

CESSATION DU CONTRAT – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Pas de réduction du montant de l'indemnité de non-concurrence, même si elle est prévue par une convention collective étendue.

(Cass. Soc. 14 avril 2016, n°14-29.679)

La disposition d'une convention collective prévoyant une minoration du montant de la compensation financière de la clause de non-concurrence en cas de rupture du contrat de travail par le salarié, doit être réputée non-écrite.

Si le salarié retrouve, en principe, après la rupture de son contrat de travail, une totale liberté d'exercer l'activité professionnelle de son choix ; il faut garder à l'esprit que cette liberté peut être entravée par une clause de non-concurrence. Celle-ci peut résulter du contrat de travail du salarié, ou bien être imposée par une convention collective, à condition que le salarié ait été informé de son existence et mis en mesure d'en prendre connaissance ([Cass. Soc. 8 janvier 1997 n°93-44.009](#)).

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit répondre à certaines conditions strictes, qui sont définies par la jurisprudence. En effet, la clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et elle doit comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

S'agissant de la contrepartie financière, la jurisprudence précise qu'elle doit effectivement être versée, quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Ainsi, une clause excluant le versement de la contrepartie financière en cas de faute grave du salarié est nulle ([Cass. Soc. 4 juin 2008 n°04-40.609](#)), tout comme celle n'en prévoyant le versement qu'en cas de démission ([Cass. Soc. 27 février 2007 n°05-44.984](#)). Il en est de même de la clause prévoyant que le montant de l'indemnité dépend de la durée d'exécution du contrat de travail ([Cass. Soc. 7 mars 2007 n°05-45.511](#)).

En outre, la contrepartie financière ne peut pas être minorée selon le motif de rupture du contrat de travail ([Cass. Soc. 9 avril 2015 n°13-25.847](#)). Ainsi, les dispositions d'une clause de non-concurrence réduisant la contrepartie financière en cas de faute ([Cass. Soc. 8 avril 2010 n°08-43.056](#)) ou en cas de démission ([Cass. Soc. 25 janvier 2012 n°10-11.590](#)) doivent être réputées non-écrites.

Il est important de distinguer la nullité de la clause dépourvue de contrepartie financière, de l'inopposabilité au salarié de la disposition prévoyant une minoration de la contrepartie financière.

En effet, les dispositions relatives à une ~~minoration~~ sont inopposables au salarié, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas lui être appliquées. Néanmoins, le salarié doit bénéficier des autres dispositions de la clause de non-concurrence prévoyant une compensation financière plus élevée.

L'arrêt du 14 avril dernier confirme la jurisprudence relative à la réduction de la contrepartie financière en cas de démission et apporte un éclairage supplémentaire concernant une clause ayant une origine conventionnelle.

Un salarié avait été engagé en qualité de responsable développement et son contrat de travail comportait une clause de non-concurrence reprenant les dispositions de l'article 32 de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1^{er} février 1951, applicable au sein de l'entreprise.

Or, cette clause prévoyait une contrepartie financière égale à la moitié du traitement mensuel du salarié en cas de licenciement, et au tiers de ce traitement en cas de rupture par le salarié.

Le salarié ayant démissionné, il a sollicité le paiement d'un solde d'indemnité de clause de non-concurrence et les congés payés afférents. Pour refuser de payer au salarié démissionnaire le solde d'indemnité, l'employeur faisait valoir qu'il avait appliqué les dispositions de la convention collective.

Cet argumentaire n'a pas emporté l'adhésion de la Cour de cassation, qui a approuvé les juges du fond d'avoir jugé que la disposition de la convention collective prévoyant une minoration de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence en cas de démission devait être réputée non-écrite.

Par conséquent, il est impossible de verser une contrepartie financière réduite, que l'on soit en présence d'une disposition ayant une origine contractuelle ou conventionnelle. L'employeur doit veiller à verser au salarié le montant le plus élevé prévu par la clause de non-concurrence, au moment de la rupture du contrat de travail.

Manon CAVATORE