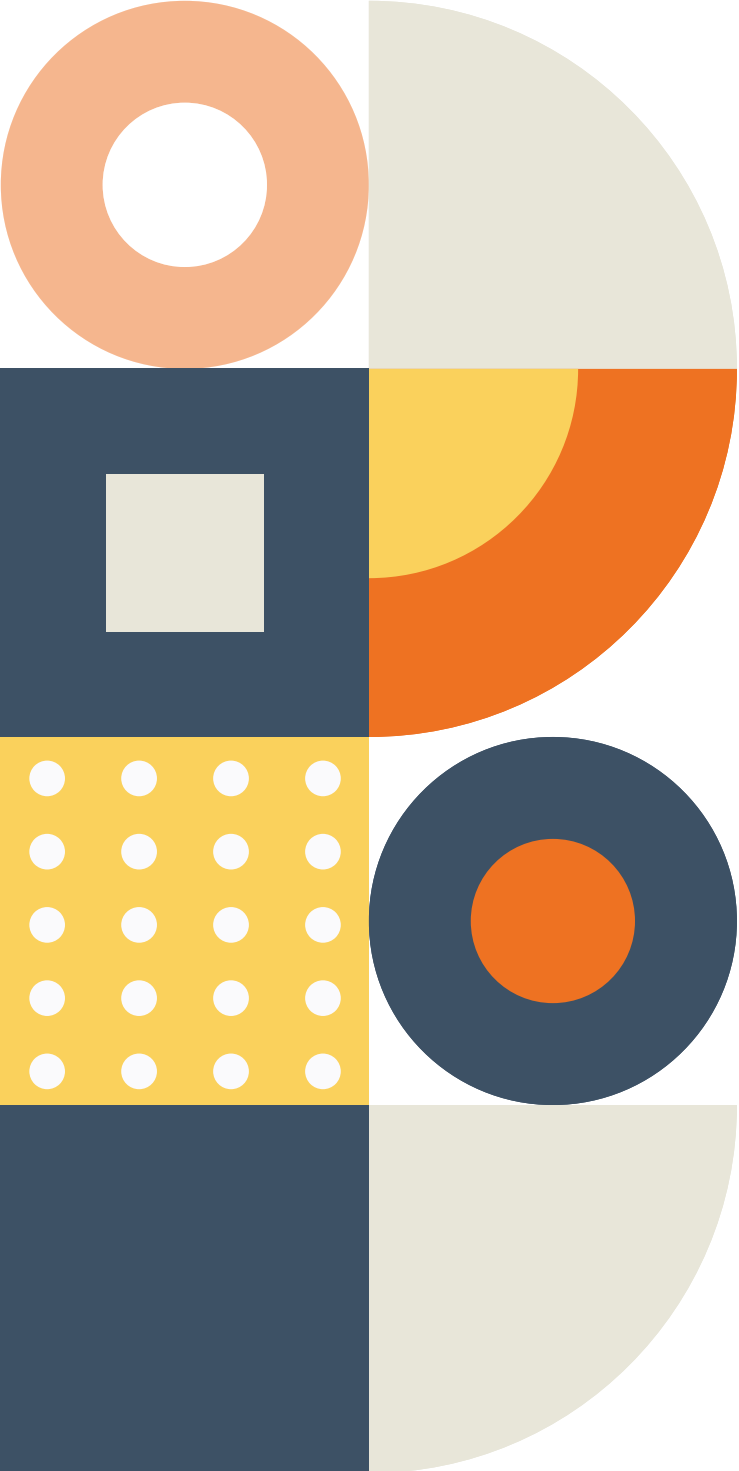




**COTISATIONS SOCIALES ET PPV :
DES CHANGEMENTS POUR LES
EMPLOYEURS**

ZOOM SUR L'INTÉRESSEMENT

**NOUVEAUX FORMULAIRES
D'ARRÊT DE TRAVAIL**

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

JUIN 2025

MAGAZINE D'ACTU SOCIALE

Olym*paie*

**VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL**

4 ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

QUAND L'EMPLOYEUR DOIT-IL RENONCER À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE LORSQUE LE SALARIÉ EST LICENCIÉ POUR INAPTITUDE ?

