

DANS CE NUMÉRO

Clauses du contrat de travail

Salariés protégés

Formation professionnelle
- stage

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Précisions sur le régime de la renonciation à la clause de non-concurrence

Dans un arrêt rendu le 13 juillet dernier, la Cour de cassation a condamné la clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment au cours de son exécution. Elle considère en effet que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler. La Cour précise donc qu'en l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation, il revient au juge de déterminer le moment auquel l'employeur peut valablement renoncer à l'engagement de non-concurrence souscrit par le salarié. Selon une jurisprudence traditionnelle, la renonciation devait, en cas de licenciement, intervenir au moment de la rupture. La Cour de cassation confirme cette solution. En effet, l'employeur qui prend l'initiative de la rupture et licencie l'intéressé sait, avant que le licenciement ne soit notifié, qu'il va se produire et a donc tout loisir de réfléchir à sa décision préalablement à la notification. À l'inverse, l'employeur ne dispose pas de ce temps nécessaire de réflexion lorsque le salarié a pris l'initiative de la rupture et que l'employeur s'est contenté d'en prendre acte. Il est donc logique que la contrepartie financière ne soit pas versée si l'employeur libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement. La clause litigieuse stipulant l'inverse n'est pas nulle mais doit, selon la Chambre sociale, être réputée non écrite. Ainsi, le contrat est purgé de cette seule stipulation irrégulière et est préservé en toutes ses autres stipulations.



Soc., 13 juill. 2010,
n° 09-41.626.



▼ ZOOM - Quelles sont les conditions de validité d'une clause de concurrence ?

Rappelons tout d'abord que la clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié d'exercer une activité concurrente après la rupture de son contrat de travail. Cette clause doit, pour être licite :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporter enfin l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Concernant la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

L'employeur doit démontrer qu'il est susceptible de subir un préjudice dans le cas où le salarié viendrait à travailler dans une entreprise concurrente. Les juges prennent en compte différents éléments : la qualification du salarié, la nature des fonctions exercées, les conditions d'exercice de ses fonctions (contacts avec la clientèle et connaissance d'informations confidentielles).

Concernant le critère de limitation de la clause dans le temps et dans l'espace.

Ces deux limites doivent figurer expressément dans la clause; si l'une d'elles fait défaut, l'obligation est nulle.

Cette double limitation doit être appréciée compte tenu des risques de concurrence que le salarié est susceptible d'apporter, une fois le contrat rompu, à son ancien employeur et du maintien, pour le salarié, d'une possibilité d'exercer l'activité professionnelle qui correspond à son expérience et à ses diplômes.

Concernant le critère de spécificités de l'emploi

L'obligation de non-concurrence ne doit pas être d'une portée telle qu'elle prive le salarié de la possibilité d'exercer, à l'avenir, un emploi correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, même si la clause est limitée dans le temps et dans l'espace.

Plusieurs éléments peuvent être pris en considération : le degré de spécialisation de la formation du salarié, le caractère polyvalent de son activité, la durée pendant laquelle il a exercé l'activité qui lui est interdite, s'il s'agit d'une activité très spécialisée, l'existence d'activités connexes pour lesquelles il peut faire valoir son expérience et sa formation, etc.

Concernant l'existence d'une contrepartie financière

En contrepartie de l'engagement pris par le salarié de ne pas faire concurrence à son ancien employeur, celui-ci doit s'obliger à verser une contrepartie financière : une indemnité de non-concurrence. Aucune exception à ce principe n'est admise. Elle ne doit pas être d'un montant



dérisoire et est habituellement fixée entre 30 et 50 % de la rémunération mensuelle lors de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale, de chômage et de retraite complémentaire, à toutes les charges patronales assises sur les salaires, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). D'un point de vue fiscal, considérée comme un salaire, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

