

N° 007

L'essentiel de vos Droits

Le saviez vous ?

Violation de la clause de non-concurrence

Un salarié a été engagé par une société en qualité d'ingénieur commercial selon un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence qui lui faisait interdiction de travailler en cette qualité pour une entreprise concurrente pendant une durée d'un an.

Suite à la démission du salarié, l'employeur lui a rappelé son obligation de non-concurrence.

Le salarié, dispensé du préavis, a été engagé, quelques jours plus tard, en qualité de directeur France par une société concurrente de la société qui l'employait auparavant.

Après avoir informé le salarié de la « suspension » du paiement de l'indemnité contractuelle en raison de l'inexécution de ses obligations, son ancien employeur a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir, entre autre, le paiement d'une indemnité pour violation de la clause de non-concurrence.

Selon la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 20 novembre 2013, il appartenait aux Juges du fond, comme ils l'ont fait, d'examiner les nouvelles fonctions exercées par le salarié. Sans s'arrêter à leur dénomination.

En effet, la Cour d'appel devait déterminer si les fonctions nouvellement exercées par le salarié étaient visées par la clause de non-concurrence, et peu importe la dénomination, à savoir ingénieur commercial ou directeur.

Ainsi, les Juges du fond ont relevé, à bon droit, que les nouvelles fonctions de directeur étaient de même nature et correspondaient à celles exercées par le salarié à titre d'ingénieur commercial.

Les Juges ont retenu que le salarié disposant d'une expérience professionnelle et d'une formation qui ne le limitaient pas au secteur de l'informatique des laboratoires médicaux, ont pu, ainsi, déduire de ses constatations que la clause n'avait pas pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience.

Dès lors que les fonctions exercées au sein de l'entreprise concurrente sont de même nature que celles visées expressément par la clause, il y a violation de l'obligation de non-concurrence.

Par Me Dalila MADJID

Avocat au Barreau de Paris

Source : Cass. Soc. 20 novembre 2013, n° 12-20074, publié au bulletin

Pas de visite médicale d'embauche La faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue

La vigilance des employeurs est soulignée en cas d'embauche d'un nouveau salarié : il faut penser à la visite médicale d'embauche.

Pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, il faut démontrer que ce dernier avait ou aurait dû avoir connaissance d'un risque couru par le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.

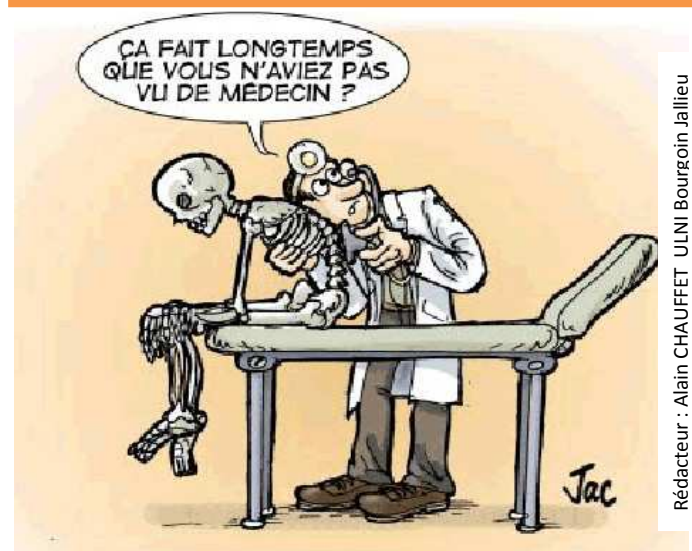
Ayant une obligation de sécurité de résultat, l'employeur est alors responsable de l'accident du travail ou la maladie professionnelle. L'employeur qui omet, en violation de l'article R. 4624-10 du code du travail, de faire passer au salarié une visite médicale d'embauche, choisit d'ignorer si le salarié est apte à son poste de travail.

La faute inexcusable peut alors être retenue, à condition que l'accident puisse être relié un problème de santé que la visite médicale aurait pu identifier.

Tel est le cas d'un salarié intérimaire (soudeur) victime d'un malaise cardiaque mortel sur son lieu de travail, un chantier. Par un arrêt du 14 mars 2013 (n°11-27.989), la Cour de Cassation a estimé que la visite médicale aurait pu permettre d'identifier des problèmes cardiaques incompatibles avec les fonctions du salarié, et a retenu la faute inexcusable de l'employeur. Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait pas prétendre qu'il n'avait aucun moyen de connaître ce risque alors qu'il n'a pas fait procéder à cette visite, qui est une de ses obligations principales.

Par Me Stéphanie JOURQUIN

Avocat



Rédacteur : Alain CHAUFFET ULNI Bourgoïn Jallieu