



Renonciation de l'employeur à la clause de non concurrence

publié le 21/04/2015, vu 4010 fois, Auteur : [Yaya MENDY](#)

L'employeur peut-il renoncer au bénéfice d'une clause de non concurrence, au cours de l'exécution du contrat de travail, sans le consentement du salarié ?

La clause de non concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution du contrat de travail.

La clause de non concurrence est une clause qui interdit au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité concurrente qui porterait préjudice à son ancien employeur.

La jurisprudence a défini 5 conditions cumulatives relatives à la validité de la clause de non concurrence.

En effet, pour être valable, la clause de non concurrence doit :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- être limitée dans le temps,
- être limitée dans l'espace,
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,
- comporter une contrepartie financière.

L'employeur peut renoncer à la clause de non concurrence, à la fin du contrat, mais cela suppose que l'option de lever la clause de non concurrence soit prévue au préalable dans le contrat de travail.

Toutefois, **l'employeur ne peut renoncer unilatéralement au bénéfice de la clause de non concurrence, au cours de l'exécution du contrat de travail.**

C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour de cassation rendu le 11 mars 2015. (**Cass. soc. 11 mars 2015, pourvoi n° 13-22257**)

En l'espèce un employeur et un salarié avaient convenu d'une clause de non concurrence pendant un délai de un an à compter de la rupture du contrat de travail, aux termes de laquelle l'employeur pouvait lever ou réduire l'interdiction de concurrence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de rupture du contrat de travail.

Or, deux mois avant la rupture du contrat de travail, l'employeur notifie au salarié sa volonté de renoncer à la clause de non concurrence.

La question était donc de savoir si l'employeur pouvait renoncer au bénéfice de la clause de non concurrence, au cours de l'exécution du contrat de travail, sans le consentement du salarié.

La Cour d'appel avait répondu par l'affirmative en jugeant que l'employeur avait valablement libéré le salarié de son obligation de non concurrence par la notification faite deux mois avant la rupture du contrat de travail de sorte que le salarié n'était pas fondé à soutenir que l'employeur ne pouvait y renoncer avant la notification.

Cependant, la Cour de cassation casse et annule la décision des juges du fond au visa des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil en jugeant :

« la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution de cette convention »

Il ressort donc de cet arrêt que si l'employeur est admis à renoncer au bénéfice d'une clause de non concurrence, il doit néanmoins obtenir l'accord du salarié lorsque la renonciation intervient en cours d'exécution du contrat de travail.

Je reste à votre disposition pour toutes questions supplémentaires.

Yaya MENDY