

Éditô

Le chiffre du mois...

4.983

C'est le nombre d'amendements à la loi Travail déposés depuis le début de son examen à l'Assemblée Nationale le 3 mai dernier.

Vous l'avez compris, nous faisons une fixation sur la loi Travail dont nous surveillons chacune des évolutions comme le lait sur le feu.

Alors évidemment, quelques jours après l'utilisation, par le Premier Ministre, de l'article 49.3 pour la faire passer, vous vous attendez à ce que nous poussions des hauts cris et nous lançions dans un débat sur l'opportunité de cette disposition de la Constitution et ses impacts éventuels sur la démocratie.

Il n'en sera rien.

Nous n'entrerons pas dans ce débat purement politique qui ne relève en aucune façon des compétences des avocats en droit du travail que nous sommes. Tout au plus, nous étonnerons nous qu'un texte initialement présenté comme révolutionnaire et progressivement réduit à une peau de chagrin ne parvienne pas à réunir une majorité à l'Assemblée Nationale... C'est certainement mauvais signe pour la démocratie, mais ici encore, c'est un débat qui ne nous concerne pas...

Revenons donc à nos moutons et à notre domaine de prédilection. Notre newsletter de ce mois vous présente un arrêt (pour une fois) prometteur de la Cour de cassation et fait un point général sur les dernières évolutions relatives à l'indemnisation de la clause de non concurrence.

Bonne lecture !



Caroline



Jeanne



Justine

La curiosité du mois...

*Cass. Soc., 13 avril 2016
n° 14-28.293*

La fin de la réparation automatique du préjudice : pour obtenir réparation du préjudice qu'il allègue, le salarié doit désormais apporter la preuve de son existence

La chambre sociale de la Cour de cassation considèrerait jusqu'ici que certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié, qui devait être réparé par l'allocation de dommages et intérêts sans que ce dernier ait même à rapporter la preuve de son existence.

Par un arrêt du 13 avril 2016, la Haute juridiction revient sur sa jurisprudence : le préjudice en matière sociale ne peut plus être présumé et doit être prouvé. En l'espèce, un salarié demandait la réparation du préjudice résultant de la remise tardive de ses documents de fin de contrat. Se fondant sur la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, il faisait valoir que ce manquement de l'employeur lui causait nécessairement un préjudice, sans qu'il ait à en prouver la réalité.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié au motif que « l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond », lesquels avaient constaté à bon droit que le salarié ne versait aucun élément permettant de justifier du préjudice allégué.

Cette décision marque un tournant dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Elle est d'ores et déjà très largement invoquée par les magistrats, saisis de demandes de certains salariés ayant pris l'habitude d'arguer d'un préjudice sans en démontrer l'existence et de solliciter l'octroi de dommages-intérêts souvent élevés à ce titre. ■

...en social

Ô fond du sujet...

La contrepartie financière de la clause de non concurrence : dernières tendances jurisprudentielles

Depuis 2002, la jurisprudence exige que la clause de non concurrence donne lieu à une indemnisation du salarié, sous forme de versements échelonnés tout au long de la période d'interdiction (et tant que le salarié respecte son obligation).

Quatorze ans plus tard, la Cour de cassation continue de faire évoluer les modalités de cette indemnisation.

L'indemnité de non-concurrence peut-elle varier en fonction du mode de rupture ?

Nombre d'entreprises avaient pris l'habitude, depuis 2002, de prévoir dans leurs contrats de travail que le montant de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence varierait en fonction du mode de rupture.

Depuis 2010, la Cour de cassation considère toutefois que le montant de cette contrepartie ne peut être modulé en fonction de la partie à l'origine de la décision de rompre le contrat.

En particulier, le contrat de travail ne peut prévoir de minoration de l'indemnité de non concurrence :

- ni en cas de licenciement pour faute (Cass. soc. 8 avril 2010, n°08-43.056) ;
- ni en cas de démission (Cass. soc. 25 janvier 2012, n°10-11.590).

