



Délai levée clause non concurrence et CRP

Par **SebastienG1**, le **03/06/2011** à **09:30**

Bonjour,

Récemment licencié économique, relevant de la convention de la métallurgie des cadres, mon ex employeur m'annonce en date du 30 mai qu'il renonce à l'application de la clause de non concurrence, et ne me versera donc aucune indemnité relative à cette clause.

Problème, ma notification de licenciement a été reçue le 19 mai par AR.
Le délai de 8 jours pour renonciation (prévu par la CC) est donc dépassé.

L'employeur se base cependant sur la date de réception de mon acceptation de la CRP (par AR le 23/05), et considère que celle-ci constitue la notification de rupture de contrat...il serait donc dans les délais pour lever la clause de non concurrence.

Est-il dans son droit?

Vous remerciant par avance,

Par **P.M.**, le **03/06/2011** à **10:04**

Bonjour,

Le 6° alinéa de l'[art. 28 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie](#) est précis :

[citation]L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit **dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail**. En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.[/citation]

Peu importe que vous acceptiez ou refusiez la CRP ultérieurement, c'est bien la lettre de licenciement qui compte...

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **03/06/2011** à **22:31**

Bonjour,

Sauf que selon l'art L1233-67 : "*Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé [s][fluo]rompu du commun accord des parties[/fluo][s]*".

On est loin de la définition du licenciement.

Donc pas de procédure de licenciement, donc pas de notification...

La lettre reçue précise certainement "en cas de refus de la CRP, cette lettre vaut notification du licenciement" (ou formule approchante).

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **11:32**

Bonjour,

Il vaudrait mieux ne pas croire n'importe quoi à propos du licenciement économique car l'employeur n'est pas du tout exonéré de l'envoi de la lettre de licenciement sous prétexte qu'il y a proposition de la CRP ultérieurement acceptée puisque l'employeur doit le notifier et indiquer les motifs de licenciement et les droits au DIF que d'ailleurs le salarié peut contester même si le contrat est rompu d'un commun accord par la CRP...

Je rappelle que la proposition de CRP est pratiquement obligatoire lors de l'entretien préalable, il y a donc bien procédure de licenciement...

La lettre de licenciement ne peut être envoyée moins de 7 jours après le dit entretien préalable pour un non-cadre et 15 jours pour un cadre et elle doit rappeler la date du terme de la proposition de la CRP si le salarié n'y a pas encore répondu...

L'absence de lettre de licenciement équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **12:18**

On pourrait se référer, même si la situation est différente, à l'[Arrêt 08-44.052 de la Cour de Cassation](#)

[citation]Mais attendu que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de notification de la rupture avait été remise en main propre le 11 août 2004, la cour d'appel a exactement fixé à cette date la rupture, peu important que l'employeur ait différé la prise d'effet, et en a déduit à bon droit que la renonciation de l'employeur, le 13 août suivant, au bénéfice de la clause de non concurrence était tardive[/citation]

Donc, en l'occurrence, la date où l'employeur a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail est bien celle de l'envoi de la lettre recommandée avec AR de licenciement même si la rupture est effective dès après l'acceptation de la CRP par le salarié...

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **04/06/2011** à **14:59**

Bonjour Sébastien,
Bonjour pmtedforum,

Extrait de la CIRCULAIRE N°2009-13 du 6 mai 2009

[citation]

2.2.4. Notification du licenciement au cours du délai de réflexion

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du Code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de la CRP n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours ;
- et lui précisant, [fluo]qu'en cas de refus de la CRP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement [/fluo](CRP, article 4 § 2).

2.3. Rupture du contrat de travail

Le salarié qui accepte la CRP remet à son employeur le bulletin d'acceptation de la CRP dûment signé avant l'expiration du délai de réflexion (CRP, article 5 § 1er).

[fluo]En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu par commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours[/fluo]. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut attaché à la CRP, celui de stagiaire de la formation professionnelle.

[/citation]

Ce que j'essaie de dire c'est que la lettre reçue est une "*notification de licenciement [s]sous réserve[/s]*". On commence une procédure de licenciement qui se transforme en rupture par accord commun (ce n'est pas une *transaction*, ça n'interdit pas une contestation ultérieure).

Ceci dit, je me fais un peu l'avocat du diable, car personnellement, je tenterais le coup aux prud'hommes : on en a vu passer des pires !
Mais je n'investirais pas 1 kopeck...

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **15:36**

Moi, ce que j'essaie de faire c'est de répondre à un sujet précis concernant le délai de renonciation à la clause de non-concurrence par l'employeur...

Il doit donc bien y avoir [fluo]notification du licenciement[/fluo] par l'employeur ce que confirme la circulaire, entre autres, et infirme cette déclaration précédente :

[citation]On est loin de la définition du licenciement.

Donc pas de procédure de licenciement, donc pas de notification...

[/citation]

La procédure de licenciement existe donc bien également même si les conditions effectives de la rupture peuvent être aménagées...

Je maintiens et confirme que selon moi [fluo]la date où l'employeur a manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail est celle de l'envoi de la lettre de licenciement[/fluo] et que c'est donc elle qui fait partir le délai de renonciation à la clause de non-concurrence mais je suis prêt à prendre connaissance de toute Jurisprudence contraire si toutefois il est possible qu'il y en ait...

En tout cas personnellement, je ne me permettrais pas d'envoyer un salarié devant le Conseil de Prud'Hommes pour tenter le coup au cas où ça passe si j'étais convaincu que d'abord la Cour d'Appel puis ensuite éventuellement la Cour de Cassation prendrais une décision inverse, ce que je ne pense pas en l'occurrence...