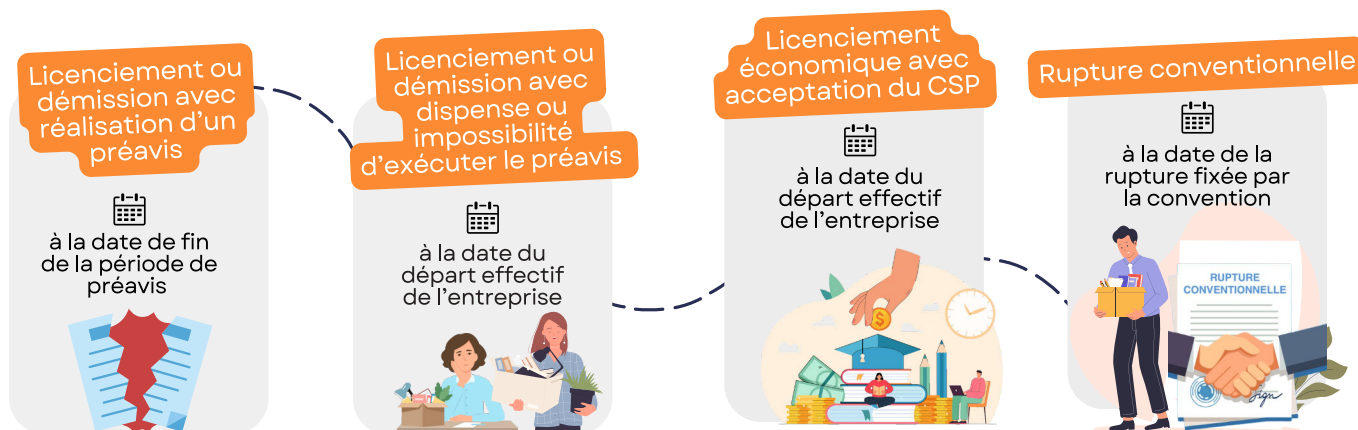
Référence : Cass. Soc. 29-42025 n°23-22.191



Lorsque l'employeur décide de renoncer à l'application d'une clause de non-concurrence, il doit respecter les **modalités de forme et de délai** prévues par le **contrat de travail** ou, à défaut, par la **convention collective** applicable.

Il est également tenu de respecter la **jurisprudence** de la Cour de cassation.

La jurisprudence a déjà eu l'occasion de préciser les dates butoir pour renoncer à la clause de non-concurrence, en fonction des modalités de rupture de contrat :



Dans cette décision, la Cour de cassation s'est prononcée dans le cadre du licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Ce type de licenciement implique **nécessairement l'absence de préavis**.

Dans ce cas, l'employeur doit renoncer à la clause de non-concurrence **au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise**.



QUE SE PASSE-IL EN CAS DE RENONCIATION TARDIVE À LA CLAUSE ?

L'employeur **reste tenu de verser au salarié la contrepartie pécuniaire**, au moins pour toute la période durant laquelle le salarié l'a respectée.

ENGAGEMENT D'UN AUTO-ENTREPRENEUR : ATTENTION À LA PÉRIODE D'ESSAI



L'employeur ne peut prévoir une période d'essai que s'il n'a pas déjà eu l'occasion d'apprécier les aptitudes professionnelles du nouvel embauché.

Dans cette affaire, une agente commerciale a collaboré pendant 9 mois avec une société **en qualité de travailleuse indépendante**, sous le statut d'auto-entrepreneuse. Elle **a ensuite été engagée** en qualité d'agenceuse-vendeuse **dans le cadre d'un contrat de travail** prévoyant une période d'essai de 2 mois.

Mais l'employeur a mis fin à l'essai au cours de cette période.



La salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la période d'essai et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur avait déjà eu l'occasion d'apprécier ses aptitudes professionnelles durant leur collaboration précédente, sous le statut de travailleuse indépendante.

Par conséquent, elle considérait que sa période d'essai n'était pas valable, et que sa rupture constituait un licenciement abusif.



“

La Cour de cassation rappelle dans cette décision que la stipulation d'une période d'essai n'est valable que si l'employeur n'a pas déjà eu l'occasion d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié **lors de la précédente relation de travail, qu'elle qu'en soit la forme.**

ON VOUS DÉVOILE

● **Un extrait de** ●
notre magazine



**L'INTÉGRALITÉ ? DISPONIBLE UNIQUEMENT POUR
NOS CLIENTS ! MAIS SI VOUS ÊTES CURIEUX...**

CONTACTEZ-NOUS !

Pôle Paie

paie@olympaie.com

Pôle Social

social@olympaie.com



TÉLÉPHONE
+33(0) 5 57 19 12 12



SITE INTERNET
WWW.OLYMPAIE.COM

OlymPaie
VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL