cadres CFTC

La Vie à Défendre

www.cftc.fr

Aider toutes les familles

Nouvelles de l'Union générale des ingénieurs cadres et assimilés - U.G.I.C.A. - N° 116 - Trimestriel - Mars 2009 - 3 €

La CFTC s'engage avec les salariés
pour la Formation Professionnelle Continue

Diplômes, titres homologués

CIF : Congé Individuel de Formation

Contrat d'apprentissage

Contrat de professionnalisation

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

FPC

DIF : Droit Individuel à la Formation

Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié justifiant au moins 1 an d'ancienneté dans son entreprise. Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, et le choix de l'action de formation suivie est arrêté en accord avec son employeur. Ces actions de formation peuvent relever d'actions de promotion, d'acquisition / entretien / perfectionnement des connaissances, d'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou de qualification professionnelle. Tout salarié en CDI et à temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel de formation (DIF) d'une durée de vingt heures (sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure). Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Les droits acquis au titre du DIF peuvent être cumulés sur une durée de six ans, **et le contingent d'heures de formation disponible à ce titre est plafonné à 120 heures.**

CBC : Congé de Bilan de Compétences

Période de professionnalisation

F P C

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
www.cftc.fr

Famille, la mal aimée !

Dans son intervention du 13 février dernier, le Président de la République a réaffirmé sa volonté de *« soutenir TOUTES les familles, car elles sont la base de notre société »*. Belle affirmation de principe, que l'UGICA ne peut que partager. Reste que les actes ne suivent pas vraiment, comme chacun peut le constater.

Par exemple, le professeur Jacques Bichot rappelait récemment que *« depuis 1995, la base de calcul des prestations familiales (BMAF) avait augmenté, comme les prix, de 20%, alors que les salaires ont gagné en moyenne 32%. »*

Créées pour compenser le coût d'éducation d'un enfant, les allocations familiales se sont transformées depuis une vingtaine d'années en assistanat à minima au profit « des familles modestes », donnant ainsi aux « classes moyennes », en particulier aux cadres, l'impression souvent justifiée d'être les mal aimés du système, dont elles sont pourtant les plus importants contributeurs.

Dans ce contexte, que dire de la volonté de certains de revoir à la baisse les majorations pour enfants élevés prévues par les régimes de retraites complémentaires AGIRC/ARRCO, alors même que se sont les familles qui, grâce à leurs enfants, assurent la pérennité de nos régimes de retraite par répartition…

Tous les experts s'accordent d'ailleurs pour reconnaître que c'est, pour partie, sa politique familiale longtemps « volontariste » qui, aujourd'hui encore, épargne à notre pays l'effondrement démographique que connaissent la plupart de nos voisins européens, tel que l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie…

Pour conclure, les familles, notamment les familles de cadres, ne revendiquent pas l'aumône. Elles souhaitent simplement que la contribution qu'elles apportent à la nation soit reconnue à sa juste valeur. Comme le faisait remarquer le cardinal Antonelli, président du Conseil pontifical pour la famille : *« Pourquoi une famille qui décide d'avoir des enfants devrait*-elle devenir plus pauvre ? ».

I.S.

Les comptes 2008 de l'UGICA ont été certifiés pour la première fois par un commissaire aux comptes. Cette certification n'a fait l'objet d'aucune réserve.

Edito

Isabelle Sancerni

LES CADRES RATTRAPÉS PAR LE CHÔMAGE

Le marché de l'emploi des cadres est désormais rattrapé par la crise. Après une période faste des années 2005-2008, l'année 2009 connaît une chute des recrutements cadres. En effet, le nombre d'offres d'emploi confié à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) a reculé de 25 % en janvier par rapport à janvier 2008. Selon une étude APEC, les recrutements de cadres après une chute en 2009 devrait quasi stagner en France les trois années suivantes sur fonds de récession. L'APEC n'attend pas de reprise avant… 2013 !

Toutefois, le nombre d'offres reste à un niveau élevé (164000 embauches prévues contre 200000 en 2008), ce chiffre étant de 71000 lors de la crise de 1993. Si les prévisions s'avèrent exactes sur la durée, c'est moins le chômage massif des cadres qui est à craindre que le chômage de longue durée qu'ils risquent de subir. A titre d'exemple, en avril 2008, 54% des cadres au chômage retrouvaient un emploi en mois de six mois, ils n'étaient plus que 46% en octobre et le chiffre tombe en mars 2009 à 35%.

Néanmoins, la révision des hypothèses faites par le ministère de l'Economie passant d'une croissance de 0,5% en 2009 à une récession de –1,5% incite à la prudence. D'autant que l'OCDE table pour la France sur un chiffre au-delà des -2%.

Contre toute attente, le chômage partiel s'étend aux cadres. Cette « nouveauté » provient de l'assouplissement des conditions d'octroi. En effet, auparavant, l'entreprise devait justifier de la fermeture totale d'un établissement pour bénéficier du chômage partiel alors que maintenant, il suffit de la fermeture d'une entité homogène ou d'une équipe projet. Ainsi, le simple ralentissement d'activité qui autrefois n'affectait pas les cadres peut entraîner pour eux-aussi du chômage partiel.

TRAÇAGE DES INDIVIDUS : QUELS ENJEUX POUR LES LIBERTÉS ?

C'est avec un grand plaisir qu'Isabelle Sancerni, a accueilli Monsieur Alex Türk, Président de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés), qui est intervenu, lors de notre dernier dîner-débat au Cercle Républicain, le 17 décembre 2008.
Elle remercie tout particulièrement Georges Darnel membre d'Honneur du Bureau de l'UGICA-CFTC, grâce à qui nous recevons ce soir notre invité.

Roger Pol Cottereau présente Alex Türk, et la CNIL

Originaire de Roubaix, Alex Türk est Maître de Conférences et professeur de droit public à l'université catholique de Lille. En 1992, il est élu Sénateur du Nord (non-inscrit) et est réélu en 2001. Aujourd'hui Président des CNIL Européennes (comprenant 27 pays), il a été dans le passé membre de l'autorité de contrôle de Schengen, conseiller technique au Cabinet du Garde des Sceaux et du ministre de la Justice.
Le début du système de fichage commence dans les années 70. En 1974, un projet nommé SAFARI (Système Automatisé pour les Fichiers Administratifs et le Répertoire des Individus) a été créé. Il soulignait les dangers de certaines utilisations de l'informatique et faisait craindre un fichage de la population. Le gouvernement a donc décidé de créer une Commission pour garantir le développement de l'informatique dans le respect des libertés individuelles et des libertés publiques. Aujourd'hui la CNIL est « inondée » de plaintes. Cependant, un point noir est à noter, la CNIL française manque d'effectifs (130 employés) et de moyens, elle à un budget inférieur à celui d'autres pays européens tel que l'Allemagne (400 employés) ou la Grande-Bretagne (300 employés). Elle relève du Ministère de la Justice.

Intervention de Monsieur Alex Türk

Monsieur Alex Türk tient à remercier Isabelle Sancerni pour son invitation à ce Dîner Débat.
La CNIL est une autorité administrative indépendante, ni de droite, ni de gauche qui siège dans la collégialité.
Le Président de la CNIL énumère les sujets qu'il abordera ce soir. Tout d'abord tout ce qui traite des fichiers, puis viendra la problématique Internationale notamment entre les Etats-Unis et l'Europe.
Dans un premier temps il souhaite évoquer les préoccupations de la CNIL en ce qui concerne le citoyen aussi bien en tant que particulier, que salarié. Il y a 15 ans le plus gros problème était les fichiers commerciaux. Aujourd'hui c'est encore une demande courante mais très facile à traiter. La grande préoccupation actuellement est la définition d'un équilibre entre d'une part la protection des libertés individuelles et le développement des technologies nouvelles.

Le traçage des individus :

• Dans l'espace :

C'est tout ce qui concerne le développement des technologies telles la vidéosurveillance, la biométrie et la géolocalisation. Avec la vidéosurveillance, on peut voir les déplacements d'une personne en temps réel et différé, grâce aux caméras implantées dans les entreprises ou dans les lieux publics. La biométrie, elle, permet de voir où l'on est au moment où on utilise ce système. La géolocalisation c'est le recours aux bracelets, aux GPS, aux puces RFID. Ce système permet également de suivre les biens et les personnes en temps réel ou différé.

La CNIL est débordée par ce type de demandes venant des entreprises (75 % privées et 25 % publiques).

Se pose alors le problème de la garantie des libertés et de l'intimité. A échéance 2015, des experts prévoient d'utiliser la nanotechnologie. Ces systèmes invisibles au microscope permettront de tout entendre, tout voir et il n'y aura plus de confidentialité, partout où on se trouvera on pourra être observé.

La plupart des gens (surtout les jeunes) disent qu'ils ne s'en préoccupent pas, qu'ils n'ont rien à cacher. Les jeunes d'aujourd'hui ne pensent pas que la protection de la vie privée, signifie simplement protéger ce que l'on est. On peut vouloir se promener sans être observé par une caméra même si on n'a rien de mal à se reprocher. Le but de la CNIL est d'essayer de bâtir des cadres juridiques pour empêcher les dérives.

La biométrie est l'analyse des caractéristiques biologiques d'une personne, destinée à déterminer son identité de manière irréfutable (par exemple les empreintes digitales, vocales …).

