



Clause de non-concurrence et lettre de démission

Par **Boulier Vivien**, le **05/10/2018** à **09:27**

Bonjour,

Ma question concerne les garanties que l'on peut avoir en tant que salarié démissionnaire vis à vis de la levée d'une clause de non concurrence.

Suite à une promesse d'embauche pour prise de poste au 1er Décembre, je souhaite être parti de mon entreprise actuelle au 30 Novembre. Préavis contractuellement d'un mois, je compte donner ma lettre de démission avant le 30 Novembre, en main propre à mon employeur.

A l'oral, nous avons déjà abordé le sujet avec mon employeur : cela lui convient, et il entend lever la clause de non concurrence. Il entend cependant me confirmer cette décision par écrit, seulement après réception de la lettre de démission, en réponse à celle-ci. Soit.

Ce qui m'interroge : existe t-il un moyen de m'assurer de la levée de la clause, avant que ma démission soit actée ?

Je pensais notamment à mentionner quelque chose dans la rédaction de ma lettre de démission au sujet de notre commun accord de lever la clause, afin que l'employeur signe la lettre de démission (et donc en prenne acte), en même temps qu'il me garantira la levée de celle-ci.

Quel est votre avis sur la question ?

cdt

Par **P.M.**, le **05/10/2018** à **16:13**

Bonjour,

Si vous avez un préavis d'un mois à respecter et comptez partir de l'entreprise le 30 novembre, en remettant votre démission à l'employeur ce même jour, cela n'ira pas...

Si l'employeur ne fait que signer une décharge de la remise en main propre, cela ne confirmera pas son accord pour la levée de la clause de non-concurrence, il faudrait qu'au minimum il mentionne "lu et approuvé"...

Il y a toujours un risque que l'employeur refuse la remise en main propre d'un document...

Par **miyako**, le **06/10/2018** à **15:53**

Bonjour,

On ne peut pas faire une démission ,sous réserve .

L'employeur,avec l'accord écrit du salarié peut lever la CNC,par avenant au contrat de travail en cours ,sans attendre la démission du salarié.

Il faut l'accord des 2 parties ,ce ne doit pas être unilatéral .Il y a un arrêt cassation sociale du 11 mars 2015 N° 13-22257,qui censure la levée unilatérale avant le préavis de rupture du CT. Ce serait la meilleure solution,car la mention lu et approuvée ,sur la simple décharge de remise en main propre m'apparaît comme source de litiges ,une lettre de démission ne pouvant pas être sous réserves .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **06/10/2018** à **17:18**

Bonjour,

Il ne s'agirait pas de démissionner avec réserve mais de concrétiser par écrit un accord commun oral...

[L'Arrêt 13-22257 de la Cour de Cassation](#) ne traite pas de la même situation :

[citation]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, au cours de l'exécution de cette convention, renoncer unilatéralement à cette clause**[/citation]

Par **miyako**, le **07/10/2018** à **09:25**

Bonjour,

Il faut donc qu'il y est un avenant au contrat de travail ,signée par les deux parties mention "bon pour accord",avant que le salarié ne démissionne .Une fois la démission envoyée ,si rien d'écrit dans le CT ,rien n'oblige l'employeur à lever la CNC durant le préavis ou au moment de la rupture du CT.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/10/2018** à **09:58**

Bonjour,

Si seulement vous pouviez lire et comprendre les sujets avant de répondre :

[citation]A l'oral, nous avons déjà abordé le sujet avec mon employeur : cela lui convient, et il entend lever la clause de non concurrence. **Il entend cependant me confirmer cette décision par écrit, seulement après réception de la lettre de démission**, en réponse à

celle-ci. Soit.[/citation]

Vous n'allez quand même pas prétendre forcer l'employeur à signer un avenant avant la réception de la démission et ma réponse tenait donc compte de tous ces éléments...

Par **miyako**, le **07/10/2018** à **15:08**

Bonjour,

Je ne prétends rien du tout, mais si le salarié ne prend pas cette précaution, il risque tout simplement qu'une fois la démission réceptionnée, l'employeur refuse de lever la CNC. Après qu'est ce qu'on fait ?? on va devant le CPH....pour combien de temps et avec quel résultat ?? en attendant la CNC restera applicable .

le salarié se retrouvera berné et ne pourra rien faire. C'est bien pourquoi, à juste titre ,j'ai expliqué clairement que la démission sous réserve n'existe pas et qu'il n'y a pas d'autres alternatives possibles que de lever la CNC, AVANT toute lettre de démission .

La question est également ,pourquoi dans ces conditions l'employeur ne lèverait il pas la CNC immédiatement?

Les paroles s'envolent, mais les écrits restent .

Si vous avez une meilleure solution , elle serait la bienvenue pour notre salarié.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/10/2018** à **16:20**

Encore une fois, le salarié ne peut pas prendre la précaution que vous préconisez faussement puisque l'employeur ne voudra pas signer un avenant et qu'il l'en a averti...

Donc pour répondre au sujet et ne pas être hors sujet comme vous, on est bien obligé de trouver une solution qui réponde à la situation et c'est ce que j'ai fait contrairement à vous en plus en utilisant des sigles...

Vous n'avez donc rien expliqué à juste titre puisque c'est hors sujet et ne correspond pas à la situation...

Pourquoi l'employeur ne lèverait pas la clause de non concurrence immédiatement ? Parce que, même s'il le voulait, il ne le peut pas unilatéralement suivant la Jurisprudence que vous avez pourtant citée...

Pourquoi l'employeur ne veut pas conclure un avenant ? Sans être devin, c'est peut-être parce qu'il ne veut pas que la clause de non-concurrence ne soit plus applicable si le salarié ne démissionnait pas ensuite...

La meilleure solution dans ces conditions, je l'ai indiquée même si elle présente un risque évidemment et je pense que le salarié a l'intelligence suffisante pour l'avoir compris puisqu'il essaie d'avoir une garantie et moi je ne le prends pas pour un imbécile contrairement à vous comme vous le faites habituellement pour l'ensemble des lecteurs...

Par **miyako**, le **07/10/2018** à **18:17**

Bonsoir,

L'employeur ,peut très bien lever la CNC immédiatement ,avec l'accord écrit du salarié,(signature obligatoire par un avenant au CT)cela aucune JP concernant la CNC ne l'interdit. A présent le salarié est maintenant bien informé sur les risques , à lui de choisir .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **07/10/2018** à **19:00**

Cela ne s'appelle pas lever la clause de non concurrence mais conclure un avenant et **l'employeur ne le veut pas** et vous n'allez quand même pas prétendre pouvoir l'y obliger comme déjà dit, soit cela confirme que vous êtes incompétent soit vous faites semblant de ne pas comprendre...

Le salarié était déjà bien conscient du risque qu'il y avait sans que vous ayez besoin d'intervenir puisqu'il cherchait une garantie à ce qui ne s'était dit qu'oralement...

Par ailleurs, il est faux de dire qu'une démission ne peut pas être donnée avec réserves et vous ne pouvez vous appuyer sur aucune Jurisprudence car au contraire c'est le cas lorsqu'un litige subsiste et cela peut la transformer en prise d'acte de rupture du contrat de travail...

La démission sous condition pourrait la rendre équivoque mais a priori, seul le salarié pourrait la remettre en cause même si cela resterait très aléatoire...