

LSC vous propose ce mois-ci quelques brèves relevées dans l'actualité et un rappel de changements importants intervenus ces derniers mois. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à appliquer au mieux ces recommandations.  
Bonne lecture !

♦ **Clause de non-concurrence : nouvelles précisions jurisprudentielles.**

Beaucoup de sociétés évoluant dans un secteur concurrentiel ou très spécialisé font le choix de soumettre certains de leurs salariés à des clauses de non-concurrence.

Cet outil peut se révéler efficace, à condition de suivre parfaitement les règles du jeu. Pas toujours simple quand on constate le nombre de changements intervenus à ce sujet au cours des dernières années.

Rappelons que pour être valable, une clause de non-concurrence doit revêtir trois critères fondamentaux : Etre limitée dans le temps (le plus souvent une année, deux ans est un maximum)

Etre limitée dans l'espace

Prévoir une contrepartie financière non dérisoire (des sommes inférieures à 20% de la moyenne des 12 derniers salaires ont été jugées dérisoires).

Attention toutefois la clause pourra être remise en question si le salarié parvient à prouver que son application l'empêche totalement de trouver du travail dans sa branche (principe de liberté du travail), quand bien même l'employeur aurait parfaitement respecté les 3 critères.

En plus de ces principes déjà connus, la cour de cassation est venue, par plusieurs arrêts récents, préciser sa position quant à l'application de cette clause.

La clause de non-concurrence commence à s'appliquer au 1<sup>er</sup> jour suivant le départ du salarié. Elle est alors parfaitement en vigueur quand bien même l'employeur n'aurait pas eu le temps de verser la 1<sup>ère</sup> contrepartie financière. C'est donc à bon droit que l'employeur réclame une indemnité à son ancien salarié parti rejoindre la concurrence dès le lendemain du terme de son contrat de travail.

**13 février 2013 – chambre sociale 11-24356**

Tant que la contrepartie financière totale n'est pas dérisoire, l'employeur est libre de mettre en place le calendrier de versement qui lui convient.

Ainsi, un employeur avait prévu une clause valable deux ans : la contrepartie financière augmentait tous les 6 mois (10% de la dernière rémunération, puis 20%, puis 30%, puis 40%) pour atteindre à la fin des deux ans une moyenne de 25% de la dernière rémunération. Cette somme a été jugée suffisante et la répartition régulière.

**13 février 2013 – chambre sociale – 11-22603**

Beaucoup de clauses de non-concurrence ménagent à l'employeur un délai de réflexion suivant le départ du salarié : une clause peut souvent se trouver levée plusieurs semaines après le départ effectif du salarié. L'arrêt de mars pourrait totalement remettre en question cette pratique.

Dans cet arrêt, l'employeur avait dispensé le salarié de l'exécution de son préavis, mais n'avait levé la clause de non-concurrence que plusieurs semaines après le départ, comme le prévoyait le contrat de travail. La cour a jugé cette levée tardive : en effet, l'obligation de non concurrence s'appliquait dès le départ effectif du salarié et non à l'expiration de la période de préavis.

Les juges ont estimé qu'en cas de dispense du préavis, la clause de non concurrence devait être levée ou validée « à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise ».

De là à déduire que cette dispense doit être donnée au plus tard à la date du départ effectif pour l'ensemble des salariés, il n'y a qu'un pas que nous vous conseillons, par précaution, de franchir.

**13 Mars 2013 – chambre sociale – 11-21150**

### Recommandations LSC :

*Profitez de ces quelques changements pour faire un point sur les clauses de non-concurrence au sein de votre structure : à qui s'appliquent-elles ? Sont-elles directement intégrées à l'ensemble de vos contrats de travail ? Les salariés soumis à ces clauses sont-ils réellement détenteur d'informations ou de savoirs dont la fuite à la concurrence vous porterait préjudice ?*

*Faire ce point dès maintenant vous permettra de ne pas être pris au dépourvu en cas de démission : vous saurez immédiatement s'il y a un intérêt à conserver la clause et à payer la fameuse contrepartie et vous pourrez informer le salarié de votre décision le jour de son départ, voire un peu plus tôt.*

- ♦ **Le forfait social s'applique totalement aux indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les employeurs sont amenés à réfléchir un peu plus avant de signer une rupture conventionnelle. En effet, les sommes versées au salarié sur le départ sont désormais soumises au forfait social dans leur totalité : une cotisation de 20% entièrement due par l'employeur.

Un pic de rupture conventionnelle (33802, le chiffre le plus élevé depuis la création de cette mesure) a ainsi été enregistré en décembre 2012, suivi d'une baisse significative en janvier (27027).

On estime que certains employeurs ont décidé de revenir à des modes plus « traditionnels » de rupture : licenciement pour faute suivi de la négociation d'une transaction.

### Recommandations LSC :

*Quand bien même la rupture conventionnelle est financièrement moins intéressante qu'auparavant, elle reste la garantie, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié, d'une certaine sécurité : tout se joue « carte sur table » selon une procédure à présent bien rodée et la rupture est homologuée par l'inspection du travail.*

*Si vous vous trouvez dans un cas non conflictuel (vous souhaitez réellement rompre le contrat d'un commun accord et tout porte à croire que votre salarié n'est pas en possession d'éléments pouvant vous faire du tort), vous avez encore tout intérêt à recourir à la rupture conventionnelle.*

- ♦ **Egalité Homme/Femme : les premières sanctions sont tombées.**

La loi du 26 Octobre 2012 avait remis sur le devant de la scène l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place un plan d'action portant sur le thème de l'égalité Homme/Femme.

La ministre des droits des femmes vient d'annoncer officiellement le prononcé des premières mesures à l'encontre des entreprises n'ayant pas satisfait à leurs obligations après une première mise en demeure.

On apprend par ailleurs que 135 mises en demeure ont été distribuées depuis le début de l'année.

La DIRECCTE s'est jusqu'à présent concentrée sur le contrôle des entreprises de plus de 1000 salariés mais prévoit de s'occuper des sociétés de plus de 50 salariés à compter de 2014.

*Rappelons que toutes les sociétés de plus de 50 salariés sont tenues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 de mettre en place un plan en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce plan doit présenter au moins 3 mesures (4 pour les sociétés de plus de 300 salariés) qui seront suivies chaque année avec les partenaires sociaux dans le cadre du rapport annuel. Au moins une de ces mesures doit concerner la rémunération. Les entreprises contrôlées qui n'auront pas mis en place ce plan se voient mises en demeure de le produire dans les 6 mois et peuvent, à défaut, se voir condamnées à une amende pouvant atteindre 1% de la masse salariale.*