En ce qui concerne la biométrie, il faut obligatoirement obtenir au préalable l'accord de la CNIL pour pouvoir mettre ce système en place, c'est ce que l'on nomme le « pouvoir d'autorisation ». Plus un système est invasif par rapport à la vie privée, moins la CNIL l'acceptera. Pour utiliser la biométrie il faut que cela ait un intérêt majeur ; on ne peut pas mettre les mêmes moyens à l'entrée du tarmac d'un aéroport (utilisation par exemple de l'empreinte digitale) et au réfectoire d'un établissement scolaire (il est plutôt conseillé d'utiliser le contour de la main). Il n'y a pas de bonne ou mauvaise biométrie, tout dépend en fin de compte de son usage.

Pour la vidéosurveillance c'est le même raisonnement, mais le gros problème est qu'actuellement la loi est compliquée car il y a deux juridictions compétentes qui se chevauchent : La commission départementale placée auprès du préfet et la CNIL.

Concernant la géolocalisation, elle se développe très fortement, surtout dans les entreprises qui traitent de questions logistiques. La CNIL n'a pas d'objection majeure à condition que le salarié soit au courant, qu'il ait un pouvoir de contrôle et qu'il puisse se déconnecter du système en dehors de ses heures de travail, notamment au moment des loisirs. Mais il y a parfois des utilisations excessives comme dans certaines discothèques espagnoles où l'on implante sous la peau des personnes des puces RFID pour qu'ils puissent rentrer de manière privilégiée dans l'établissement. A l'opposé cette technologie peut rendre des services déterminants par exemple pour des familles dont l'un des membres est atteint de la maladie d'Alzheimer.

En conclusion, une même technologie peut avoir des objectifs opposés, c'est pour cette raison que la CNIL regarde tous les cas un par un et effectue pour chaque demande une analyse détaillée.

• Dans le temps :

La problématique concerne le suivi des personnes sur Internet notamment avec les moteurs de recherches et les réseaux sociaux.
Une personne qui adhère à un réseau social dévoile des informations personnelles, ainsi que sur son entourage. Par la suite ces informations peuvent être récupérées et gardées par ces sites. Le problème principal est que ce que l'on a dit étant jeune, nous suivra toute la vie. On perd alors la capacité d'évoluer, de changer, de mûrir et de se contredire. Or, on peut penser différemment à 25 et 35 ans. Les inquiétudes de la CNIL sont la divulgation de la sphère privée d'un individu et la perte du libre arbitre

Georges Darnel, à droite, et son fils.

Questions / Réponses

Pourquoi la nouvelle habilitation d'agent de sécurité nécessite une demande de vérification du contenu du fichier STIC et pourquoi les avocats n'y ont-ils parfois pas accès ?

Le fichier STIC (Système de Traitement des Infractions Constatées) est le plus grand fichier de police français. Il regroupe un peu plus de 25 millions d'informations et concerne 5 à 6 millions de personnes qui ont été soit condamnées, soit mises en cause, soit victimes.

Depuis une dizaine d'années, il a été décidé par le gouvernement que tout emploi ayant un rapport avec la sécurité (cela concerne environ 1 million d'emplois) doit obtenir la délivrance d'un agrément préfectoral délivré après consultation du STIC.

Le principal problème avec ce fichier est sa gestion car les enregistrements sont parfois inexacts ou incomplets. Quand une personne est relaxée ou qu'il y a un non-lieu, il n'y a pas automatiquement une remise à jour du fichier et les informations y sont donc conservées.

Le second problème que pose le fichier STIC est la durée de traitement des dossiers car il y a un grand nombre de demandes de la part des citoyens et la CNIL à un retard de 2 000 à 3 000 dossiers. C'est pour cette raison qu'il faut un délai d'environ 1 an entre le jour de la demande de vérification et le jour de la réponse.

En conclusion, il y a des milliers de personnes qui demeurent dans le fichier STIC de façon injustifiée, notamment en raison de l'absence de transmission par l'autorité judiciaire des suites.

Est-il possible de demander tous les éléments qui nous concernent dans les fichiers comme STIC ou EDVIGE ?

C'est un droit indirect, il faut s'adresser à la CNIL qui désignera un des huit hauts magistrats membre de la CNIL. Une recherche sera alors faite à votre nom.

Par la suite, une réponse écrite est adressée au demandeur, en l'informant que la vérification a bien été effectuée, on énonce ce qui a été trouvé et les modifications qui ont éventuellement été apportées.

Dans certains cas, le policier et le magistrat conviennent ensemble de ne pas divulguer les informations car elles sont trop sensibles. La loi prévoit qu'on ne dévoile pas le contenu du dossier si cela touche à la sûreté de l'Etat.

Dans les autres pays, il faut faire ses recherches par soi-même, ce qui est un inconvénient car ces hauts magistrats sont habitués aux recherches, ils ont toutes les compétences nécessaires et la réponse sera d'autant plus rapide.

Les échanges continuent à la table d'honneur…

La CNIL en quelques chiffres pour l'année 2007 :

- *56 404 traitements de données nominatives ;*
- *4 455 plaintes, une augmentation de 25 % par rapport à 2006 ;*
- *2 662 droits d'accès indirects, une augmentation de 67 % par rapport à 2006 ;*
- *395 délibérations ;*
- *164 contrôles ;*
- *101 mises en demeure ;*
- *9 sanctions financières ;*
- *5 avertissements.*

Comment un salarié peut-il vérifier si son entreprise a bien déclaré à la CNIL ses traitements ?

Pour avoir ces informations il faut contacter par courrier ou par téléphone la CNIL, même de façon anonyme.

Ensuite la CNIL vérifie si l'entreprise a bien déclaré ses traitements.

Un salarié peut aussi saisir la CNIL d'une plainte s'il a un doute sur la légalité des agissements de son employeur. La CNIL peut se rendre sur place pour effectuer un contrôle et demande à accéder à l'ensemble des fichiers ou dispositifs. La CNIL à un pouvoir de contrôle, c'est-à-dire que si une personne porte plainte, les contrôleurs habilités par le Premier Ministre, accompagnés d'experts et d'ingénieurs si nécessaire, se rendent dans l'entreprise et rentrent dans tout le système informatique.

Si l'entreprise s'y oppose le juge est saisi pour délit d'entrave. De plus, la loi autorise à publier dans le journal les informations trouvées.

Si le salarié donne ses coordonnées, la CNIL lui rendra compte de la situation.

Le correspondant informatique et libertés

Les entreprises ont la possibilité de prendre un correspondant informatique et libertés (fortement recommandé par la CNIL) qui est chargé d'assurer tous les problèmes de respect de la loi informatique. Pour se doter de ce correspondant l'entreprise doit faire une procédure très simple de notification à la CNIL. La société sera alors dispensée de toutes formalités préalables pour tous les nouveaux traitements informatiques sauf la biométrie. Le second intérêt pour le chef d'entreprise est d'avoir près de lui un spécialiste qui va être capable d'organiser les différents traitements informatiques. De plus, le correspondant informatique et liberté est prioritaire pour accéder aux informations et la CNIL organise une formation gratuite pour tous les nouveaux arrivants.

Quelle est l'indépendance du correspondant informatique face à la direction de l'entreprise ?

Lorsqu'on a le sentiment que le correspondant informatique de la société n'apporte pas des réponses claires ou exactes, il faut s'adresser à la CNIL qui le contactera afin d'avoir un entretien avec lui.

Sur le problème de l'indépendance, il ne peut effectivement pas être totalement indépendant car il est salarié de l'entreprise. Actuellement c'est un poste facultatif et le salarié n'est pas protégé, afin que les entreprises ne soient pas réticentes à sa création. Dans le futur, la CNIL souhaiterait que ce poste soit obligatoire, le correspondant deviendra alors un salarié protégé. Sur les 4 000 entreprises disposant actuellement d'un correspondant, la CNIL n'a eu qu'un seul problème mais d'une manière générale tout se passe bien.

Si le correspondant n'exerce pas correctement sa fonction, l'entreprise perdra alors son agrément et n'aura plus de facilité d'accès à l'information.

Alex Türk et Isabelle Sancerni, deux présidents attentifs !

Que pense la CNIL du développement des réseaux sociaux tel que facebook ou myspace ?

La difficulté est le problème du droit applicable entre les Etats-Unis et l'Europe. Ces sites Internet sont principalement des sociétés américaines, qui exercent leur activité sur le territoire européen, et qui contestent l'applicabilité de notre droit.

Un groupe permanent Etats-Unis / Europe a été créé. Il est co-présidé par la représentante de la FTC américaine et le Président de la CNIL française, son but est de mettre en place un code avec des critères de bonne conduite pour améliorer les choses.

Concernant les moteurs de recherche, la grande difficulté est la durée de conservation des données. Les Etats-Unis considéraient pouvoir les garder pour l'éternité, ce qui n'est pas envisageable pour l'Union Européenne. Progressivement le gouvernement américain s'est rendu compte que pour rétablir la confiance, il était nécessaire de fixer une limite. Sur le territoire européen on ne peut pas conserver les données plus de 6 mois. La CNIL a envoyé dans ce sens une recommandation officielle aux différents moteurs de recherche pour définir de la limitation de conservation des données, cette recommandation est en cours de préparation pour les réseaux sociaux.

Comment se positionne la CNIL au sujet des bracelets électroniques dans les maternités ?

Il faut essayer d'éviter les faux-semblants. La CNIL n'a pas d'opposition de principe à l'usage des bracelets électroniques. Néanmoins si on met un système de surveillance la vigilance est relâchée. Il faut toujours regarder s'il est nécessaire de mettre en place des systèmes technologiques pour remplacer l'activité humaine. C'est pour cette raison qu'il faut traiter ce sujet cas par cas.

