Ecrit par Echo du Mardi le 11 février 2021

Libérer n’est pas délivrer…

Il convient d’être vigilant lors de la rédaction d’une clause de non concurrence en prévoyant à la fois le principe de renonciation par l’employeur mais également ses modalités (délai, forme), sous peine de voir cette renonciation privée d’effet. Dans sa dernière publication, Olivier Baglio du cabinet d’avocat avignonnais Axio revient sur ces principaux points.

La comptable d’un cabinet d’avocat avait signé un contrat de travail prévoyant son embauche à compter du 11 septembre 2015 et le principe d’une clause de non concurrence assortie d’une contrepartie financière avec faculté de renonciation par l’employeur dans le mois suivant la rupture par lettre recommandée.

La salariée devait mettre fin à sa période d’essai le 27 octobre 2015. L’employeur devait lui faire parvenir un mail dès le 28 octobre 2015 la libérant de la clause de non concurrence.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 11 février 2021

Par un arrêt rendu le 21 octobre 2020 (Cour de Cassation n°19-18.399), la Cour de Cassation devait considérer que la clause de non concurrence n'avait pas été valablement dénoncée et faire droit au versement de l'intégralité de la contrepartie financière au bénéfice de la salariée.

La Cour de Cassation, cassant en cela l'arrêt contraire rendu par la Cour d'Appel, rappelle en effet que :

- l'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause de non concurrence ayant vocation à s'appliquer à l'expiration des relations contractuelles dans les conditions d'espace et de temps déterminées et en contrepartie du versement d'une indemnité financière ayant la nature de salaire.
- la renonciation à l'application de cette clause est toujours possible à condition toutefois qu'elle ait été prévue par les dispositions contractuelles ou conventionnelles et qu'elle intervienne dans les formes requises par ces dernières.

Au cas d'espèce, la renonciation était intervenue par mail et non par lettre recommandée si bien qu'elle était inopposable à la salariée quand bien même l'employeur rapportait la preuve que celle-ci avait parfaitement été informée dans le délai de la levée de ladite clause.

Faute pour l'employeur de respecter strictement les modalités de renonciation prévues dans le contrat de travail, la renonciation sera privée d'effet et la clause de non concurrence applicable avec toutes les conséquences de droit.

Il convient par conséquent d'être vigilant lors de la rédaction des clauses de non concurrence en prévoyant à la fois le principe d'une renonciation par l'employeur mais également ses modalités (délai, forme). Il conviendra surtout de respecter à la lettre les modalités de renonciation stipulées sous peine d'inopposabilité au salarié.

Par Olivier Baglio

Par un arrêt rendu le 21 octobre 2020 (Cour de Cassation n°19-18.399), la Cour de Cassation considère que la clause de non concurrence n'ayant pas été valablement dénoncée, le versement de l'intégralité de la contrepartie financière au bénéfice du salarié fait droit.