

LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La clause de non concurrence donne depuis longtemps lieu à un foisonnant contentieux en droit du travail, qu'il s'agisse de traiter de celles dites irrégulières depuis que la Cour de Cassation, a, par une fameuse série d'arrêts en date du 10 juillet 2002 (n° 99-4334 et suivants) décidé que pour être valable la clause devait obéir cumulativement aux trois conditions suivantes :

- être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise,
- être limitée dans le temps et l'espace,
- comporter une contrepartie financière.

La clause de non concurrence donne aussi souvent lieu à un contentieux quant au moment de sa levée, singulièrement lorsque l'on parle de rupture du contrat de travail et plus précisément de licenciement.

Sur ce point, la jurisprudence est venue préciser que l'employeur devait délivrer le salarié de sa clause de non concurrence « *au plus tard dans les 15 jours qui suivent la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail* ». (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 mars 2015, 13-20.549, Publié au bulletin).

En réalité, il faut être beaucoup plus prudent car en jurisprudence il est aussi question d'un « *délai raisonnable* », ce qui est source de toutes les incertitudes.

Il faut donc en premier lieu se référer à la Convention Collective Nationale ou au contrat et par prudence, procéder à la levée au moment de la notification du licenciement.

Et la question de la levée de la clause est cruciale car une levée tardive ouvrira droit au salarié au paiement de la contrepartie financière de sa clause de non concurrence.

Mais qu'en est-il du point de départ du délai de renonciation à la clause de non concurrence en présence d'une rupture conventionnelle lorsqu'on sait que, une fois régularisée entre l'employeur et le salarié, s'ouvre un délai de réflexion de 15 jours à l'issue duquel le formulaire est adressé à la DIRECCTE qui dispose elle aussi d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser l'homologation ?

La Cour de Cassation est venue éclaircir ce point dans un arrêt en date du 3 mars 2015 (n° 13-20549).

Il faut bien comprendre que la difficulté, se situe pendant la période qui s'écoule entre le départ effectif de l'entreprise et la date de rupture fixée par la convention de rupture qui peut, par ailleurs, s'avérer être assez éloignée dans le temps.

Ainsi, entre le départ effectif du salarié de l'entreprise et la date de la rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié n'est pas fixé sur le sort réservé à la clause contractuelle de non concurrence, que ce soit au regard de son exécution, de sa dénonciation ou encore s'agissant du paiement de la contrepartie financière.

Dans l'arrêt susvisé, la Cour de Cassation affirme que :

« La convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative. »

Dès lors, la date de rupture du contrat de travail fixée par la convention de rupture conditionne le régime juridique de la clause de non concurrence notamment en ce qui concerne sa levée.

La Cour de Cassation a donc précisé que :

« Lorsque le contrat de travail prévoit que l'employeur pourra libérer le salarié de l'interdiction de concurrence, soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa cessation au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour même de la réception de la démission, c'est, en cas de rupture conventionnelle, la date de la rupture fixée par la convention de rupture qui détermine le respect par l'employeur du délai contractuel ».

En clair, la Cour de Cassation indique qu'en cas de rupture conventionnelle, en application du contrat de travail qui prévoit que la renonciation à la clause de non concurrence peut s'opérer au cours de l'exécution du contrat et au plus tard au moment de la notification du licenciement, la date de la rupture du contrat de travail fixée par la convention détermine les modalités de la levée de la clause de non concurrence par l'employeur.

La question de la clause de non concurrence est et demeure un terrain potentiellement miné et c'est la raison pour laquelle il me semble prudent de demander conseil au moindre doute, que l'on soit salarié ou employeur : bien souvent on évite ainsi des contentieux lorsque l'on est un employeur ou alors on s'informe pleinement de ses droits lorsque l'on est un salarié.