Comment faire pour mieux connaître la diversité de notre société, alors que la loi informatique et libertés interdit de recueillir des données faisant apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques des personnes ?

En ce qui concerne la diversité ethnique, il ne peut pas appartenir à une autorité administrative indépendante non élue au suffrage universel de traiter la question de la création ou non d'un référentiel ethno-racial ; seul le législateur peut le faire. C'est lui qui doit prendre cette responsabilité.

La CNIL a été saisie par des chercheurs du CNRS, de l'INED et de l'INSEE afin de pouvoir réaliser des recherches scientifiques sur cette question ethno-raciale, dans l'intérêt

d'assurer la diversité. Un amendement a été déposé au Parlement pour autoriser ces études sous réserve d'un accord exprès de la CNIL. Le Conseil Constitutionnel a alors annulé cet amendement. Par la suite, dans les cahiers du Conseil Constitutionnel (commentaires doctrinaux à partir de la jurisprudence du Conseil), il y a un paragraphe qui vient corriger les choses et autorise les études du CNRS, de l'INED et de l'INSEE.

Est-ce vrai qu'un téléphone portable peut capter ce qui se passe autour de lui, même en étant éteint ?

C'est en effet un risque. Dans des hypothèses de procédure judiciaire, uniquement dans le cadre d'analyse criminelle, on peut suivre en temps réel le déplacement d'une personne grâce à son téléphone portable.
Cela montre une nouvelle fois qu'une technologie peut avoir des effets à la fois positifs et négatifs. Ce système de recherche a notamment été utilisé à la suite du tsunami par le Ministère des Affaires Etrangères grâce à une autorisation exceptionnelle accordée par la CNIL, pour que les policiers puissent repérer les ressortissants français se trouvant sur les lieux de la catastrophe. C'est également très utile en cas d'enlèvement ou de recherche d'un criminel.

Il y a-t-il des référentiels labellisés par la CNIL en matière de protection des données personnelles ?

La loi de 2004 prévoyait expressément que la CNIL puisse faire de la labellisation, mais le décret confirmant cette loi n'est jamais sorti. Le gouvernement répond qu'il s'agit d'un dossier très complexe car il repose sur deux ministères celui de la justice et celui des affaires économiques.
Beaucoup d'entreprises appellent la CNIL pour lui reprocher de ne pas avoir mis en place cette stratégie de labellisation qui pose des problèmes de concurrence par rapport aux entreprises extérieures à la France.

Pensez-vous que la CNIL aurait toujours la même vocation si dans les structures il y avait un équilibre des pouvoirs, équilibre d'accès à l'information et de pouvoir de décision ?

La CNIL a un statut d'autorité indépendante. Son rôle est, au nom de la société française, de proposer sur chaque sujet des équilibres qui lui paraissent raisonnables. Ces équilibres sont ensuite proposés aux pouvoirs publics et à l'opinion publique. Elle a vocation à être pérennisée dans le paysage français. Pour revenir sur un point abordé précédemment, la difficulté réside dans les moyens alloués à la CNIL. Actuellement la CNIL comporte aux alentours de 130 salariés, les Allemands sont plus de 400, les Anglais 300… En 5 ans les effectifs ont quasiment doublé mais restent tout de même en bas du peloton européen. Cette notion de moyens est importante car elle conditionne l'indépendance de la CNIL qui a proposé au Premier Ministre de changer le système budgétaire. Elle souhaiterait, plutôt qu'un financement sur le budget de l'Etat et donc par l'impôt, être désormais financée par une redevance payée par les entreprises et les collectivités locales utilisant un système informatique quel qu'il soit. C'est le système anglais qui permet à la CNIL britannique d'avoir deux fois plus de moyens qu'en France et d'être totalement indépendante de l'Etat.

Des convives nombreux et intéressés…

Conclusion

Roger-Pol Cottereau conclut la soirée en remerciant notre invité, qui a tenu ce soir une performance inhabituelle dans nos dîners-débats avec des questions orales plutôt qu'écrites, tout en répondant avec beaucoup de vélocité et de conviction face à des questions très diverses.
Le Président de la CNIL nous a rassuré en ce qui concerne le respect des libertés, car autant on apprécie la traçabilité en ce qui concerne l'alimentation, autant nous y sommes opposés en ce qui concerne la nature humaine. Dans le monde où nous vivons, nous avons beaucoup apprécié les passages réguliers sur l'intimité de la personne, le respect de l'individu, on peut certes être filmés mais il serait bon de demander l'autorisation en aval.
Roger-Pol Cottereau souhaite revenir sur le sujet de l'utilité de la CNIL. Il rappelle que nous sommes aussi une organisation porteuse et créatrice de médiation. Même dans un système magnifiquement harmonisé, avec des pouvoirs équilibrés, la personne humaine est tellement complexe qu'elle aura toujours besoin de médiation et, dans le monde où nous vivons, d'une CNIL

DOSSIER

LES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE

Les clauses de non-concurrence ont pour objet d'interdire au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, l'exercice d'une activité professionnelle concurrentielle (au service d'un nouvel employeur ou en son propre nom) susceptible de porter préjudice à son ancien employeur. Il s'agit donc d'une « protection » pour l'employeur mais qui, par voie de conséquence, pénalise nécessairement le salarié.

Les clauses de non concurrence ne sont pas limitées aux cadres, mais en pratique, ce sont surtout ces derniers qui s'y trouvent soumis. Ces clauses extrêmement fréquentes donnent pourtant lieu à un abondant contentieux. L'explication peut être trouvée, au moins en partie, par le contexte économique difficile et extrêmement concurrentiel. La crise économique que nous vivons actuellement risque d'accroître encore un peu plus les difficultés liées à leur application.

Mais une seconde explication peut être avancée pour comprendre la multiplication des recours judiciaires : aussi paradoxal que cela puisse paraître, il n'existe aucun texte légal ou conventionnel pour les encadrer ! L'ensemble des règles sont donc issues des prétoires.

Historiquement, ces clauses sont issues du droit commercial et ont été simplement transposées en droit du travail, d'où la nécessité pour la Cour de cassation de les adapter au monde du travail.

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 dit « accord relatif à la modernisation du marché du travail » avait pourtant pris en compte cette lacune législative et conventionnelle en promettant de les encadrer par la voie d'une nouvelle négociation... Or à ce jour, rien n'a été fait, au détriment aussi bien des employeurs que des salariés, placés dans une incertitude juridique.

DOSSIER

A l'heure actuelle, les règles de validité, de mise en œuvre et de rupture des clauses de non-concurrence sont issues de décisions prisent par la Cour de cassation. Autrement dit, l'engagement réel des parties au contrat est souvent ignoré, ou au moins soumis aux différents revirements des magistrats.

Cette situation a le mérite de s'adapter en permanence aux réalités économiques du marché du travail, mais elle a également le défaut de rendre nulle toute lisibilité pour les parties.

L'encadrement jurisprudentiel des clauses de non-concurrence admet leur validité mais de façon de plus en plus restreinte, car il convient de le concilier avec deux principes fondamentaux de notre démocratie :

- Le principe de « ***liberté du commerce et de l'industrie*** » (article 7 de la loi de 1791),
- Le principe de « ***liberté du travail*** » garanti par la Constitution.

Au vu des difficultés économiques prévues, au moins pour cette année, avec pour corollaire une tension encore plus accrue du marché du travail, nul doute que la Cour de cassation sera davantage vigilante afin que les salariés ne subissent pas de « double peine ». Retrouver un emploi en 2009, suite à un départ volontaire ou contraint, sera déjà relativement complexe et une admission trop large de ces clauses ne pourra qu'amplifier la difficulté pour les demandeurs d'emploi.

I. LES SOURCES

En l'absence de clause de non-concurrence, le salarié est totalement libre d'exercer à son compte ou de se mettre au service d'une société concurrente de son précédent employeur.
Une clause empêchant cette liberté du travail garantie par la constitution constitue donc une exception et ce faisant, **ne se présume pas**. Toute clause de non-concurrence **doit être écrite**.

Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, deux sources sont admises :

♦ Convention collective

La convention collective peut prévoir l'existence et les modalités de mise en œuvre des clauses de non-concurrence, mais dans cette hypothèse, elle ne sera opposable au salarié qu'aux conditions suivantes :

– Le salarié doit avoir été **informé de l'existence** d'une telle clause dans l'accord collectif,
– Le salarié doit avoir été **mis en mesure d'en prendre connaissance**,
– L'employeur doit **strictement respecter les conditions** fixées dans la convention collective,
– L'encadrement conventionnel ne s'appliquera **que s'il est plus favorable** que l'éventuelle clause de non-concurrence également présente dans le contrat de travail.

En pratique, le respect de ces conditions se traduit par la remise d'une copie de la Convention collective au salarié, lors de la signature de son contrat de travail et d'une mention dans ce dernier de l'existence d'une clause de non-concurrence, applicable dans les conditions fixées dans l'accord collectif.

En l'état, la jurisprudence admet donc la possibilité d'une clause de non-concurrence prévue dans la convention collective. Or cette possibilité semble être remise en cause par l'ANI du 11 janvier 2008 qui n'autoriserait plus, a priori, que les clauses figurant dans le contrat de travail *(voir encadré final, Article 10 de l'ANI : « … les contrats de travail devront préciser… »)*.

