



Renoncer à la clause de non-concurrence lorsque la date de départ à la retraite du salarié n'est pas

Fiche pratique publié le 25/09/2017, vu 996 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Une convention collective peut donner la possibilité à l'employeur de renoncer unilatéralement à l'application de la clause de non-concurrence. Tel est le cas, par exemple, de l'article 17 de l'Accord national interprofessionnel des voyageurs représentants placiers du 3 octobre 1975 qui prévoit cette faculté de renonciation dans un délai de 15 jours suivant la notification de la rupture.

En l'espèce, un salarié avait informé par courrier son employeur de son intention de faire valoir ses droits à retraite en indiquant non pas une date de départ précise mais deux dates, la caisse de retraite devant déterminer celle qui correspondait à la date de départ effectif.

Or, le départ en retraite d'un salarié doit résulter de sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail (Cass. soc. 15-5-2013 n° 11-26.784 FP-PB : RJS 7/13 n° 531).

L'employeur estimait que cette condition n'était pas remplie puisque la date de départ n'était pas fixée. Selon lui, ce courrier ne pouvait donc pas constituer la notification de la rupture faisant courir le délai de renonciation à l'application de la clause de non-concurrence prévu par l'accord précité. Il soutenait en revanche avoir ultérieurement renoncé à l'application de la clause, justifiant ainsi l'absence de versement de la contrepartie financière au salarié après son départ effectif de l'entreprise.

Les juges du fond, dont le raisonnement est validé par la chambre sociale de la Cour de cassation, décident au contraire que le salarié avait bien notifié sa volonté de partir à la retraite dans son courrier, même s'il n'indiquait pas précisément la date de son départ, faute de la connaître. Selon eux, la volonté du salarié de rompre le contrat de travail était claire et sans équivoque dès ce courrier car, comme ils le soulignent, l'aléa ne portait que sur la date de départ effective, dépendant uniquement de la décision de la caisse de retraite.

L'employeur aurait donc pu, dans le délai de 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail par le salarié, lui faire connaître sa volonté de le délier de la clause de non-concurrence à compter de la date effective de la rupture qui, même si elle n'était pas encore déterminée, devait être fixée par un tiers.

[Clause de non-concurrence : renonciation par l'employeur](#)

Articles sur le même sujet :

- [Modifier un contrat de travail](#)
- [Sanctionner un salarié](#)

- [Renouveler ou prolonger une période d'essai](#)
- [Rompre une période d'essai](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#) 
- [Les clauses interdites](#)
- [Les avantages en nature et frais professionnels](#)
- [Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une clause d'objectifs ou de quotas ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?](#)
- [Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?](#)
- [Clause de non-concurrence : conditions de validité](#)
- [L'indemnité de non-concurrence](#)
- [Que faire en cas de clause de non-concurrence illicite ?](#)
- [Clause de mobilité : conditions de validité](#)
- [Clause de mobilité : conséquences](#)
- [Refus d'application d'une clause de mobilité : conséquences](#)
- [Clause de mobilité abusive : sanctions ?](#)