



Clause de non concurrence

Par ALOA

Bonjour,

Je me pose des questions concernant la clause de non concurrence figurant dans mon contrat de travail.

J'ai donné ma démission le 28/06/2023 de mon entreprise actuelle. Suite accord écrit de mon entreprise, mon préavis de 3 mois a été avancé au 29 septembre 2023 (dispense d'une semaine suite à mes congés payés sur août).

Dans mon contrat figure une clause de non concurrence qui respecte le formalisme légal et sur laquelle est indiqué :
"[...] Dans l'hypothèse où la société prendrait la décision de ne pas faire jouer la clause de non concurrence définie dans les alinéas précédents, elle informerait par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) le salarié, dans les 15 jours suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail."

Les RHs m'ont indiqué de manière informel aujourd'hui que quelques jours avant la fin de mon contrat, ils vont lever la clause de non concurrence. Or le délai de renonciation figurant sur le contrat de travail est déjà dépassé. La convention collective "des entreprises de transport routier" ne fait elle, aucune mention de la clause de non concurrence.

Jusque là je pensais être en droit de demander à ce que la clause de non concurrence soit maintenue afin de pouvoir bénéficier de la contrepartie financière durant 12 mois tel que prévu par la clause.

Cependant, je suis tombé sur l'arrêt de la cour de cassation Chambre sociale, 13 mars 2013, 11-21.150 (<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027184701/>) et je me pose donc des questions... (et je ne suis pas certains de comprendre le sens de ce texte ni de savoir si elle donne raison à l'employé ou à l'employeur....)

Compte tenu du fait que j'ai eu une dispense de préavis d'une semaine, l'entreprise a-t-elle le droit de ne pas respecter les dispositions figurant dans le contrat de travail et de renoncer à la clause de non concurrence le dernier jour de mon contrat de travail?

(Ps: Je trouve cela un peu idiot car avant même de donner ma démission et pendant la durée de mon préavis, j'ai pour ma part respecté scrupuleusement les dispositions de cette clause de non concurrence et je n'ai pas cherché un emploi qui aurait pu aller à l'encontre de cette clause. Je trouve cela injuste du coup si elle peut renoncer après la date figurant sur le contrat de travail)

Par avance merci pour votre aide
cdt

Par Isadore

Bonjour,

Cette jurisprudence concerne le cas d'un salarié dont le contrat prévoit que l'employeur puisse renoncer à la clause "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".

Elle donne raison au salarié :

Attendu que l'arrêt a relevé que, si le préavis s'achevait le 12 février 2009, l'employeur avait accepté que le salarié quitte

l'entreprise le 23 janvier 2009 et ne l'avait libéré de son obligation de non-concurrence que par courrier du 6 février 2009 posté le 9 février suivant ;

Qu'il en résulte que la renonciation de l'employeur à l'exécution de l'obligation de non-concurrence était tardive, et que le salarié avait droit au paiement de la contrepartie financière ;

Dans votre cas, la clause contractuelle prévoit que le délai limite pour la renonciation est 15 jours après la notification de la rupture. C'est parfaitement légal. Votre employeur est donc hors des clous.

A titre informatif, l'employeur ne peut renoncer à ce type de clause après la fin du contrat. Si vous n'aviez pas effectué de préavis (par exemple licenciement pour faute grave ou inaptitude), l'employeur aurait dû y renoncer en même temps que la notification de la rupture.

Par ALOA

Bonjour et merci pour votre retour (surtout aussi matinal :)),

J'ai continué ma lecture et je suis tombé sur cet article:

<https://www.francmuller-avocat.com/date-dexigibilite-du-paiement-de-la-clause-de-non-concurrence/>

Il y est indiqué:

Depuis une décision de principe de la Chambre sociale de la Cour de cassation, 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 (Cass. Soc. 13 mars 2013 n° 11-21150)

La Haute juridiction a précisé ultérieurement que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis 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 (Cass. Soc. 21 janv. 2015 n° 13-24471).