♦ Contrat de travail

Il s'agit du cas le plus commun : le contrat de travail fait figurer l'existence et les modalités de la clause. Mais dans cette hypothèse, la clause doit être présente dès l'embauche.

En effet, dans l'hypothèse où l'employeur voudrait **insérer une clause de non-concurrence en cours d'exécution du contrat**, alors il ne peut le faire sans l'assentiment du salarié puisqu'il s'agit dans ce cas d'une **modification du contrat de travail**. Sans signature d'un avenant, et donc

sans l'accord exprès du salarié, la clause ne lui sera pas opposable.

La Cour de cassation est également venue préciser que l'application de la clause ne pouvait être hypothétique, dans le sens où le salarié doit savoir si, lors de son départ de l'entreprise, il aura ou non toute latitude pour travailler chez un concurrent. En pratique, il est même relativement courant que les cadres se fassent débaucher par des concurrents.

En ce sens, la Haute juridiction proscrit les clauses prévoyant la faculté, pour l'employeur, d'imposer une obligation de non-concurrence après la rupture du contrat de travail. Ce type de clause est nul.

Notons qu'en cas de « **conflit de normes** » entre les stipulations de l'accord collectif et le contrat de travail, le juge n'annulera pas l'obligation de non-concurrence, mais la **réduira à la hauteur de la disposition la plus avantageuse pour le salarié**.

Par exemple, si la convention collective prévoit une interdiction de concurrence limitée à deux années maximum, la clause du contrat de travail qui prévoyait quant à elle une durée de trois ans, sera réduite à deux ans, mais ne sera pas annulée.

II. LES CONDITIONS DE VALIDITE

Comme précédemment indiqué, c'est la Cour de cassation qui a établie les différentes conditions de validité des clauses de non-concurrence au fil de ses décisions. Pour ce faire, il convenait d'établir différentes règles conciliant deux intérêts a priori contradictoires : l'intérêt de l'entreprise, et celui du salarié.
Ainsi, les juges ne valident les clauses de non-concurrence que si elles respectent, **de façon cumulative,** les conditions suivantes ;

A) Etre indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,

A défaut d'apporter une telle preuve, l'employeur ne pourra se prévaloir de la clause de non-concurrence.

Cette condition sera appréciée par les magistrats selon la nature de l'emploi, la qualification et les fonctions qu'exerçait le salarié. Il sera également tenu compte de la **nature de l'activité de l'entreprise** : il doit exister un réel risque pour elle au niveau, par exemple, d'un savoir faire spécifique ou de sa clientèle.

D'ailleurs, la jurisprudence retient régulièrement l'absence de contact avec la clientèle de l'ex-salarié, afin d'estimer que cette condition n'est pas remplie. Cette jurisprudence est issue de l'affaire dite du « laveur de vitres » (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 mai 1992).

Mais cette première condition, même si elle s'avère être remplie, comporte également une **limite** : la clause doit **laisser la possibilité pour le salarié d'exercer une activité conforme à sa formation, son expérience et à ses connaissances**.

Pour respecter cette condition, il sera très souvent nécessaire pour l'employeur de limiter l'interdiction de concurrence à un secteur d'activité. Il est néanmoins possible pour l'employeur de ne pas limiter l'interdiction à la seule fonction exercée par le salarié, mais de l'étendre à d'autres emplois ou qualifications.

Si la possibilité pour le salarié d'exercer une activité conforme **à sa formation, son expérience et à ses connaissances** n'est pas respectée, le juge peut restreindre l'application de la clause en limitant, par exemple, ses effets dans le temps ou l'espace.

L'analyse des magistrats se réalise « ***in concreto*** », autrement dit en fonction de la situation pragmatique et personnelle du salarié : qualification, parcours professionnel, âge…

B) Etre limitée dans le temps

Toute clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps. A défaut, si elle avait été admise de façon perpétuelle, cela contredirait

clairement le principe de liberté du travail garanti par la constitution. Ce principe constitutionnel constitue ainsi une bonne protection du salarié, spécifiquement en temps de crise économique.

Cependant, et il s'agit là encore de l'un des aspects négatifs du manque d'encadrement légal, il n'existe **ni minimum, ni maximum**, sauf disposition contraire dans la convention collective. Les magistrats ne peuvent se prononcer que de façon casuistique, entraînant ainsi le risque de décisions contradictoires.
En pratique, l'UGICA a pu constater que la durée est souvent proportionnelle au degré hiérarchique du cadre : plus les responsabilités sont importantes, plus l'interdiction fixée sera longue. A travers les dossiers soumis par ses adhérents, l'UGICA constate une **durée moyenne de deux années**, avec une fourchette allant de une à trois années.

C) Etre limitée dans l'espace

La clause de non-concurrence **doit être délimitée géographiquement**. Elle doit préciser la zone territoriale où l'activité concurrente sera interdite.

Mais, à l'image de la limite dans le temps, la limitation géographique ne repose pas sur un critère précis : les juges tranchent au cas par cas.

En pratique, la clause est souvent calée sur le « rayon d'activité » de l'entreprise. Autrement dit, l'interdiction peut être relativement étendue, avec toujours pour limite de laisser la possibilité au salarié de retrouver un emploi conforme à sa formation et à ses connaissances.

Ainsi, les cadres de grandes sociétés peuvent être soumis à une interdiction nationale, voire européenne et même mondiale dans certains cas très particuliers. L'UGICA estime que sur ce critère, interdire à un cadre de travailler en Ile-de-France, région où se concentre la majorité des emplois cadres, est déjà relativement contraignant.

Sur ce point, l'UGICA a défendu avec succès l'un de ses adhérents devant la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Paris, qui était doté d'une clause de non-concurrence ne comportant aucune limite géographique *(voir encadré page 13)*.

D) Contenir une contrepartie financière

Il s'agit là de l'apport le plus conséquent de la Haute juridiction dans l'encadrement des clauses de non-concurrence. Par plusieurs arrêts en date du **10 juillet 2002**, la Chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que toute clause de non-concurrence doit **nécessairement comporter une contrepartie pécuniaire**. A défaut, la clause est nulle.

Sur le fond, la solution ne peut être remise en cause : pénalisant le salarié dans ses recherches d'emploi, celui-ci subit donc nécessairement un préjudice, devant entraîner réparation.

En conséquence, en l'absence de cette contrepartie financière, la clause est dépourvue d'effet : le salarié se trouve libéré de cette contrainte et peut librement se mettre au service d'une société concurrente.

L'UGICA conseille donc aux cadres, si leur clause ne comporte pas de contrepartie :

• **Soit de renégocier** dès maintenant cette clause, en fixant le montant de la contrepartie financière d'un commun accord avec sa direction (ce point pose une difficulté juridique : en cas de refus du salarié du montant proposé, il sera délicat pour l'employeur de licencier le cadre pour un motif réel et sérieux, le refus de mise en conformité de la clause ne constituant pas une motivation économique, ni un manquement disciplinaire. En pratique d'ailleurs, de nombreux employeurs ont préféré tout simplement y renoncer et ont supprimé la clause : mais il convient alors que cette possibilité de renonciation unilatérale ait été prévue dans la clause, sauf à recueillir l'accord explicite du salarié (voir IV-A).

Cas pratique (/concret) d'un cadre de la CFTC défendu aux prud'hommes par l'UGICA

Après une lecture attentive de ce dossier, l'UGICA vous propose d'avoir une vision plus concrète des problèmes que peuvent actuellement soulever les clauses de non-concurrence.

Pour ce faire, l'UGICA vous présente le cas de l'un de ses adhérents défendu récemment, avec succès, par notre union devant la section encadrement du conseil de prud'hommes de Paris (décision du 4 juin 2008).

Dans ce cas d'espèce, la saisine de la juridiction prud'homale était fondée sur différents points (licenciement sans cause réelle et sérieuse, défaut de maintien du salaire en période de maladie…), dont l'un d'entre eux concernait l'application de la Clause de non-concurrence.

• Clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail :

« Compte tenu de la nature de ses fonctions, Monsieur UGICA s'interdit en cas de cessation du présent contrat quel qu'en soit la cause, à prospecter pour son propre compte ou pour le compte d'une entreprise concurrente, les clients qu'il aurait pu amener à l'entreprise pendant toute la durée de l'exécution du présent contrat de travail et les prospects avec lesquels il est entré en négociation dans l'intérêt de la Société X pendant les trois mois précédant son départ.
La présente interdiction est limitée à une durée d'un an à compter de la cessation effective du présent contrat.
En cas de violation des dispositions de la présente clause, le salarié sera redevable de dommages et intérêts égaux au montant du salaire de la dernière année d'activité. Cette somme sera ramenée au montant des rémunérations perçues pendant toute la durée du contrat de travail si celui-ci dure moins d'un an. »

• Arguments soulevés par l'UGICA :

L'UGICA a soulevé la nullité de cette clause, et ce, à double titre :

– Aucune contrepartie pécuniaire n'est prévue,

– La clause ne comporte aucune limite dans l'espace. Notre adhérent, employé dans une structure parisienne, ne savait donc pas si cette interdiction se limitait à Paris, à l'Ile-de-France ou même à l'ensemble du territoire national.

En conséquence, notre adhérent qui avait respecté cette interdiction, issue d'une clause illicite, était en droit de solliciter des dommages et intérêts (précisons que si la clause avait prévue une contrepartie pécuniaire, solliciter son paiement revenait juridiquement à exiger une somme ayant une nature salariale, et non des dommages et intérêts).

