

Jurisprudence

HARCÈLEMENT SEXUEL

Indemnisation

(Cassation sociale, 3 novembre 2005, ADFIC/Tassy)
Si le juge correctionnel relaxe un supérieur hiérarchique poursuivi pour le délit de harcèlement sexuel, le salarié ne peut plus obtenir une indemnisation devant le Conseil de prud'hommes.

REPOS DOMINICAL

Inspection du travail

(Cassation sociale, 2 novembre 2005, DDT de l'Essonne/Districtom Sodep)
L'inspecteur du travail, qui a la possibilité de saisir la justice pour faire respecter le repos dominical, peut aussi, en cas de non-respect d'un jugement, obtenir le paiement de l'astreinte au profit du trésor.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modification

(Cassation sociale, 2 novembre 2005, Duroueix/TPC)
Si le contrat de travail ne garantit pas un nombre précis d'heures supplémentaires, l'employeur peut réduire ou supprimer celles-ci sans qu'il y ait modification du contrat.

CDD

Requalification en CDI

(Cassation sociale, 2 novembre 2005, Chevallier-Chiesa/The Vinh)
Seul le salarié peut invoquer les dispositions du Code du travail qui prévoient la requalification d'un CDD en CDI.

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

Mesure conservatoire

(Cassation sociale, 9 novembre 2005, SICAH/Krentz)
Rien n'oblige l'employeur à prendre une mesure conservatoire avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Élections

(Cassation sociale, 9 novembre 2005, Hyundai France/Amghar)
L'employeur ne peut se voir ordonner par le juge l'organisation d'élections de délégués du personnel que s'il refuse d'organiser des élections, non en cas de carence.

Social

Pour dispenser le salarié de la clause de non-concurrence, il faut respecter les délais contractuels ou fixés par la convention collective.

Vigilance quand on lève une clause de non-concurrence !

SONIA HADJALI, AVOCATALAIN BENSOUSSAN - AVOCATS



G. KERBAOL POUR « L'U.N. »

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2005, s'est penchée sur les conséquences, pour l'employeur, de dispenser, hors délai, son salarié de la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail (Cass. soc., 13/9/2005, n° 02-46.795). L'insertion d'une clause de non-concurrence a pour objectif d'éviter que le salarié puisse, à l'expiration de son contrat, concurrencer, par différents procédés, son ancien employeur. Ces clauses permettent d'interdire au salarié, pendant un certain temps, de s'engager dans une entreprise concurrente de celle qu'il vient de quitter ou d'exercer, pour son propre compte, l'activité qu'il exerçait chez son ancien employeur.

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit satisfaire plusieurs conditions : 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 et surtout, prévoir le versement par l'employeur d'une contrepartie financière. Cette dernière condition a été ajoutée par la Cour de cassation en juillet 2002 (Cass. soc., 10/7/2002, n° 99-43334 et n° 99-43336). A cette occasion, la Cour a pu préciser que, conformément au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle prévu par l'article L. 120-2 du Code du travail, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle remplit ces cinq conditions de manière « cumulative ». Si l'employeur n'estime pas utile d'appliquer une telle clause après la rupture du contrat de

L'ENJEU

> **Délier le salarié de son engagement de confidentialité sans contrepartie financière.**

LA MISE EN ŒUVRE

> **Mettre en place un système de surveillance des délais, en cas de rupture du contrat de travail.**

travail, il peut délier le salarié de la clause et ne pas être redevable de la contrepartie financière. Mais encore faut-il que cette levée de la clause de non-concurrence s'effectue dans les délais impartis, lorsque de tels délais existent.

Faits très simples mais conséquences lourdes

Dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 13 septembre 2005, les faits sont très simples mais les conséquences lourdes. Un cadre a été licencié en 1999 pour motif économique. La société a renoncé à faire jouer la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail, sans toutefois respecter les délais prévus par la convention collective applicable : la renonciation a eu lieu au-delà du délai de huit jours après la réception de la lettre de notification du licenciement. Le salarié a contesté cette levée tardive devant le Conseil de prud'hommes et sollicité le paiement de l'intégralité de l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence prévue dans son contrat de travail. En l'espèce, la position de la Cour d'appel de Paris est ferme (CA Paris, 21^e chambre B, 26/9/2002).

D'une part, elle condamne l'employeur au paiement de l'intégralité de l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence au motif que « la renonciation de l'employeur à son bénéfice, notifiée au salarié après l'expiration du délai prévu par la convention collective, était inopérante ». D'autre part, la Cour constate que la clause de non-concurrence est devenue sans objet du fait de la levée... « si bien qu'on ne saurait reprocher au salarié d'avoir accepté un emploi chez un concurrent ». Cette décision produit donc un double effet pour l'entreprise : non seulement, elle doit régler le montant intégral de la clause de non-concurrence levée tardivement, mais elle se voit ensuite opposer son inefficacité. Toutefois, la Cour de cassation ne valide pas totalement la position des juges du fond et opte pour une solution plus équitable. L'employeur a décidé de saisir la Cour de cassation pour contester la décision rendue en appel. Il a obtenu, dans le cadre de ce recours, une décision un peu moins sévère. En effet, la Cour de cassation n'a pas validé en totalité la position du juge du fond. Elle a opté pour une solution plus équitable.

Elle confirme ainsi le fait que la dispense tardive de l'obligation de non-concurrence ne décharge pas l'employeur de son obligation d'en verser au salarié la contrepartie pécuniaire et sanctionne donc l'employeur pour ne pas avoir été diligent. Toutefois, elle précise que l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence n'est due que pour la période pendant laquelle le salarié a respecté la clause. Une position plus nuancée et plus équitable que celle adoptée par les juges du fond. ●