



Social  
L'avis des tribunaux

## Rupture conventionnelle postérieure au licenciement : c'est la rupture conventionnelle qui l'emporte (1/2)

Pour la Cour de cassation, la rupture conventionnelle « efface » le licenciement précédent. Dès lors, la date à prendre en compte pour vérifier si l'employeur a renoncé dans les temps à la clause de non-concurrence est celle de la rupture conventionnelle, inscrite dans la convention de rupture.

**La rupture conventionnelle emporte renonciation au licenciement.** - Dans une affaire tranchée le 3 mars 2015, la Cour de cassation pose le nouveau principe suivant : lorsque l'employeur et le salarié concluent une rupture conventionnelle après une démission ou un licenciement, cela signifie qu'ils renoncent ensemble à ce licenciement ou à cette démission.

En l'espèce, il s'agissait de savoir si l'employeur avait renoncé à temps à la clause de non-concurrence qui liait un de ses directeurs régionaux. La clause envisageait une telle renonciation 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 même de la réception de la démission.

**Incertitude sur la validité de la renonciation à la clause de non-concurrence.** - L'employeur avait licencié un directeur régional par lettre du 9 janvier 2009. Puis, il avait signé avec lui une rupture conventionnelle le 10 février 2009, celle-ci étant homologuée le 19 mars et fixant la date de la rupture du contrat au 10 avril. L'employeur a notifié la levée de la clause de non-concurrence le 8 avril 2009.

Quelle était la date de la rupture du contrat à prendre compte pour vérifier si l'employeur avait renoncé à la clause de non-concurrence dans les délais ?

**Contrat rompu au jour fixé par la convention de rupture.** - Pour le salarié, il n'y avait pas lieu de tenir compte de la rupture conventionnelle signée après son licenciement. Selon lui, il convenait de se placer à la date de son départ effectif de l'entreprise puisqu'il avait été dispensé d'effectuer son préavis de licenciement. Il réclamait donc la contrepartie financière à la clause de non-concurrence puisque, selon lui, l'employeur avait renoncé à cette clause trop tard. Il n'obtient gain de cause ni devant les juges d'appel, ni devant la Cour de cassation.

En effet, pour les juges, l'employeur a renoncé à la clause de non concurrence au bon moment car :

- employeur et salarié, en signant une rupture conventionnelle, ont renoncé au licenciement précédemment notifié ;
- en cas de rupture conventionnelle, c'est la date de la rupture fixée par la convention de rupture qui détermine le respect par l'employeur du délai de renonciation à la clause de non-concurrence (cette règle ayant déjà été posée auparavant) (cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-22166, BC V n° 35).

Pour rappel, la date de la rupture du contrat avait été fixée par la convention de rupture au 10 avril 2009 et l'employeur avait libéré le salarié de son obligation de non-concurrence le 8 avril 2009.

**Autres affaires du 3 mars 2015.** - Dans deux autres arrêts du 3 mars, la question de l'articulation licenciement / rupture conventionnelle est déclinée dans un contexte disciplinaire (voir notre second flash daté de ce jour).

---

*cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-20549](#) FPB*

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.