En l'espèce, le préjudice était d'autant plus conséquent que ce cadre s'était abstenu de toute recherche d'emploi dans le même secteur d'activité, de peur de se voir reprocher une violation de celle-ci. L'indemnité contractuellement prévue en cas de violation était, à ce titre, pour le moins dissuasive (cf., un an de salaire.. !).

• Défense patronale :

En défense, l'avocat de l'employeur prétendait notamment que Monsieur UGICA n'apportait aucune preuve quant au préjudice subi et qu'il ne pouvait de toute façon prétendre à aucune indemnisation, puisque la clause était illicite… !

Sur l'absence de préjudice, nous avons vu que le respect d'une clause illicite « cause nécessairement un préjudice au salarié ». Quant au second argument, il existe un principe de base du droit qui veux que « nul ne peux invoquer sa propre turpitude » : autrement dit, ce n'est pas l'auteur d'une illicéité qui peut l'invoquer pour échapper à ses conséquences.

Mais surtout, la partie patronale estimait que la mention « *libre de tout engagement* » figurant sur le certificat de travail, remis lors du licenciement, avait implicitement délié le salarié de son obligation de non-concurrence. Or de jurisprudence constante, cet argument est rejeté par la Cour de cassation, la renonciation à l'application de la clause devant être « claire et sans équivoque ». De plus, aucune faculté de renonciation unilatérale ne figurait dans la clause, si bien que pour en délier Monsieur UGICA, il fallait préalablement recueillir son accord.

• Décision du Conseil de prud'hommes :

« Attendu que le contrat de travail contenait une clause aux termes de laquelle Monsieur UGICA s'interdisait en cas de rupture du contrat à prospecter pour son propre compte ou pour le compte d'une entreprise concurrente les clients qu'il aurait pu amener à l'entreprise pendant toute la durée de l'exécution du contrat de travail et les prospects avec lesquels il est entré en négociation dans l'intérêt de la société pendant les trois mois précédent son départ de la société ; que cette interdiction était fixée à un an, ne comportait aucune contrepartie pécuniaire et qu'il était précisé qu'en cas de violation de la clause, le salarié serait redevable de dommages et intérêts égaux au montant du salaire de la dernière année d'activité ;

Attendu que la société X, contrairement à ce qu'il est prétendu, n'a pas délié Monsieur UGICA de cette clause ; qu'en effet ***la remise d'un certificat de travail comportant la mention « libre de tout engagement » ne traduit pas la volonté de l'employeur de décharger un salarié de la clause contractuelle de non-concurrence*** *;*

Attendu qu'une clause de non concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ***limitée dans l'espace*** *et le temps, et si elle* ***comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives*** *;*

Attendu par ailleurs que ***le salarié qui respecte une clause de non-concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière, peut prétendre à des dommages et intérêts*** *;*

Qu'il convient en réparation du préjudice subi, de lui allouer la somme de 12 000 euros ».*

** Ce cadre gagnait en moyenne 3 000 euros bruts par mois. La condamnation correspond donc à 1/3 de sa rémunération mensuelle antérieure, pour la période d'interdiction d'un an.*

• **Soit de ne rien faire** et :

– Si une opportunité se présente chez un concurrent, se mettre à son service en sachant que votre ex-employeur ne pourra pas vous attaquer judiciairement, sa clause étant dépourvue d'effet (il pourra tout de même vous assigner devant les prud'hommes, mais son recours sera voué à un échec certain),

- Si finalement le nouveau poste n'enfreint pas la clause, solliciter le paiement d'une contrepartie à votre ex-employeur et, en cas de refus, l'assigner devant la juridiction prud'homale.

Sur cette dernière hypothèse, nombre d'employeurs ont tenté d'échapper au versement, en estimant que le salarié n'apportait pas la preuve d'un préjudice, l'existence de la clause ne l'ayant manifestement pas empêché de retrouver un emploi.

Or la Cour de cassation, dans un arrêt du 18 mars 2003, a écarté ce moyen de défense en estimant que le salarié qui **respecte une clause de non-concurrence illicite**, car sans contrepartie financière, **peut prétendre à des dommages et intérêts**.

Et la Chambre sociale a même franchi un pas supplémentaire dans un arrêt du 11 janvier 2006 en jugeant que dans cette hypothèse, **le salarié a nécessairement subi un préjudice**. Cette dernière solution à l'immense avantage pour le salarié de ne **plus avoir à prouver son préjudice**.

Néanmoins en créant cette nouvelle condition, la jurisprudence n'a pas réglé l'ensemble des problèmes pratiques qu'elle peut poser. Ainsi par exemple ;

1) Quid des clauses de non-concurrence conclues avant le 10 juillet 2002 et dépourvue de contrepartie financière ?

L'employeur peut-il arguer de sa bonne foi et estimer qu'il est relativement inéquitable de lui appliquer une règle inconnue par lui au moment où il a agit ?

Il s'agit là encore d'un aspect fâcheux de règles exclusivement déterminées par la jurisprudence : contrairement à la loi (dans le cas général), la solution prétorienne est d'application rétroactive. Ainsi, des employeurs même de bonne foi et même éventuellement abonnés à notre revue « Cadres CFTC » (!), peuvent être condamnés pour le non respect d'une règle qui n'existait pas

LA CONTREPARTIE PÉCUNIAIRE DES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE

Depuis plusieurs arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002, les clauses de non-concurrence doivent comporter l'obligation pour l'employeur de verser au cadre une contrepartie financière. A défaut, ces clauses encourent la nullité.

Dans ces conditions, quel sort doit-on réserver aux clauses sans indemnité compensatrice, prévues par des contrats conclus avant ce revirement ? Un arrêt récent de la Cour de cassation (chambre sociale, le 17 décembre 2004), confirmant des arrêts précédents, estime qu'une telle clause est illicite, qu'elle ait été conclue avant ou après le revirement de 2002. Mais l'intérêt principal de cet arrêt de 2004 réside dans la motivation du pourvoi patronal et la réponse apportée par les Hauts magistrats.

En effet, l'employeur reprochait à la Cour d'appel d'avoir annulé la clause de non-concurrence alors qu'en application des dispositions de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, selon lesquelles toute personne a le droit à un procès équitable, il serait interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence. En l'espèce, l'employeur prétendait qu'il s'était simplement conformé à la jurisprudence en vigueur lors de la conclusion de la clause et que celle-ci ne soumettait nullement leur validité à l'exigence d'une contrepartie financière.

Autrement dit, la thèse de l'employeur pouvait se défendre : il n'est pas équitable d'appliquer à un justiciable une règle inconnue par lui au moment où il a agi. Il s'agit d'ailleurs d'un principe fondamental de droit pénal : la non rétroactivité de la loi pénale (sauf si elle est plus favorable au justiciable).

Cependant, par une motivation tout aussi louable, la Haute juridiction réaffirme sa position en justifiant l'exigence de la contrepartie financière par l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle.

Implicitement, **la Cour de cassation fait donc primer la liberté du travail du cadre sur la sécurité juridique patronale.**

Texte issu de la « Lettre confédérale CFTC », rubrique Cadres, mars 2005

Clause de non concurrence : Double innovation jurisprudentielle sur la contrepartie pécuniaire

Alors qu'une grande majorité de cadres se voient contraints de respecter une clause de non concurrence vis-à-vis de leur dernier employeur, les conditions de validité de celles-ci sont régulièrement précisées par les magistrats. L'innovation majeure résulte de plusieurs arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002, ayant imposés l'obligation d'une contrepartie pécuniaire, sous peine de nullité de la clause.

Or aucun arrêt postérieur n'est venu préciser le montant de celle-ci, ses modalités de paiement… En l'espèce, une cadre est embauchée en 1996 et son contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence pour une durée de deux ans. Et la contrepartie pécuniaire de la clause était intégrée à son salaire (7% de sa rémunération fixe et de ses commissions). Licenciée en 2002, la salariée saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de dommage et intérêts pour avoir respecté une clause nulle.

Sa demande s'appuyait sur deux fondements : cette cadre estimait que le versement de la contrepartie pécuniaire ne pouvait se situer que post-licenciement d'une part, et d'autre part, que la contrepartie ne pouvait dépendre de la durée d'exécution du contrat de travail.

La Chambre sociale, jusqu'à cet arrêt du 7 mars 2007, n'avait absolument pas précisé les modalités de versement de la contrepartie. De nombreux auteurs estimaient que celle-ci pouvait se situer post licenciement ou pendant l'exécution du contrat, à condition que ce supplément de salaire soit identifié comme tel sur les fiches de paie. De plus, aucun arrêt n'était venu préciser le montant de la contrepartie, sauf quelques condamnations pour des montants « dérisoires ».

Dans cet arrêt, la Cour de cassation répond à cette double interrogation : ***« La contrepartie financière de la clause de non concurrence a pour objet d'indemniser le salarié qui, après rupture du contrat de travail, est tenu d'une obligation qui limite ses possibilités d'exercer un autre emploi. Son montant ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat, ni son paiement intervenir avant la rupture.»***

Cette nouvelle solution a donc des incidences pratiques importantes : une clause qui fixerait le montant de la contrepartie sous forme de majoration de salaire encourt l'annulation. L'UGICA invite donc l'ensemble des Cadres CFTC à opérer cette vérification et à renégocier immédiatement celle-ci avec leur direction. Concernant la seconde innovation, l'interdiction n'est quant à elle pas absolue. En effet, la contrepartie peut voir son montant, mais uniquement en partie, impactée par la durée d'exécution du contrat.

L'UGICA se satisfait de cette décision, conforme à l'économie de la clause de non-concurrence. Celle-ci a bien pour but d'indemniser un salarié au moment même où l'obligation pèse sur lui et où il a donc plus de difficultés à retrouver une activité professionnelle. Et sur la seconde innovation, il paraît également plus logique que le montant de la contrepartie dépende de la durée de l'interdiction : A défaut, un salarié qui verrait son contrat rompu après par exemple 4 mois, avec une clause de non concurrence d'une année, serait dans cette hypothèse clairement lésé.

Texte issu de la « Lettre confédérale CFTC », rubrique Cadres, avril 2007

lorsqu'ils ont conclu le contrat de travail : ***voir encadré ci-contre pour une illustration de ce problème.***

2) A quel moment l'employeur doit-il verser la contrepartie financière ?

Nous verrons que la mise en œuvre de la clause de non-concurrence se réalise à la rupture du contrat de travail. Elle est donc totalement distincte et **ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de loyauté du salarié** envers son entreprise qui s'applique, elle, pendant l'exécution du contrat.

Dans ces conditions, est-il tout de même admis de verser la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence pendant l'exécution du contrat de travail ? Jusqu'à un arrêt du 7 mars 2007, certains auteurs doctrinaux l'affirmaient mais à condition que ce supplément de salaire soit identifié comme tel sur les fiches de paie.
La Haute cour n'est pourtant pas allée dans ce sens et l'UGICA s'en réjouit. La clause ayant pour effet de complexifier la recherche d'emploi du cadre, c'est bien à ce moment que le salarié a le plus besoin d'une compensation pécuniaire. ***Voir encadré ci-dessus pour un commentaire de cette décision.***

Depuis cet arrêt de 2007, toute clause de non-concurrence doit donc prévoir une contrepartie pécuniaire, dont le versement doit se situer post-rupture du contrat de travail.

DOSSIER

Clause de Non-Concurrence : paiement dû même en cas de départ en retraite

Depuis différents arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 10 juillet 2002, une clause de non-concurrence n'est valide que si elle est assortie d'une contrepartie pécuniaire. Et la Haute juridiction vient récemment de rappeler que, dès lors que le salarié respecte l'interdiction posée par la clause, **l'employeur doit verser cette indemnité, quelles que soient les circonstances de la rupture et indépendamment de la possibilité ou de l'impossibilité pour le salarié de reprendre une activité concurrentielle** (arrêt du 24 septembre 2008).

Il s'agissait en l'espèce d'un VRP ayant décidé de partir en retraite et qui réclamait la contrepartie pécuniaire de sa clause de non-concurrence. Sa demande est rejetée par la Cour d'appel au motif qu'il lui était désormais interdit d'exercer une activité professionnelle rémunérée (un projet de réforme devrait prochainement permettre un cumul emploi/retraite sans restriction[1]). La Cour de cassation censure naturellement cette décision rappelant que le versement de l'indemnité *« qui est lié à la cessation d'activité du salarié, au respect de la clause de non-concurrence et à l'absence de renonciation de l'employeur, ne peut être affecté par les circonstances de la rupture du contrat de travail et la possibilité pour le salarié de reprendre ou non une activité concurrentielle »*.

Il ne s'agit là que d'une confirmation de jurisprudence, mais soulevant toujours de nombreux contentieux : l'employeur doit verser l'indemnité, sauf à libérer le salarié de son obligation, quel que soit le motif de la rupture (départ en retraite, cessation volontaire d'activité de l'employeur ou même encore liquidation judiciaire de l'entreprise…).

Une seule exception à ce principe, relativement compréhensible, la contrepartie pécuniaire n'est pas due en cas de décès du salarié (Chambre sociale de la Cour de cassation, le 29 octobre 2008).

Texte issu de la « Lettre confédérale CFTC », rubrique Cadres, novembre 2008

---

(1) PRECISION: La loi de financement de la sécurité sociale 2009, du 17 décembre 2008, a mis fin au plafond de cumul de ressources (pension de retraite et activité salariée), ainsi qu'au délai de latence de 6 mois avant de pouvoir retourner chez son ancien employeur. Le salarié doit être âgé d'au moins 60 ans et bénéficier d'une retraite à taux plein, ou avoir au moins 65 ans : à ces conditions, le salarié cumule intégralement pension de retraite et rémunération tirée de son activité salariée.

3) Quel est le montant de la contrepartie ?

Nombreux sont les cadres à se rapprocher de l'UGICA afin de vérifier si le montant prévu dans leur contrat de travail est acceptable. A nouveau, en l'absence d'un encadrement conventionnel ou légal, seule la jurisprudence peut nous éclairer.

Et malheureusement, celle-ci ne nous apporte que certaines pistes de réflexion.

– L'arrêt du 7 mars 2007 précité *(encadré page 15)*, proscrivant un paiement en cours d'exécution du contrat, précise également que son montant « ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat ». Autrement dit, cette interdiction, qui n'est même pas absolue, tend à fixer un dédommagement pendant la durée de l'interdiction (et donc après la rupture du contrat de travail), peu important la durée d'emploi du salarié.

Un arrêt du 15 novembre 2006 est venu préciser qu'une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie et encourt donc la nullité. Dans le cas d'espèce, l'indemnité était fixée à 10% de l'ancien salaire du cadre.

En pratique, l'UGICA a pu constater que les montants prévus dans les contrats de travail de ses adhérents oscillent **entre 20 et 50% du montant du précédent salaire**. Le paiement s'effectue donc dans l'immense majorité des cas de façon mensuelle.

Néanmoins, en l'état de la jurisprudence, rien ne semble s'opposer à un paiement intégral de la somme en une seule fois. Il appartient aux parties de déterminer les modalités de paiement. Cependant cette solution n'est pas sans risque, notamment pour l'employeur, mais également pour le salarié en cas de litige ultérieur, il s'expose en effet à débourser une somme non négligeable si l'employeur avait finalement gain de cause.

On le constate, il existe sur ce point, pourtant primordial, une incertitude juridique. Or la Cour de cassation ne peut que se prononcer au cas par cas, elle n'est pas là pour combler la carence des

partenaires sociaux et/ou du législateur. L'UGICA revendique donc l'ouverture de négociations entre partenaires sociaux, conformément à l'ANI du 11 janvier 2008, et ce, dans les plus brefs délais.

****

Les conditions de validité des clauses de non-concurrence ont ainsi été progressivement élaborées par la Chambre sociale de la Cour de cassation. L'UGICA rappelle par ailleurs que **les magistrats ont un réel pouvoir d'appréciation sur ces clauses**. Si elles ne remplissent pas l'une des conditions posées, et remplissent l'ensemble des autres conditions, **le juge peut décider de ne pas l'annuler mais de simplement en réduire son effet** : réduire par exemple son étendue géographique, sa durée…
De la même façon, les magistrats vérifient que, sous une autre appellation fantaisiste, le salarié n'est pas en réalité soumis à une clause de non concurrence. Si tel est le cas, ils n'hésitent pas à requalifier en clause de non-concurrence, avec toutes les conséquences que cela implique, ces clauses déguisées (les appellations peuvent être diverses, par exemple, dans un cas d'espèce, la clause était intitulé « Clause de non détournement de clientèle »).

III. MISE EN ŒUVRE

Se distinguant de l'obligation générale de loyauté, à laquelle doit se soumettre tout salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, la clause de non concurrence s'applique pour sa part post rupture du contrat. Le fait déclencheur de l'obligation est donc la rupture du contrat de travail.

La rupture du contrat de travail

N'étant pas une obligation légale, la clause de non-concurrence relève donc du droit contractuel. En ce sens, elle ne trouvera à s'appliquer que dans les cas de ruptures envisagées par les parties. Tout dépend donc de la rédaction de la clause, ce qui n'a pas empêché la Cour de cassation de préciser différentes difficultés ;

• Imprécision dans la rédaction :

Si les parties n'ont pas précisé les cas où cette clause trouvera à s'appliquer, alors celle-ci s'appliquera à **tous les cas de ruptures** du contrat de travail : démission, licenciement, fin de CDD, voir même liquidation judiciaire de l'entreprise.

La question s'est posée de savoir si cette clause devait tout de même s'appliquer en cas de départ en retraite du salarié ? La Haute juridiction a répondue positivement dans un arrêt du 24 septembre 2008 *(voir encadré page 16).*

La **seule exception** admise à l'heure actuelle concerne le **décès du salarié** : les héritiers sollicitaient le versement de la contrepartie pécuniaire, mais la Cour de cassation l'a refusée, ce qui peut légitimement se concevoir (Arrêt du 29 octobre 2008).

Enfin, la Cour de cassation n'a pu se prononcer sur la nouvelle modalité de rupture du contrat de travail en vigueur depuis la mi 2008, la **rupture conventionnelle**. Pour l'UGICA, la clause devrait trouver à s'appliquer dans cette hypothèse, à défaut de volonté contraire et explicite des parties dans la convention de rupture.

• Clause « sélective »

Il s'agit de l'hypothèse où les parties ont expressément visé les cas de rupture du contrat qui entraîne l'application de la clause. Cependant même dans ces cas ne laissant a priori que peu de place au doute, la Cour de cassation a dû trancher certaines difficultés.

Plus précisément, certaines complications sont apparues, non pas pour le cas d'ouverture en tant que tel, mais pour le droit à obtenir la contrepartie pécuniaire dans certaines circonstances qui l'excluait.

La Cour de cassation s'est montrée très ferme sur ce point : soit la clause reçoit application, alors le salarié doit bénéficier de la contrepartie,

soit la clause ne s'applique pas : il n'est **pas possible de prévoir l'absence de versement de l'indemnité selon le cas de départ**.

Dans les cas d'espèces soumises à la Chambre sociale, la disposition excluait celle-ci en cas de licenciement pour faute grave alors que la clause était issue :

– Du contrat de travail (arrêt du 28 juin 2006). Pour la Cour, « *Les parties au contrat ne peuvent dissocier les conditions d'ouverture de l'obligation de non-concurrence de celles de son indemnisation* »,

– De la convention collective (arrêt du 4 juin 2008, ***voir encadré ci-contre***),

De la loi (arrêt du 16 décembre 2008) :

Cet arrêt présente l'originalité d'un conflit de normes entre la jurisprudence de la Cour de cassation et une loi, en l'espèce le code du commerce applicable dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Ce dernier déniait au salarié la contrepartie financière en cas de faute grave. Or pour la Cour « *L'article 6.1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966, directement applicable en droit interne, qui garantie le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, s'oppose à ce qu'un salarié tenu au respect d'une obligation de non-concurrence soit privé de toute contrepartie financière au motif qu'il a été licencié pour faute grave* ».

Pour aboutir à cette solution, la Cour ne pouvait exciper sa propre jurisprudence, qui ne pouvait aller à l'encontre d'une loi. C'est la raison pour laquelle elle s'est référée au Pacte international de 1966, dont la valeur est quant à elle supralégale.

• Point de départ

L'obligation de non-concurrence **débute le jour de la cessation effective** des fonctions du cadre.

En conséquence, si l'employeur dispense le salarié de l'exécution de son préavis lors de la rupture du contrat de travail, alors l'application est immédiate et non à la fin du préavis (arrêt du 11 octobre 2006).

En pratique, en cas de réticence de l'employeur à s'exécuter, alors le salarié pourra choisir (en fonction de sa situation) de saisir le Conseil de prud'hommes et solliciter :

– Soit l'exécution de la clause (paiement de la contrepartie),
– Soit la nullité de la clause (absence de versement de la contrepartie).

Clause de non concurrence : Impossibilité de priver le salarié de la contrepartie pécuniaire en cas de faute grave

Dans une récente affaire, un cadre, chef d'agence d'une entreprise de travail temporaire, est licencié pour faute grave. Par la suite, il sollicite le versement de l'indemnité pécuniaire prévue par la convention collective. Cependant, les magistrats d'appel rejettent sa demande après avoir constaté qu'aux termes de ladite convention, le salarié était privé de la contrepartie en cas de rupture pour faute grave.

La Cour de cassation censure le raisonnement et décide qu'une convention collective ne peut supprimer la contrepartie à l'obligation de non concurrence à laquelle un salarié est soumis, en cas de faute grave (arrêt du 4 juin 2008).

La solution était logique puisque dans un arrêt du 28 juin 2006, la Cour de cassation avait proscrit la possibilité, mais cette fois dans un contrat de travail, d'éluder la contrepartie en cas de faute grave.

L'UGICA se félicite de cette décision car les clauses de non-concurrence heurtent deux principes fondamentaux : Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie (article 7 de la loi de 1791) et le principe constitutionnel de la liberté du travail. Elles doivent donc être strictement encadrées. De plus, l'UGICA rappelle qu'il appartient, a priori, à l'employeur de qualifier le licenciement. En conséquence, admettre la possibilité d'exclure la contrepartie, en cas de faute grave, le doterait d'un moyen de pression beaucoup trop conséquent sur le salarié.

Texte issu de la « Lettre confédérale CFTC », rubrique Cadres, juin 2008

B) Droit à l'indemnité compensatrice

Comme ne le laisse pas supposer son intitulé, l'indemnité versée au salarié respectant son obligation a la **nature juridique d'un salaire**. Ce ne sont donc pas des dommages et intérêts.

Cette qualification entraîne différentes conséquences majeures :

– La somme versée est **soumise à l'imposition sur le revenu**,

– Elle **ouvre droit** à une indemnité compensatrice de **congés payés** (10% du montant),

– Elle permet d'avoir recours au Conseil de prud'hommes, dans sa formation de **référé**, en cas d'absence de versement de la somme déterminée par les parties.

L'ouverture du droit à congés payés est souvent ignorée par les cadres.
Sauf à ce que la rédaction de la clause mentionne expressément l'inclusion du droit à congés payés dans la somme versée mensuellement par l'employeur, alors chaque cadre averti peut obtenir 10% supplémentaire sur l'ensemble des indemnités versées. Cadres, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'UGICA dans une telle hypothèse.

Précision juridique : cette somme ne sera pas une créance salariale, mais indemnitaire, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation d'une clause frappée de nullité ***(voir encadré page 13)***.

Sur le droit à la contrepartie pécuniaire, nous avons pu constater que ni le contrat de travail, ni la convention collective, ni même le droit local ne pouvait en priver le salarié selon le motif de rupture du contrat (voir point A ci-dessus).

Le salarié doit bénéficier de la contrepartie pécuniaire, dans son intégralité, sans avoir à démonter l'existence d'un quelconque préjudice, y compris s'il retrouve immédiatement un emploi après avoir démissionné.

Pour autant, **ce droit à indemnité ne vaut que pour la période pendant laquelle il a respecté son obligation**.

LES CONSÉQUENCES D'UNE RENONCIATION TARDIVE DE L'EMPLOYEUR A UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Ces clauses étant instituées dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut donc y renoncer, libérant ainsi le cadre de son obligation.

Récemment, un nouveau problème s'est posé dans l'application de ce principe. En l'absence de renonciation explicite de l'employeur, ce dernier doit donc verser l'indemnité au cadre. Réciproquement, le cadre ne doit pas faire concurrence à son ex-employeur, dans les termes prévus par la clause. Mais que se passe-t-il dans l'hypothèse d'une renonciation tardive de l'employeur ? Notamment, comme en l'espèce, le fait que le salarié ait fini par accepter un emploi chez un concurrent, le prive-t-il de son droit à indemnité ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation a répondu à cette double interrogation dans un arrêt du 13 septembre 2005 (n° 02-46.795). Dans le cas soumis à la Cour, l'employeur disposait, selon la convention collective applicable, d'un délai de huit jours après la réception de la lettre de licenciement par le salarié pour pouvoir renoncer à la clause. Or la lettre de renonciation de l'entreprise avait été notifiée hors délai. Mais, dans le même temps, le salarié avait été embauché par un concurrent.

La Cour d'appel de Paris avait alors estimé que la renonciation tardive de l'employeur rendait celle-ci inopérante (solution classique) et qu'en conséquence, l'on ne pouvait reprocher au salarié d'avoir accepté un emploi chez un concurrent. L'intégralité de l'indemnité devait donc être versée à ce dernier.

C'est sur ce dernier point que la Cour de cassation est venue censurer la Cour d'appel. Dans la logique de précédentes décisions, elle a estimé qu'il était plus équilibré d'accorder, non pas l'intégralité de la contrepartie pécuniaire au salarié, mais seulement celle correspondant à la période pendant laquelle le cadre s'est conformé à son obligation.

Autrement dit, il est nécessaire de conserver à l'esprit qu'un contrat de travail n'est qu'un dérivé du contrat de droit commun. Et donc, en vertu du mécanisme de l'exception d'inexécution, inhérent à tous contrats synallagmatiques, **en cas de renonciation tardive par l'employeur à une clause de non-concurrence, le salarié ne peut obtenir le paiement de la contrepartie qu'autant qu'il a lui-même respecté son obligation.**

Texte issu de la « Lettre confédérale CFTC », rubrique Cadres, octobre 2005.

Ainsi, en cas de violation de l'obligation par le salarié, l'employeur se retrouve dispenser de verser la contrepartie. Inversement, en l'absence du versement par l'employeur, le salarié est libéré de son obligation (exception d'inexécution).

IV. RUPTURE

La rupture de la clause de non-concurrence se produira dans deux cas ; si les parties renoncent à son application ou si le salarié la viole.

A) La Renonciation

Instituée en principe dans l'intérêt de l'entreprise, celle-ci peut donc y renoncer, libérant ainsi le salarié de son obligation de non-concurrence.

Cependant, cette faculté de renonciation **unilatérale** ne vaut que si la disposition du contrat de travail ou de la convention collective le prévoit **expressément**. A défaut, l'employeur devra nécessairement recueillir **l'accord exprès du salarié** *(voir encadré page 15)*.

Si la faculté de renonciation unilatérale figure dans la rédaction de la clause, il sera alors nécessaire d'en respecter les conditions, principalement au niveau du délai fixé pour pouvoir le faire. **A défaut de délai** mentionné, la renonciation de l'employeur devra intervenir dans un « délai raisonnable ». Par sécurité, l'employeur a donc tout intérêt à le faire :

– Au moment de la dispense du **préavis**,

– Ou au terme du **préavis** s'il est exécuté.

De plus, la jurisprudence exige, même dans cette hypothèse de faculté de renonciation unilatérale prévue dans la clause, une **manifestation de volonté** de l'employeur « ***claire et non équivoque*** » (voir pour exemple un arrêt du 29 septembre 2008).

