CLAUSE DE NON-CONCURRENCE. Source inépuisable de contentieux, la renonciation par l'employeur à l'application de la clause de non-concurrence reste une démarche délicate. Dans un arrêt du 29 avril 2025 publié au *Bulletin (Cass. soc., 29 avr. 2025, n° 23-22.191 FS-B)*, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la date à laquelle l'employeur qui entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence d'un salarié licencié pour inaptitude, doit lever cette clause. L'occasion pour Marion Ayadi, avocate associée et Marion Peringuey, avocate collaboratrice au sein du cabinet Yards, de proposer un mode d'emploi de la levée de la clause de non-concurrence à destination des entreprises.

Levée de la clause de non-concurrence en cas de licenciement pour inaptitude

Marion Ayadi, Avocate associée en droit social et **Marion Peringuey,** Avocate collaboratrice, cabinet Yards

Par un attendu dépourvu de toute ambiguïté, la chambre sociale décide que la renonciation à la clause de non-concurrence doit être notifiée au salarié **au plus tard à la date de son départ effectif de l'entreprise**, peu important les stipulations ou dispositions contraires, dès lors que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

La chambre sociale continue ainsi de préciser les contours de sa jurisprudence en la matière, et fournit une grille d'analyse claire : si le salarié est laissé dans l'incertitude, ne serait-ce que pendant quelques jours, sur la possibilité pour lui de rechercher un nouvel emploi, y compris dans une entreprise concurrente, la levée de la clause sera considérée comme tardive et l'employeur devra lui verser l'intégralité de la contrepartie financière.

LES FAITS

Dans cette affaire, le salarié, en arrêt de travail ininterrompu depuis novembre 2017, avait saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur sur le fondement d'un harcèlement moral.

En septembre 2018, le médecin du travail l'a déclaré inapte en précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement. Le salarié a alors été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en septembre 2018.

Conformément aux stipulations de son contrat de travail, qui prévoyaient la possibilité pour l'employeur de lever la clause de non-concurrence dans un délai de 20 jours suivant la notification de la rupture, l'employeur a notifié au salarié la levée de la clause 12 jours après la notification du licenciement, à l'occasion de la remise de son certificat de travail.

Devant le conseil de prud'hommes, le salarié a sollicité l'annulation de son licenciement et le paiement de diverses sommes, notamment la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence prévue par son contrat de travail. Il estimait en effet que, la lettre de licenciement indiquant expressément, et conformément à la loi, qu'il n'effectuerait pas son préavis (puisque, déclaré inapte, il n'était pas en mesure de l'exécuter), la clause de non-concurrence aurait dû être levée au plus tard au moment de la notification du licenciement.

La cour d'appel l'a suivi dans son raisonnement, considérant que l'employeur aurait dû renoncer à la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise. En levant la clause 12 jours après la notification du licenciement, la renonciation était tardive et donc la compensation financière due.

Ce faisant, la cour d'appel a appliqué à l'hypothèse d'une impossibilité d'exécuter le préavis (du fait de l'inaptitude du salarié) la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la dispense de préavis, et qui impose à l'employeur de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, peu important les éventuelles stipulations ou dispositions contraires[1].

De son côté, l'employeur considérait qu'il avait levé la clause dans le délai prescrit par le contrat de travail, et que la jurisprudence de la Cour de cassation sur la dispense de préavis ne trouvait pas à s'appliquer, l'absence de préavis ne résultant pas ici d'un choix de l'employeur mais de l'avis du médecin du travail.

UNE SOLUTION SÉVÈRE MAIS COHÉRENTE

Appelée à se prononcer pour la première fois sur cette hypothèse, la Cour de cassation suit un raisonnement implacable, rappelant d'abord qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense ou impossibilité d'exécution du préavis par le salarié, la date de départ effectif de l'entreprise est aussi :

– la date à partir de laquelle le salarié est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence ;

– la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ;

1. *Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-21.150, Bull. civ. V, n° 72 ; Cass. soc., 21 janv. 2015, n° 13-24.471, Bull. civ. V, n° 3.*