3 juillet 2024 (n° 22-17.452)

Dans un arrêt rendu le 3 juillet 2024 (n° 22-17.452), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a examiné la question du formalisme de la renonciation à la clause de non-concurrence par l'employeur.

Un salarié a été engagé en qualité de directeur commercial avec une période d'essai de six mois renouvelable une fois.

L'employeur a mis fin à la période d'essai.

Le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence.

L'employeur a été condamné en appel à payer au salarié une somme à titre de contrepartie financière à la clause de non-concurrence.

La cour d'appel a constaté que le contrat de travail prévoyait la possibilité pour la société de renoncer à la clause de non-concurrence « *sous réserve de vous en avoir notifié l'intention par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail* » et qu'il résultait des éléments produits que l'employeur avait renoncé à cette clause par l'envoi de courriels.

L'employeur forme un pourvoi en cassation au motif que les modalités contractuelles de renonciation de la clause de non-concurrence n'en conditionnent la validité qu'au regard du délai de prévenance qui y est mentionné et non des modalités formelles de cette renonciation, dont le salarié peut être informé par tout moyen.

Selon lui, le non-respect de la formalité prévue au contrat de travail n'avait pas causé un grief au salarié dûment informé par voie de courriel que la société avait levé la clause de non-concurrence.

La Cour de cassation devait ainsi déterminer si la renonciation de la clause de non-concurrence par une autre forme que celle stipulée au contrat de travail était valable.

La question de droit n'est pas nouvelle dans la mesure où la Cour de cassation avait déjà jugé que l'employeur doit respecter strictement les modalités de renonciation fixées par le contrat de travail ou la convention collective (Cass. Soc., 21 octobre 2020, n° 19-18.399).

Pour la Cour de cassation, l'employeur n'a pas valablement renoncé à la clause de non-concurrence par l'envoi d'un courriel dès lors que le contrat de travail prévoyait comme forme de la renonciation de cette clause l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de quinze jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail.

Si l'envoi de courriels peut s'avérer être une pratique fréquente en entreprise, avec l'importance non négligeable que l'on voit se développer sur le terrain probatoire, il ne produit pas pour autant des effets de droit lorsque le support textuel juridique qui gouverne la relation de travail (contrat, convention collective ou loi) prévoit un formalisme plus soutenu.

Jérémy DUCLOS
Avocat au barreau de Versailles
Spécialiste en droit du travail

<https://www.duclos-avocat.com/>