



FEVRIER
2022

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET RENONCIATION À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

LES RÈGLES D'ARTICULATION RUPTURE CONVENTIONNELLE ET RENONCIATION À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE VIENNENT D'ÊTRE PRÉCISÉES PAR LA COUR DE CASSATION (CASS., SOC., 26 JANVIER 2022, N°20-15.755).

LORSQU'IL SOUHAITE RENONCER À L'APPLICATION D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE, L'EMPLOYEUR DOIT RESPECTER LES MODALITÉS DE FORME ET DE DÉLAI PRÉVUES PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL OU, À DÉFAUT, PAR LA CONVENTION COLLECTIVE À LAQUELLE CELUI-CI SE RÉFÈRE (CASS. SOC. 28-3-2007 N° 06-40.293 F-D). MAIS IL PEUT AUSSI ÊTRE TENU DE RESPECTER D'AUTRES CONTRAINTES IMPOSÉES PAR LA JURISPRUDENCE COMME L'ILLUSTRE, UNE NOUVELLE FOIS, L'ARRÊT RENDU PAR LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION LE 26 JANVIER 2022 ET PROMIS À UNE LARGE PUBLICATION.

EN L'ESPÈCE, LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE INSÉRÉE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ DEVAIT S'APPLIQUER PENDANT UN AN À COMPTER DE LA RUPTURE EFFECTIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL. ELLE PRÉVOYAIT PAR AILLEURS LA FACULTÉ POUR L'EMPLOYEUR DE RENONCER À CETTE CLAUSE PAR DÉCISION NOTIFIÉE AU SALARIÉ À TOUT MOMENT DURANT LE PRÉAVIS OU DANS UN DÉLAI MAXIMUM D'UN MOIS À COMPTER DE LA FIN DU PRÉAVIS OU, EN L'ABSENCE DE PRÉAVIS, DE LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT.

LE SALARIÉ ET SON EMPLOYEUR ONT SIGNÉ UNE CONVENTION DE RUPTURE INDIVIDUELLE LE 27 MARS 2015, AVEC DATE D'EFFET AU 5 MAI. LE 11 SEPTEMBRE 2015, EN RÉPONSE À LA DEMANDE DU SALARIÉ DE VERSEMENT DE LA CONTREPARTIE FINANCIÈRE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE, SON EMPLOYEUR L'A INFORMÉ QU'IL L'AVAIT RELEVÉ DE SON OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE DEPUIS SON DÉPART DE L'ENTREPRISE.

POUR LA COUR D'APPEL, IL IMPORTAIT PEU QUE LES DÉLAIS DE RENONCIATION PRÉVUS DANS LA CLAUSE N'AIENT PAS ÉTÉ RESPECTÉS, PUISQU'IL N'Y AVAIT PAS EU, EN L'OCCURRENCE, DE PRÉAVIS NI DE LICENCIEMENT ET QU'IL ÉTAIT ÉTABLI QU'À COMPTER DU 11 SEPTEMBRE 2015 LE SALARIÉ ÉTAIT INFORMÉ DE LA VOLONTÉ DE L'EMPLOYEUR DE RENONCER À LA CLAUSE. SA DÉCISION EST CASSÉE.

POUR LA COUR DE CASSATION, EN MATIÈRE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE, L'EMPLOYEUR QUI ENTEND RENONCER À L'EXÉCUTION DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DOIT LE FAIRE AU PLUS TARD À LA DATE DE RUPTURE FIXÉE PAR LA CONVENTION, QUELLES QUE SOIENT LES STIPULATIONS OU DISPOSITIONS CONTRAIRES.

CONSEIL : SI VOUS ACCOMPAGNEZ DES SALARIÉS DANS LE CADRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE, INFORMEZ-LES DE CET ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION. LES RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES POUR LES SALARIÉS EN CAS DE DÉNONCIATION TARDIVE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE PEUVENT ÊTRE TRÈS IMPORTANTES !

DERNIÈRES ACTUALITÉS

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

LE DÉCÈS DU SALARIÉ REMPLACÉ N'AVANCE PAS LE TERME DU CONTRAT DE MISSION CONCLU À TERME PRÉCIS

LE CONTRAT DE MISSION, CONCLU POUR REMPLACER UN SALARIÉ ABSENT ET QUI COMPORTE UN TERME PRÉCIS, DOIT ÊTRE POURSUIVI JUSQU'À SON TERME MALGRÉ LE DÉCÈS DU SALARIÉ REMPLACÉ. AINSI, LA DEMANDE DE REQUALIFICATION EN CDI DU CONTRAT DE MISSION DONT L'EXÉCUTION S'EST POURSUIVIE APRÈS LE DÉCÈS DU SALARIÉ REMPLACÉ JUSQU'AU TERME INITIALEMENT PRÉVU DOIT ÊTRE REJETÉE (CASS. SOC. 12 JANVIER 2022 N° 20-17.404 (N° 58 FD) STÉ GENERALI VIE).

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER UNE MUTATION AU NOM DE SES CONVICTIONS RELIGIEUSES ? L'EMPLOYEUR NE SE REND PAS COUPABLE DE DISCRIMINATION EN IMPOSANT À UN SALARIÉ DE RELIGION HINDOUISTE DE TRAVAILLER DANS UN CIMETIÈRE, DÈS LORS QUE CETTE MESURE EST JUSTIFIÉE PAR UNE EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DÉTERMINANTE (CASS. SOC. 19-1-2022 N° 20-14.014 FS-B, STÉ DERICHEBOURG PROPRTÉ C / S).

PAS D'ARRÊT DU TÉLÉTRAVAIL ACCORDÉ DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES À UN SALARIÉ SANS SON ACCORD !

UN SALARIÉ QUI REFUSE DE REVENIR TRAVAILLER 2 JOURS PAR SEMAINE AU SIÈGE DE L'ENTREPRISE ALORS QUE SON EMPLOYEUR A ACCEPTÉ PENDANT PLUSIEURS ANNÉES QU'IL NE S'Y RENDE QU'ÉPISODIQUEMENT PEUT OBTENIR LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL AUX TORTS DE L'EMPLOYEUR. (CA ORLÉANS 7-12-2021 N° 19/01258, S. C / STÉ IMPRIMERIE BAUGÉ ET FILS).

CABINET DE PARIS :
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE LOUVIERS :
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS

@ CONTACT@AVOCATSVMA.FR