Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Clause de non-concurrence : que se passe-t-il à la rupture du contrat de travail ?

Après avoir abordé les 5 conditions permettant de considérer que la clause de non-concurrence est valide ou non (retrouver cette fiche pratique, en cliquant ici , la fiche pratique que ...

Sommaire

- Que se passe-t-il à la rupture du contrat de travail ?
- Et si la rupture se produit pendant la période d'essai ?
- Quelques jurisprudences marquantes...

Après avoir abordé les 5 conditions permettant de considérer que la clause de non-concurrence est valide ou non (retrouver cette fiche pratique, en cliquant ici , la fiche pratique que nous vous proposons aujourd'hui aborde les situations qui peuvent se présenter lors de la rupture du contrat de travail.

Que se passe-t-il à la rupture du contrat de travail ?

Cas numéro 1 :

L'employeur peut « lever » la clause de non-concurrence lors du départ de son salarié (en pratique, cela se produit assez souvent).

Aucune contrepartie financière n'est alors réglée et le salarié n'est en aucune façon liée par la clause.

Cette renonciation doit nécessairement être prononcée dans le délai prévu par la Convention collective ou le contrat de travail.

Cas numéro 2 :

Si l'employeur ne libère pas le salarié de sa clause de non-concurrence, il doit alors régler au salarié les sommes prévues par la clause, au titre de contrepartie financière.

Ces sommes sont considérées comme des salaires, soumises à toutes les cotisations sociales et imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

L'employeur doit aussi régler les congés payés correspondant, en pratique beaucoup d'entreprise ajoutent une ligne supplémentaire calculée à 10% de la contrepartie financière en paiement des congés payés dus.

Et si la rupture se produit pendant la période d'essai ?

La clause de non concurrence est considérée comme "d'application stricte".

Donc, sous réserve que l'employeur n'ait pas prévu que cette clause ne puisse jouer qu'une fois la période d'essai terminée, la clause de non-concurrence doit s'appliquer, et la contrepartie financière correspondante versée en conséquence.

Quelques jurisprudences marquantes...

Lettre de dénonciation perdue par les services postaux

Dans une affaire abordée par la Cour de cassation en 2013, la lettre de dénonciation avait été envoyée par l'employeur mais... perdue par les services de La Poste.

La Cour de cassation considère alors que l'employeur n'est pas responsable de la perte du courrier de dénonciation.

Nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en cliquant ici.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations d'une part que le contrat de travail prévoyait en son article 10 que l'employeur pouvait renoncer à la clause de

non-concurrence par envoi au salarié d'une lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail, d'autre part que l'employeur produisait la preuve de l'envoi d'une lettre recommandée le 14 novembre 2008, soit dans le délai prévu, la rupture étant intervenue le 9 novembre 2008, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives au paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 14 décembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Cour de cassation du 10/07/2013, pourvoi 12-14080

Démission et dispense de préavis

Dans un autre arrêt de 2013, la Cour de cassation s'est penchée sur la date d'envoi de la lettre de dénonciation, en cas de démission du salarié et de dispense de préavis.

Un salarié est engagé le 29 janvier 2008, en qualité d'ingénieur cadre.

Son contrat de travail stipule une clause de non-concurrence dont il pouvait être libéré par l'employeur

Extrait de l'arrêt :

« soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat soit à l'occasion de sa cessation, sous réserve dans ce dernier cas de notifier sa décision par lettre recommandée ».

Le salarié démissionne le 12 novembre 2008, la fin de son préavis devant intervenir le 12 février 2009.

L'employeur accepte que le salarié quitte l'entreprise le 23 janvier 2009 et a, par courrier du 6 février 2009 adressé le 9 février suivant, libéré celui-ci des obligations de la clause de non-concurrence.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment le versement de la compensation financière en raison d'une levée trop tardive de la clause de non-concurrence.

De son côté, l'employeur considérait qu'il avait effectué la levée de la clause de non-concurrence.
Le contrat de travail permettait une renonciation à la cessation du contrat, qui devait s'entendre selon l'employeur à la date d'expiration de la période de préavis initialement applicable, soit le 12 février 2009, nonobstant la dispense qu'il avait accordé à son salarié démissionnaire.

La cour d'appel puis la Cour de cassation donnent raison au salarié dans cette affaire.

La date de départ effectif de l'entreprise doit s'entendre en l'occurrence au 23 janvier 2009, date à laquelle le salarié avait quitté l'entreprise ayant été dispensé de préavis par son employeur.

C'est à cette date que l'employeur devait éventuellement effectuer la levée de la clause de non-concurrence.

Pour l'avoir effectué après, la contrepartie financière prévue selon la clause de non-concurrence était due au salarié.

Cour de cassation du 13/03/2013 pourvoi n° 11-21150

Nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en cliquant ici.