

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Rupture conventionnelle suivie d'un licenciement - Délai pour libérer le salarié de son obligation de non-concurrence

(Cass. soc. 3 mars 2015 n°13-20549 B / SA Rector Lesage)

L'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture conventionnelle à la suite d'un licenciement notifié par l'employeur : la signature d'une telle convention vaut renonciation d'un commun accord au licenciement.

La Cour de cassation ne cesse d'affiner sa jurisprudence sur la rupture conventionnelle. En voici une nouvelle illustration.

Un employeur avait notifié à un salarié son licenciement, avec dispense d'exécution du préavis de trois mois. Un mois après, pendant le préavis dispensé, les parties ont conclu une rupture conventionnelle, fixant la fin des relations contractuelles deux mois plus tard (soit à peu près, à la date qui aurait correspondu à la fin du préavis de licenciement). La convention a été homologuée par acceptation implicite de la DIRECCTE. L'employeur a notifié la levée de la clause de non-concurrence, après la signature de la convention de rupture et deux jours avant la date de rupture du contrat convenue dans la convention.

Le contrat de travail était en effet assorti d'une clause de non-concurrence d'une période de deux ans commençant le jour de la cessation effective du contrat, le salarié pouvant en être libéré, 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 de la réception de la démission.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester en premier lieu la validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail conclue après un licenciement. Il contestait également la levée de la clause de non-concurrence, estimant que la date limite pour sa dispense (et donc pour s'abstenir de payer la contrepartie financière) était le départ effectif de l'entreprise.

Le salarié a été débouté de toutes ses demandes par la Cour d'Appel et son pourvoi a été rejeté par la Cour de Cassation.

D'abord, la Cour de cassation valide la rupture conventionnelle conclue après un licenciement, considérant que les deux parties ont renoncé conjointement à ce licenciement. En effet, la Cour de cassation énonce que « ***lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale [i.e, le licenciement ou la démission], la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue*** ».

Ainsi, la Cour de cassation confirme que l'employeur ne peut renoncer unilatéralement à un licenciement déjà notifié, sauf accord expresse du salarié.

S'agissant de la clause de non-concurrence et des modalités de sa dispense, compte tenu de la date à laquelle il avait été conclu, le contrat de travail n'avait évidemment pas envisagé l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle.

La Cour de cassation avait déjà apporté récemment des précisions sur le délai de renonciation par l'employeur d'une clause de non-concurrence :

- en cas de licenciement avec dispense d'exécution du préavis, l'employeur peut dispenser le salarié au plus tard à la date de son départ effectif de l'entreprise, toute stipulation contraire devant être écartée, même si le contrat de travail prévoit que l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement (*Cass. Soc. 21 janv. 2015 n°13-24.471, cf. NomoSocial février 2015, article en anglais*).
- en cas de rupture conventionnelle, si le contrat de travail prévoit que l'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de la rupture du contrat de travail pour dispenser le salarié, le point de départ de ce délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture » (*Cass. soc., 29 janvier 2014 n°12-22.116*).

Dans la présente affaire, l'employeur n'avait pas précisé dans la lettre de licenciement qu'il libérait le salarié de son obligation de non-concurrence. Le salarié ayant été dispensé de l'exécution de son préavis, c'était au plus tard lors de son départ effectif de l'entreprise que cette dispense aurait dû être faite. L'on aurait donc pu en déduire que le salarié était bien fondé à faire valoir que la dispense de l'employeur était tardive et qu'il pouvait donc réclamer la contrepartie financière.

La Cour de cassation écarte ce raisonnement : les parties ayant renoncé au licenciement, c'est la solution applicable à la rupture conventionnelle qu'il convient d'appliquer. L'employeur a valablement libéré le salarié de son obligation de non-concurrence, c'est à dire avant la date de rupture du contrat convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

Muriel de LAMBERTERIE