



**Clause de non-concurrence renouvelable mais non
renouvelée : nouvelles précisions de la Cour de
cassation**

La Cour de cassation, dans un arrêt du 21 septembre 2022, a explicité une nouvelle fois, les conséquences applicables à une clause de non-concurrence renouvelable mais non renouvelée.

Se pose la question de savoir à quelle contrepartie financière le salarié peut prétendre.

Était en cause, dans cette affaire, la clause de non-concurrence de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Celle-ci prévoit une clause de non-concurrence d'un an renouvelable une fois.

Elle ouvre également la possibilité à l'employeur de renoncer, par écrit, à son application et de se décharger du versement de l'indemnité mensuelle de non-concurrence dans les 8 jours suivants la notification de la rupture du contrat de travail.

Or à l'issue de la période d'application initiale de la clause (soit au bout d'un an), l'employeur s'était abstenu de la renouveler et avait cessé de verser l'indemnité compensatrice.

Le salarié avait alors réclamé le paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence au titre de la deuxième année d'interdiction de concurrence.

La cour d'appel relève tout d'abord, que l'application de la clause de non-concurrence n'avait pas été renouvelée après sa première année d'application.

Elle fait néanmoins droit à la demande du salarié au motif que celui-ci avait pu croire qu'il restait tenu de respecter la clause pendant encore une année après l'expiration des 12 premiers mois.

A défaut de renonciation expresse et claire de l'employeur, elle considère qu'il y avait une ambiguïté née de l'emploi du terme renouvelable dans la clause car celle-ci prévoyait la dénonciation de l'interdiction de concurrence en une fois, dans les 8 jours suivants la notification de la rupture du contrat de travail.

Ce n'est pas la position retenue par la Cour de cassation qui casse l'arrêt.

Comme le contrat de travail stipulait que la durée d'interdiction était d'un an renouvelable une fois et que l'employeur n'avait pas renouvelé l'interdiction de non-concurrence pour une nouvelle période d'un an, elle en conclut que le salarié était libéré de son obligation de non-concurrence à l'issue de la première année.

Dès lors, il ne pouvait prétendre à la contrepartie financière à la clause de non-concurrence pour une année supplémentaire.

Cette décision du 21 septembre 2022 confirme la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation.

Dans un arrêt du 7 mars 2018 rendue, elle aussi, à propos de l'application de la convention collective de la métallurgie, la Haute Cour avait déjà précisé qu'en présence d'une clause de non-concurrence renouvelable, le renouvellement ne peut pas être automatique, ni tacite.

L'employeur doit manifester, par un acte positif, sa volonté de renouveler la clause de non-concurrence.

A défaut d'un tel acte, la contrepartie financière n'est pas due pour la période non renouvelée (Cass. soc., 7 mars 2018, n°16-23.705).

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046330493>