La disposition prévoyant la minoration étant réputée non écrite, le salarié peut alors prétendre au montant le ●●●

Ô fond du sujet...

- plus élevé de l'indemnité de non concurrence.

Cette interdiction de faire varier le montant de l'indemnité de non concurrence en fonction du mode de rupture vient d'être étendue par la Cour de cassation au cas où la minoration résulte d'une disposition conventionnelle (Cass. soc. 14 avril 2016, n°14-29.679).

Certaines conventions collectives prévoient en effet un montant d'indemnisation de la clause de non concurrence différent en fonction du mode de rupture. A titre d'exemple :

- selon la convention collective de l'industrie textile (qui était concernée dans l'affaire jugée le 14 avril 2016), l'indemnité de non concurrence est égale à 50% du traitement mensuel en cas de licenciement, et au tiers de ce traitement en cas de rupture à l'initiative du salarié ;
- selon la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la contrepartie est égale à 5/10^{ème} de la moyenne mensuelle des appointements et des avantages contractuels en cas de rupture à l'initiative du salarié et à 6/10^{ème} en cas de licenciement et tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi.

Pour la Cour de cassation, la minoration prévue par la Convention Collective est réputée non écrite, de sorte que le salarié peut prétendre au versement de l'indemnité la plus élevée, et ce, quel que soit le mode de rupture.

A compter de quand l'employeur doit-il verser l'indemnité de non concurrence ?

La clause de non-concurrence lie le salarié dès son départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque le salarié est dispensé, par l'employeur, d'exécuter son préavis, il continue de percevoir l'indemnité compensatrice de préavis postérieurement à son départ effectif.

Se pose alors la question du point de départ de l'indemnisation au titre de la clause de non concurrence : celle-ci doit-elle commencer dès le départ effectif du salarié, alors même que ce dernier perçoit encore son salaire, ou à l'issue du préavis ?

Pour la Cour de cassation, en cas de licenciement du salarié avec dispense d'exécution de son préavis, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence est celle du départ effectif du salarié de l'entreprise (Cass. soc. 22 juin 2011 n° 09-68.762). C'est d'ailleurs également à cette date qu'il convient de se placer pour calculer la rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité de non concurrence.

Par conséquent, en cas de dispense de préavis, l'employeur est tenu de verser cumulativement l'indemnité de non concurrence et l'indemnité compensatrice de préavis. ■

Ôn dit & scoÔps

1 Le décret relatif au contrôle de l'application du droit du travail a été publié au Journal Officiel le 27 avril 2016. Ce texte, pris en application de l'ordonnance du 7 avril 2016, précise notamment les modalités de recours à la transaction pénale et celles du prononcé d'une amende administrative par la DIRECCTE. Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2016.

2 Les partenaires sociaux ont trouvé un accord concernant le régime d'assurance chômage spécifique aux intermittents du spectacle le 28 avril 2016. L'accord prévoit notamment une hausse des cotisations patronales et la neutralisation des baisses d'indemnisation après un congé maternité.

3 Un projet de décret relatif aux nouvelles modalités de consultation des IRP issues de la loi Rebsamen a été transmis aux partenaires sociaux par le Ministère du travail le 4 mai 2016. Ce projet concerne notamment le fonctionnement du CHSCT et les informations mises à disposition du CE via la BDES.

Ô faits...

Ce mois-ci nous sommes bien ennuyées. Nous avons écrit deux articles et répondu à une interview. Les articles ne sont pas encore parus et nous ne pouvons donc pas vous en parler, quant à l'interview, un rédacteur en chef a supprimé notre citation au tout dernier moment !! Nous nous rattrapons donc sur la rubrique « Ô faits... » le mois prochain !

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés ? Voici les trois dernières éditions de notre « Quoi de Neuf : en social ».

[Avril 2016](#)

[Mars 2016](#)

[Février 2016](#)