La jurisprudence considère que la date à prendre en compte pour le paiement de l'indemnité de non-concurrence est donc celle à laquelle le salarié a quitté de façon effective l'entreprise, c'est à dire soit au terme de son préavis lorsqu'il l'a exécuté intégralement, soit à la date de son départ lorsqu'il a été dispensé par l'employeur de son exécution, en tout ou partie.

En outre, lorsque, selon une formulation habituelle, le contrat de travail prévoit que l'employeur se réserve la faculté de « se libérer du paiement de la clause de non-concurrence au plus tard dans un délai d'un mois suivant la notification de la rupture », l'interprétation qui en est faite permet de retenir que cette stipulation n'a pas lieu de s'appliquer, et que l'employeur ne pourra pas s'exonérer du paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, si après avoir dispensé le salarié de l'exécution du préavis, il n'a pas levé la clause au plus tard à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Donc je pense malheureusement que mon employeur est en droit de dénoncer la clause de non concurrence le jour de mon départ de l'entreprise. Peut importe qu'une clause existe dans le contrat de travail pour indiquer qu'elle à jours pour le faire à compter de la date de notification de la rupture.

Je trouve cela lamentable car cela limite la recherche d'emploi durant le préavis (impossible d'envisager d'aller dans une entreprise concurrente sur un poste équivalent car l'entreprise n'a pas encore renoncé à la clause). Pour autant, les employés n'attendent évidemment pas la fin du préavis pour tenter de retrouver un emploi..

Il y a donc une contrainte qui s'exerce sur le salarié sans aucune contre partie pour l'entreprise au final.

Faites vous le me même constat?

Par ALOA

Encore que je ne sais pas si je fais une bonne interpretation dans ce cas là non plus...

Cette décision de la cour de cassation fait référence à un cas où l'employé est licencié. La date de renonciation à la clause par l'entreprise est cohérente par rapport au contrat de travail mais intervient après le départ effectif de l'employé. Donc la décision de la cour de cassation semble en faveur du salarié en indiquant que la date à retenir est la

date de départ de l'employé.

Dans mon cas, la date de renonciation est tardif par rapport à ce qui est indiqué dans le contrat mais respectera la date effectif de départ..

Tout ce joue sur "La Haute juridiction a précisé ultérieurement que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis 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 (Cass. Soc. 21 janv. 2015 n° 13-24471)"

.. sauf que cette décision de la cour de cassation se base quand même sur le cas particulier ci dessus..
Bref je ne sais pas quoi en penser et si je peux aller en justice le cas échéant et espérer "gagner" la contrepartie financière...

Par Prana67

Bonjour,

Ne vous cassez pas la tête avec des jurisprudences qui ne correspondent pas à votre cas particulier.
Votre employeur avait un mois après la notification de votre démission pour dénoncer cette clause. Il ne l'a pas fait il doit vous payer la clause.
S'il vous avait complètement dispensé de préavis il aurait du dénoncer cette clause au plus tard le dernier jour de travail.

Par Isadore

Oui, toutes ces jurisprudences sont étrangères à votre cas. Elles concernent des employeurs qui ont voulu renoncer à la clause après le départ du salarié (souvent à cause d'une dispense de préavis).

Dans votre cas le délai est le suivant : au plus tard 15 jours après la notification de la rupture ET avant la date de sortie des effectifs.

La notion de "date de fin de contrat" n'est pertinente que quand le salarié sort des effectifs avant la date fatidique prévue dans le contrat.

En d'autres termes, la jurisprudence est entièrement favorable au salarié sur ce point.

Vous conservez le droit de renoncer à la clause d'un commun accord avec l'employeur.

Par ALOA

Merci beaucoup pour vos réponses et votre temps.
Nous verrons comment cela évolue en fonction des décisions de l'entreprise :).