#SALARIÉS PROTÉGÉS

■ Non-cumul des indemnités réparant un même préjudice

Le salarié, victime d'un accident du travail et licencié sans que son reclassement n'ait été envisagé par l'employeur, doit se voir verser une indemnité d'un montant minimum de douze mois de salaire, cumulable avec les indemnités de rupture et, le cas échéant, avec l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du code du travail. Quant au salarié investi de fonctions représentatives et licencié sans autorisation administrative, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité d'un montant égal à la rémunération qui aurait dû être perçue entre son éviction et la fin de la période de protection et, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement. On peut donc se demander si ces indemnités dues en application de ces deux statuts protecteurs susvisés se cumulent ou non dans l'hypothèse où un représentant du personnel, victime d'un accident du travail, est licencié sans autorisation administrative et en méconnaissance des dispositions relatives aux victimes d'accidents du travail. La Cour de cassation s'est prononcée pour le cumul desdites indemnités à plusieurs reprises et pour la première fois dans un arrêt du 7 juin 1995 (Soc. 7 juin 1995, Bull. civ. V, n° 185).

Toutefois, dans un arrêt rendu le 30 juin dernier, elle semble avoir changé de position, ou à tout le moins à l'avoir précisée. Selon elle, le salarié ne peut cumuler lesdites indemnités et il ne peut obtenir en fait que l'indemnité la plus élevée des deux. La Cour invoque à cette fin le fait qu'un salarié ne pourrait obtenir deux fois réparation d'un même préjudice. On peut donc en déduire que selon la Cour de cassation, les deux indemnités précitées répareraient bien le même préjudice, et, qu'en tout état de cause, l'indemnité due en application de l'article L. 1226-15 du code du travail et celle réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ne sont pas cumulables.

Soc. 30 juin 2010,
n° 09-40.347.



#FORMATION PROFESSIONNELLE - STAGE

■ Précisions sur les caractéristiques des stages autorisés

La loi portant réforme de la formation professionnelle avait posé le principe selon lequel seuls sont autorisés les stages intégrés à un cursus pédagogique. Le décret du 25 août 2010 visant à interdire les stages hors cursus est paru au Journal officiel du 26 août. Il précise les caractéristiques des stages autorisés, c'est-à-dire intégrés à un cursus pédagogique. Il doit s'agir de stages en entreprise effectués, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants d'établissements d'enseignement supérieur. Ces stages sont considérés comme intégrés à un cursus dès lors que sont remplies les conditions suivantes :
– la finalité et les modalités du stage doivent être définies dans l'organisation de la formation ;
– le stage doit être évalué par l'établissement d'enseignement, sur la base d'une restitution de la part de l'étudiant.

Dès lors que ces deux conditions sont remplies, il peut aussi s'agir de stages se déroulant dans le cadre d'autres parcours : formations permettant une réorientation proposée aux étudiants, notamment sur les conseils des services de réorientation ou d'un responsable pédagogique de la formation dans laquelle l'étudiant s'est engagé initialement, formations complémentaires destinées à favoriser des projets d'insertion professionnelle ou périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend sa présence dans l'établissement d'enseignement où il est inscrit pour exercer d'autres activités en vue d'acquérir une expérience en cohérence avec sa formation. Dans cette situation, l'établissement d'enseignement et l'entreprise doivent signer un contrat pédagogique en complément de la convention de stage. Enfin, ce décret confirme que les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite. Les établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante dont les étudiants accomplissent, à titre obligatoire ou optionnel, des stages en entreprise élaborent en concertation avec les entreprises intéressées, une convention de stage sur la base d'une convention type. Cette réforme s'applique aux stages ayant commencé depuis le 1^{er} septembre 2010.

Décr. n° 2010-956
du 25 août 2010 modifiant
le décret n° 2006-1093 du
29 août 2006 pris pour l'ap-
plication de l'article
9 de la loi n° 2006-396
du 31 mars 2006 pour l'éga-
lité des chances,
JO du 26 août, p. 15405 ;
L. n° 2009-1437 du 24 nov.
2009 relative à l'orientation
et à la formation profession-
nelle tout au long de la vie,
JO 25 nov., p. 20206.



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.