Dans le cas d'une dispense tardive de l'employeur, celui-ci devra alors verser la contrepartie. Mais, à nouveau, le paiement ne pourra intervenir que pour la période où le salarié à respecter son obligation *(voir encadré page 19)*.

B) La violation

• Caractérisation :

L'employeur prétendant que son ex-salarié a violé son interdiction de concurrence, devra démontrer que ce dernier a commis **personnellement** cette violation et que l'acte de concurrence est **concret** et **effectif**.

Au vu des différentes décisions rendues par la Haute juridiction, le simple fait de démontrer que le salarié travaille pour une société concurrente est insuffisant : l'ex-employeur devra prouver en quoi cela lui cause un préjudice (perte de clients ayant suivis le salarié dans son nouvel emploi par exemple).

De plus, **la charge de la preuve pèse sur l'employeur** : c'est à lui de prouver la violation et ce, par tous moyens. Autrement dit, le cadre n'a pas à se justifier a priori. Et dans certaines hypothèses, cette démonstration s'avère extrêmement délicate pour l'ex-employeur.

• Sanction :

La démonstration de la violation, par le cadre, de son obligation de non-concurrence va entraîner différentes conséquences :

– ***Perte du droit à contrepartie*** : Naturellement, la violation par le salarié de son engagement lui fait perdre son droit à indemnité, et ce, même si la violation a finalement cessé. Par

L'UGICA dans l'attente de l'application de l'ANI du 11 janvier 2008

Nous avons constaté que l'application concrète des clauses de non-concurrence n'est pas sans poser de nombreuses difficultés, en partie dues à un manque d'encadrement conventionnel ou légal de celles-ci. L'ensemble des règles et principes étudiés dans le présent dossier sont issus de décisions prétoriennes.

Ainsi, L'UGICA reçoit de nombreux appels de la part de ses adhérents, confrontés à des difficultés dans l'exécution de leur obligation de non-concurrence. Plus largement, les cadres sont fréquemment confrontés à des difficultés dans la mise en œuvre de clauses figurant dans leur contrat de travail, pourtant extrêmement courantes, comme les clauses de mobilité ou encore les délégations de pouvoir.

Pourtant, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, relatif à la modernisation du marché du travail, renvoyait le soin à une négociation interprofessionnelle de préciser les conditions de mise en œuvre de ces différentes clauses, particulièrement pour l'encadrement :

Article 10 de l'ANI : « Clarifier les clauses spécifiques du contrat de travail »

*« S'agissant, en particulier, du personnel d'encadrement, **les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre** :*

- *– **Des clauses de non concurrence** (limites dans l'espace et dans le temps, contrepartie financière, modalités du droit de renonciation de l'employeur) ;*
- *– Des clauses de mobilité ;*
- *– Ainsi que, lorsqu'elles existent, des délégations de pouvoir (étendue de la délégation, etc. .).*

***Une négociation interprofessionnelle précisera, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent accord,** les modalités d'intégration et de mise en œuvre des principes ci-dessus dans l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 [1] relatif au personnel d'encadrement.»*

Rappelons que cet accord a fait l'objet d'une transposition législative partielle (loi du 25 juin 2008), mais a également été étendu par Arrêté du 23 juillet 2008 (JO du 25 juillet) afin de rendre obligatoire l'ensemble de ses dispositions.

Autrement dit, **une négociation interprofessionnelle devait s'ouvrir et même aboutir à un accord avant le 26 janvier 2009… Or à ce jour, rien n'a malheureusement été fait, au préjudice tant des salariés que des employeurs ne pouvant avoir de certitudes quant à l'étendue de leurs droits**.

L'ouverture de ces négociations apparaît comme une **impérieuse nécessité**, afin d'éviter la multiplication des contentieux sur ces problématiques et les solutions données « au coup par coup », au fil des litiges arrivant devant la Cour de cassation. L'UGICA est prête à y apporter sa contribution, forte de l'expérience pratique de ses cadres sur ces questions.

---

(1) Précision : L'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, relatif au personnel d'encadrement, n'a que peu de valeur juridique puisque le préambule de celui-ci mentionne expressément que ;

« Le présent accord a donc **pour objet de définir des orientations** dont les fédérations professionnelles relevant des Confédérations signataires auront à tenir compte ».

D'autant plus, que l'article IX de cet accord, consacré aux clauses de non-concurrence, se contente d'indiquer que :

« Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en œuvre ».

Autrement dit, cet accord ne dispose d'aucune valeur contraignante et a donc été fort logiquement ignoré les praticiens. Partant de ce constat, l'UGICA a donc pris le parti de considérer, dans ce dossier, qu'aucun encadrement conventionnel n'existait pour les clauses de non-concurrence, même si d'un point de vu stricto sensu juridique, il existe cet ANI de 1983.

contre, le salarié peut prétendre au paiement de l'indemnité, s'il a respecté la clause un certain temps, mais uniquement pour cette période.

– ***Remboursement des indemnités indûment perçues*** : Pour le cas où l'ex-employeur s'était acquitté du paiement pendant une période où le salarié avait finalement violé la clause.

– ***Application d'une « Clause pénale »*** ***(voir encadré page 13)*** **:** Très fréquemment, les clauses de non-concurrence font également mention d'une indemnité contractuelle, autrement dit d'une sanction pécuniaire, en cas de violation. C'est ce que l'on appelle juridiquement une clause pénale : il s'agit d'un moyen de pression sur le salarié et cela permet une évaluation contractuelle des dommages et intérêts.

– Mais comme toute clause pénale, le juge dispose d'un pouvoir souverain pour la modérer si elle s'avère excessive, ou l'augmenter si elle est manifestement dérisoire.

– ***Dommages et intérêts/Préjudice commercial*** : Tout dépendra du cas d'espèce et des preuves amenées par l'ex-employeur, mais leurs montants peuvent être conséquents.

– ***Cessation de l'activité concurrentielle*** : L'ex-employeur peut solliciter la fin de l'activité concurrentielle. Il peut le faire en saisissant la formation de référé de la juridiction et au besoin sous astreinte.

– ***Responsabilité du nouvel employeur***: La responsabilité du nouvel employeur peut être engagée, mais à condition que le salarié lié par une obligation de non-concurrence ne lui ait pas dissimulé l'existence de la clause.

En jurisprudence, cette connaissance de l'obligation liant le salarié sera prouvée par :

- soit une mise en demeure de l'ex-employeur. S'il ne réagit pas, il sera alors considéré être « complice » du salarié,

- soit une négligence de celui-ci. Cette preuve peut être apportée si, par exemple, celui-ci a procédé à l'embauche d'un ancien salarié de l'un de ses concurrents, sans même avoir procédé à la vérification d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Simon DENIS

CADRES-CFTC

N° 116 – Trimestriel - Mars 2009

Revue d'informations syndicales
de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

UGICA

13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75483 Paris Cedex 10
Tél. : 01 44 52 49 82 – fax : 01 44 52 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication : Isabelle Sancerni

Ont participé à la réalisation de ce numéro : H. Boussas, M. Dubreuil, S. Denis, I. Sancerni, D. Saulnier., R.P. Cottereau

Crédit photos : I. Sancerni, D. Saulnier

Impression : MIP (Multi Incorpo Photo) Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris - email : atelier@mip-fr.com

Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1007 S 06214

MACIF

AVEC LA MACIF, VOTRE ÉPARGNE SALARIALE EST ENTRE DE BONNES MAINS

MACIF Épargne, première offre mutualiste labellisée CIES[1]

• Un label de qualité

Le CIES[1] a décerné son label à notre offre d'épargne salariale, récompensant ainsi des engagements clairs : sécurité de l'épargne, transparence de la gestion, promotion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

(1) CIES : Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale

• Une offre complète

MACIF Épargne propose huit déclinaisons de gestion financière. Ainsi, chaque épargnant choisit les supports adaptés à ses objectifs et à son horizon de placement. Des services d'information sont mis à la disposition des salariés et des entreprises : un service d'accueil téléphonique, un site Internet interactif et un serveur vocal…

MACIF Épargne, le développement durable de votre épargne salariale

• Une expérience unique de l'ISR

MACIF Gestion a créé, en 1998, le premier fonds de Développement durable. Le Groupe MACIF gère au total plus de 10 milliards d'euros d'actifs, dont 780 millions de fonds socialement responsables et met son expérience à votre service.

• Des avantages pour tous

Avec MACIF Épargne, tout le monde bénéficie en toute sérénité des avantages de l'épargne salariale : pour les épargnants, qu'ils soient salariés ou dirigeants[2], une fiscalité avantageuse, des versements libres, des abondements de l'entreprise jusqu'à 2 300 euros par an. Pour l'entreprise, un moyen de fidéliser et de motiver ses collaborateurs.

(2) dans certains cas

Pour nous contacter :

Tél. : 01 55 31 67 51
Fax : 01 55 31 62 84
pee@macif.fr

©CP / ARCHIVES - BERT - Didier Pruvo - Voyn Tonic - Agence MLC - Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des acceptations et conditions en vigueur.

Dis, Réunica,
une protection solide,
c'est d'abord une protection adaptée.
Tu sais faire ça ?

Réunica imagine des **contrats de protection sociale sur mesure** et propose une **action sociale forte** adaptée au profil et aux besoins des salariés : sevrage tabacologique, programme sommeil santé vigilance, journée de l'audition...

Certification Prévoyance et Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 40 22 36 76
www.reunica.com

RÉUNICA
Des idées en + pour mieux vous protéger