

Clause de non concurrence :
Conséquences de la renonciation tardive par l'employeur et versement de la contrepartie pécuniaire

La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2005 (pourvoi n°02-46.795), précise les conséquences de la renonciation tardive de l'employeur à la clause de non concurrence et le sort de l'indemnité compensatrice due au salarié, alors que ce dernier a accepté un poste chez un concurrent.

La clause de non concurrence se définit comme celle qui, après la rupture de la relation de travail et sous certaines limitations, va interdire au salarié d'exercer une activité préjudiciable aux intérêts de l'entreprise et notamment une activité salariée dans une entreprise concurrente.

Dans la mesure où ce type de clause contractuelle est mise en place dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut renoncer à la clause de non concurrence de manière expresse, mais dans un délai maximal souvent prévue par la convention collective applicable (en l'espèce le délai posé par la convention collective était de 8 jours à compter de la réception par le salarié de la lettre de licenciement).

Ainsi, la Cour de cassation décide que la renonciation tardive de l'employeur à la clause de non concurrence, la rend inopérante et qu'on ne peut reprocher au salarié d'avoir accepté un emploi chez un concurrent de son ancien employeur. L'employeur doit verser au salarié la contrepartie pécuniaire au salarié mais, à la différence de la Cour d'appel qui avait accordé l'intégralité de l'indemnité, elle précise que l'employeur n'y est tenu que pour la période pendant laquelle le salarié a respecté son obligation de non concurrence.

En effet, le contrat de travail est un contrat synallagmatique ou encore appelé bilatéral, ce qui impose des obligations réciproques à la charge des deux parties au contrat. Ainsi, en application du principe de l'exception d'inexécution, en cas de renonciation tardive par l'employeur à une clause de non concurrence, le salarié ne peut obtenir le paiement de la contrepartie financière qu'autant qu'il a lui-même respecté son obligation de ne pas concurrencer son ancien employeur.

La Haute cour pose une solution d'équilibre et en tout état de cause confirme sa position déjà exprimée dans deux arrêts du 27 mars 1996 et du 25 février 2003.