



# Clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle

Actualité législative publié le **23/02/2022**, vu **1229 fois**, Auteur : [Patchwork Avocats](#)

**il est possible de lever l'interdiction de concurrence si le contrat le prévoit, c'est-à-dire d'écrire au salarié qu'il n'est finalement pas tenu par la clause.**

Une clause de non-concurrence est une clause qui interdit à un salarié, après la rupture de son contrat de travail, de travailler dans une entreprise concurrente.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit être prévue par écrit et remplir plusieurs conditions de validité dont le paiement d'une contrepartie financière.

Pour s'exonérer du paiement de cette contrepartie, il est possible de lever l'interdiction de concurrence si le contrat le prévoit, c'est-à-dire d'écrire au salarié qu'il n'est finalement pas tenu par la clause.

Cette possibilité pour l'employeur de lever la clause de non-concurrence est encadrée par des délais de plus en plus stricts, pour limiter l'incertitude dans laquelle se trouve le salarié quant à sa possibilité d'accepter un emploi concurrent.

## **Attention à la date limite pour lever une clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle !**

Dans un arrêt très récent ([20-15.755](#)), la Chambre Sociale de la Cour de Cassation juge ainsi qu'indépendamment des clauses du contrat ou de la convention collective, la clause de non-concurrence doit être levée au plus tard à la date de rupture du contrat prévue dans le formulaire de rupture conventionnelle.

Cette décision est conforme à la logique de la Chambre Sociale, qui juge également que lorsqu'un salarié est licencié pour faute grave, la clause de non-concurrence doit être levée au plus tard au moment du départ effectif du salarié.

Attention donc à respecter ce délai strict pour lever une clause de non-concurrence, à défaut, la clause sera applicable et devra être rémunérée jusqu'à son terme, sauf accord des parties.

[L'actualité du droit du travail sur patchwork.law](#)