

Mai / N°124

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ILLICITE N'ENTRAINE PLUS DE REPARATION AUTOMATIQUE

La clause de non-concurrence est une clause du contrat de travail par laquelle *le salarié s'engage à ne pas exercer, pendant un certain délai à partir de la cessation des relations de travail, une activité semblable à celle de son employeur, pour son propre compte ou celui d'un autre employeur*¹. Elle permet ainsi à un employeur de se prémunir contre la concurrence possible d'un ancien salarié en lui interdisant notamment de créer sa propre entreprise ou de se mettre au service d'une entreprise exerçant une activité similaire. A cause des restrictions qu'elle apporte à la liberté de travail et à la liberté d'entreprise, la clause de non-concurrence est largement encadrée par la jurisprudence.

La Cour de cassation considérait par exemple depuis 2011 que l'absence de contrepartie financière à la clause de non-concurrence rendait d'une part la clause illicite et donc nulle et d'autre part causait nécessairement un préjudice au salarié, même s'il n'avait jamais eu à la respecter. Il avait ainsi été jugé qu'une clause de non-concurrence nulle car ne prévoyant pas de contrepartie financière², ou prévoyant une contrepartie dérisoire³, *cause nécessairement un préjudice au salarié*. Ainsi, le salarié n'avait pas à prouver la réalité du préjudice subi pour en obtenir réparation.

Dans la Lettre des Cadres n°123 du mois d'avril dernier, nous vous faisons part d'un revirement important de jurisprudence sur la notion de *préjudice nécessaire* en cas de manquement de l'employeur à l'une de ses obligations⁴. Cela concernait la remise tardive du certificat de tra-

vail et des bulletins de paie. Jusqu'à ce revirement, la Cour de cassation considérait que ce manquement *causait nécessairement un préjudice au salarié* qu'il convenait de réparer. Désormais, avec le revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation, le salarié ne doit plus se contenter d'alléguer la clause illicite ou le retard dans la délivrance du certificat de travail. Il doit apporter au juge tous les éléments de preuve démontrant l'existence d'un dommage, ce qui, de fait, réduit considérablement ses chances d'obtenir une indemnisation. Dans le cas d'une clause de non-concurrence illicite, comme en l'espèce, le salarié aurait dû prouver qu'à cause de cette clause il a été empêché d'accepter une offre d'embauche d'un concurrent et qu'il n'était pas conscient de l'illicéité de la clause. La Cour de cassation précise également que l'existence du préjudice et son évaluation relèvent alors *de l'appréciation souveraine des juges du fond*, ce qui rendra toute contestation devant la Haute juridiction inutile.

C'est un revirement important qui est opéré par la Cour de cassation. Un autre arrêt en date du 17 mai dernier⁵ a adopté la même solution concernant cette fois le défaut d'indication sur le bulletin de paie de la convention collective applicable. D'autres matières devraient connaître cette évolution, la notion de préjudice de principe s'appliquant également au cas de versement d'une rémunération inférieure au SMIC, au défaut de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement économique...

Cass. Soc. 25 mai 2016 n°14-20.578

« La lettre des cadres » n°124 - Imprimée par la CFTC Cadres

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

¹ Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF

² Cass. Soc. 12 janvier 2011 n° 08-45.280

³ Cass. Soc. 15 novembre 2006 n° 04-46.721

⁴ Cass. Soc 13 avril 2016 n° 14-28293

⁵ Cass. Soc. 17 mai 2016 n° 14-21.872