

#6 – LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Résumé**

- Clause de non-concurrence
- Clause de dédit-formation
- Clause de garantie d'emploi

- **Maieure**

- **La clause de non-concurrence**

Définition : Clause par laquelle un **salarié s'engage à ne pas exercer d'activité concurrente** à celle de son employeur à **compter de la rupture** de son contrat de travail.

Cas du préavis : Doit être fixée le lendemain du dernier jour du préavis.

Dispense du préavis : Prendra effet le jour du départ effectif du salarié (**Cass. 19 juin 1991 n°86-45.504**).

Elle prend effet à compter de la rupture du contrat de travail et non pendant l'exécution du contrat de travail.

≠ Différent de la **clause de non-sollicitation** (conclue entre deux entreprises par laquelle une société s'engage à ne pas embaucher un ou plusieurs salariés d'une autre société).

Elle peut porter atteinte au salarié à sa liberté du travail : indemnisation versée par l'employeur mais doit être prouvé le préjudice.

≠ Différent de la **clause de clientèle** (interdiction au salarié de démarcher les clients de son ancien employeur) sauf sollicitation spontanée de la part des clients.

Conditions de validité : 4 conditions cumulatives (**Soc. 10 juillet 2002**).

- **Limitée dans le temps et l'espace** : atteinte à la liberté fondamentale
- **Tenir compte des compétences du salarié** (limitation professionnelle)
- **Nécessaire à la protection des intérêts nécessaires et légitimes de l'entreprise** (**Laveur de vitres, Ch. Soc. 14 mai 1992**).
- **Contrepartie financière** (**10 juillet 2002**)

⇒ **Contrepartie est due quel que soit le mode de rupture** (**17 décembre 2004** : quel que soit la date de conclusion de cette contrepartie financière, effet rétroactif).

Quid si absence de contrepartie financière ? **Soc. 28 septembre 2011** : impossible de régulariser une clause de non-concurrence.

La validité s'apprécie à la **date à laquelle elle a été conclue**.

Il faudra **renégocier une nouvelle clause de non-concurrence**.



Une clause de non-concurrence qui ne prévoit pas la clause à propos d'un mode de rupture : Clause de concurrence est nulle (**Soc. 4 juin 2008 licenciement pour faute grave**).
Sauf cas où le salarié décède.

⇒ Montant et modalité de versement

Si clause de minoration, le versement de la contrepartie financière est prévu mais le montant est moins élevé pour **certain modes de rupture** : La clause de non-concurrence n'est pas nulle mais la **minoration est nulle**, le salarié pourra obtenir le montant le + élevé de la contrepartie financière (**Soc. 9 avril 2015**).

= Montant non dérisoire (**Soc. 15 novembre 2006**).

Arrêt Ch. Soc. 8 avril 2021 n°19-22.097 : Clause de non-concurrence dans tous les pays.

Ø de délimitation spatiale : Clause devait être annulée.

= Versement post-rupture ne peut pas dépendre de l'exécution uniquement du contrat mais **en raison de l'atteinte à la liberté fondamentale**.

Quid des sommes versées pendant l'exécution de son contrat de travail ?

= Clause de non-concurrence est nulle.

Arrêt Soc. 17 novembre 2010 : Le paiement pendant la période de l'exécution du contrat de travail s'analyse en un **complément de salaire** et n'est pas dénoué de clause.

Sanctions :

- Violation par le salarié de la clause valable :

- Le salarié qui viole pourra être condamné sur ce fondement à payé des **dommages intérêts** en raison des préjudices subis par son ancien employeur.
= Engagement responsabilité contractuelle.
- Possibilité de prévoir une **clause pénale** (somme que devra versée le salarié) et le juge pourra majorer ou minorer la clause.
- Le salarié pourra avoir des **obligations de ne pas faire**.
- Le **nouvel employeur peut aussi être condamné** dès lors que l'ancien employeur démontre qu'il avait connaissance au moment de l'embauche / qu'il a continué à embaucher le salarié. Le nouvel employeur pourra envisager le licenciement du salarié (pour faute).

- En cas de nullité de la clause :

- Le **salarié pourrait faire valoir un préjudice** (respect d'une clause qui est nulle).

Dans un premier temps : Présomption de préjudice par la Cour de cassation (**11 janvier 2006**).

Il y avait donc nécessairement un préjudice.

Remise en cause (**25 mai 2016**) : L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relève de **l'appréciation des juges des fonds**.

= Le juge pourra considérer que malgré la nullité, le salarié a subi aucun préjudice (appréciation souveraine).

= La preuve du préjudice repose sur le salarié.

- **L'employeur ne peut pas engager la responsabilité du salarié sur une clause** nulle mais invoquer une faute sur le régime de la responsabilité extra contractuelle (**Cass. Soc. 24 mai 2005**).

Exemple : Le salarié a dénigré son employeur.

Renonciation de la clause de non-concurrence :

- Renonciation doit être **expressément autorisée par la clause elle-même**.
- Renonciation doit être **expresse et notifiée individuellement** au salarié (elle peut l'être dans la lettre de licenciement), **Soc. 21 octobre 2009 n°08-40.828**.
- À défaut et si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur : L'employeur doit renoncer à la clause au moment du **licenciement ou lors de la cessation effective du travail** dès lors que le salarié est **dispensé d'exécuter son préavis**.

→ L'employeur ne peut pas renoncer à la clause pendant l'exécution du contrat de travail.

→ En cas de rupture conventionnelle : Doit intervenir à la date de rupture fixée par la convention.

Voir : Mise en œuvre de la clause au sein d'un groupe.

▪ La clause de dédit-formation

Définition : Clause qui a pour objet d'exiger de la part d'un salarié ayant bénéficié d'une formation financière par son employeur de rester un certain temps à son service, ou à défaut de l'obliger à rembourser les frais engagés.

4 conditions à respecter (3 premières issues du même arrêt **Soc. 21 mai 2002**) :

- Clause constitue une **contrepartie d'un engagement pris par l'employeur** d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou convention collective.
- Montant de l'indemnité versée par le salarié en cas de départ prématuré devait être **proportionnée aux frais de formation engagés**.

- La clause **ne doit pas priver le salarié de la faculté de démissionner.**
- La clause fait **l'objet d'une convention particulière** comprenant la date, nature, frais engagés, durée de formation, modalité de remboursement (**Soc. 4 février 2004**).

Ø de remboursement des rémunérations que le salarié aurait perçu en cas de départ prématuré : **Soc. 23 octobre 2013**.

▪ La clause de garantie d'emploi

Définition : Clause qui a pour objet de limiter le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié pendant un certain temps.
Fixe une durée minimale pendant laquelle l'employeur s'engage à ne pas licencier le salarié.

- **Durée limitée**
 - = Même en cas d'inaptitude médicalement constatée, **Soc. 15 avril 2015 n°13-21.306**.
 - = Exception en cas de faute grave / force majeure ou accord des parties.
- **Ne doit pas modifier la nature du contrat**
 - ⇒ Si l'employeur viole : Versement du reste des salaires dus jusqu'au terme de la période de la garantie d'emploi.
Si licenciement : L. S/ C. R et S. + indemnités.