Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle et clause de non-concurrence

Commentaire d'arrêt publié le **28/02/2022**, vu **1533 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Dans un arrêt du 26 janvier 2022 (n° 20-15.755), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé la date à laquelle l'employeur doit renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence...

Dans un arrêt du 26 janvier 2022 (n° 20-15.755), publié au bulletin, la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé la date à laquelle l'employeur doit renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence faisant suite à une rupture conventionnelle.

En fait, le contrat de travail d'une salariée stipulait une clause de non-concurrence qui s'appliquerait pour une durée d'une année à compter de la rupture effective du contrat de travail.

La clause prévoyait que l'employeur aurait la faculté de se libérer de la contrepartie financière de cette clause en renonçant au bénéfice de cette dernière, par décision notifiée au salarié 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, de la notification du licenciement).

Les parties ont signé une convention de rupture du contrat de travail le 27 mars 2015, avec effet au 5 mai 2015.

Lorsque la salariée a demandé à l'employeur le versement de la contrepartie financière prévue au contrat de travail, au motif qu'elle ne l'avait pas déliée expressément de la clause, la société lui a répondu le 11 septembre 2015 qu'elle avait été relevée de son obligation de non-concurrence à son égard depuis son départ.

La cour d'appel a considéré que, peu important que les délais stipulés au contrat pour la dénonciation de la clause par l'employeur n'aient pas été respectés, puisqu'il n'y a pas eu en l'occurrence de préavis, ni de licenciement, mais accord sur le principe et la date de la rupture, il est établi qu'à compter du 11 septembre 2015, la salariée a été informée de la volonté de l'employeur de renoncer au bénéfice de cette clause.

De sorte que, selon la cour d'appel, la salariée n'est fondée à solliciter la contrepartie financière de son obligation de respecter la clause de non-concurrence que pour la période du 5 mai au 11 septembre 2015, et non pour la durée entière de la clause, d'une année.

La Cour de cassation devait ainsi se prononcer sur la date à laquelle l'employeur doit signifier au salarié sa renonciation à l'exécution de la clause de non-concurrence, dans le cadre de la signature d'une rupture conventionnelle.

Pour répondre à cette question, la Cour de cassation rappelle les solutions majeures prises en cette matière, toutes guidées par la nécessité que le salarié ne soit laissé dans l'incertitude quantà l'étendue de sa liberté de travailler.

La Cour de cassation juge qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative.

Elle en a déduit que le délai de quinze jours au plus tard suivant la première présentation de la notification de la rupture dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture (Cass. Soc., 29 janvier 2014, n° 12-22.116).

Elle décide également qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires. (Cass., Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-21.150).

Elle en déduit que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Cass. Soc., 21 janvier 2015, n° 13-24.471).

Elle décide de même qu'en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Cass. Soc., 2 mars 2017, n° 15-15.405).

En matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toute stipulations ou dispositions contraires.

Dès lors, la date de rupture fixée par les parties dans la convention de rupture étant le 5 mai 2015, la renonciation par l'employeur au bénéfice de la clause de non-concurrence intervenue le 11 septembre 2015 était tardive.

Il faut donc retenir que l'employeur qui souhaite renoncer à la mise en place d'une clause de non-concurrence insérée au contrat de travail doit le faire avant la date de rupture fixée par la rupture conventionnelle, à défaut de quoi il s'expose à devoir verser au salarié l'intégralité de la contrepartie financière prévue par la clause.

Jérémy DUCLOS

Avocat

Spécialiste en droit du travail

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

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés