



Adhésion au CSP : quel délai pour renoncer à la clause de non-concurrence ?

publié le **30/03/2017**, vu **2472 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans un arrêt du 2 mars 2017 (n°15-15405), la Cour de cassation s'est prononcée sur la question de la renonciation à la clause de non-concurrence, par l'employeur, lorsque le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Rappel sur le CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif qui vise à permettre aux salariés licenciés pour motif économique, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, de bénéficier d'un accompagnement renforcé favorisant leur reclassement.

L'article L. 1233-65 du Code du travail précise que le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Le CSP est optionnel, ce qui signifie que le salarié est libre d'adhérer ou non à ce dispositif.

Afin que ce dernier puisse prendre sa décision en parfaite connaissance de cause, l'employeur a l'obligation de lui proposer le CSP :

- soit lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, en cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP, à compter du lendemain de sa remise.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail (C. trav. art. L. 1233-67).

La rupture du contrat de travail intervient alors sans préavis, à l'issue du délai de 21 jours.

Incidence d'une clause de non-concurrence

La jurisprudence censure les dispositions par lesquelles l'employeur se réserve le droit de lever, sans délai, une clause de non-concurrence.

Pour la Cour de cassation, le salarié ne pouvant être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment au cours de l'exécution de celle-ci doit être réputée non écrite (Cass. soc. 13 juillet 2010, n° 09-41626).

En conséquence, en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles fixant valablement le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence, celui-ci ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière que s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement.

La jurisprudence a affiné ses solutions, selon que le salarié est ou non dispensé d'effectuer son préavis.

Dans la première hypothèse, la renonciation doit intervenir au moment du licenciement pour permettre au salarié, le cas échéant, d'entrer, pendant le préavis dont il est dispensé, au service d'une entreprise concurrente (Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-21150).

Dans la seconde hypothèse, la renonciation doit intervenir dès la fin du préavis, à défaut de quoi l'employeur est tenu au versement de l'indemnité compensatrice (Cass. soc. 4 décembre 1991, n° 90-40309).

Qu'en est-il en cas d'adhésion au CSP ?

La Cour de cassation (Cass. soc. 2 mars 2017, n°15-15405), répond dans les termes suivants :

- En cas de rupture du contrat de travail sans exécution d'un 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 ;

- Lorsqu'un salarié adhère au CSP, la rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti ;

- Par conséquent, en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au CSP, 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.

En définitive, si l'employeur souhaite libérer le salarié d'une clause de non-concurrence en cas d'adhésion au CSP, le point de départ de son délai de renonciation intervient à l'issue du délai de 21 jours dont dispose le salarié pour adhérer au CSP.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com