



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#67

Une clause de non-concurrence illicite n'entraîne plus « automatiquement » réparation

Depuis de nombreuses années, la Cour de cassation avait développé une jurisprudence « sévère » à l'égard des employeurs en cas d'inexécution par ces derniers de certaines obligations légales ou contractuelles leur incombant.

En effet, s'agissant de ces obligations, les juges considéraient que le salarié avait droit de manière « automatique » à des dommages et intérêts, dans la mesure où ce manquement de l'employeur « *causait nécessairement un préjudice au salarié* ».

Depuis un arrêt de 2011, c'était notamment le cas pour une clause de non-concurrence illicite insérée dans un contrat de travail : pour les hauts magistrats, le seul fait d'insérer une clause de non-concurrence illicite (c'est-à-dire qui ne prévoyait pas par exemple de contrepartie financière pour le salarié) causait nécessairement un préjudice pour le salarié.

En saisissant le Conseil de Prud'hommes à ce titre, le salarié était donc certain d'obtenir des dommages et intérêts.

Cette position de la Haute juridiction était juridiquement contestable en ce qu'elle allait à l'encontre même des principes du droit de la responsabilité.

Néanmoins, dans un arrêt du 25 mai 2016 (n°14-20.578), la Cour de cassation abandonne cette position et met fin à la réparation « automatique » du salarié.

S'agissant de la clause de non-concurrence, elle considère ainsi pour la première fois que le salarié doit prouver devant les juges du fond l'existence d'un préjudice s'il souhaite se voir allouer des dommages et intérêts à ce titre.

Dans l'arrêt commenté, le salarié avait repris une activité concurrente à celle de son ancien employeur seulement 2 jours après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail. Bien que la clause de non-concurrence insérée dans son contrat de travail soit illicite, le salarié n'avait en réalité subi aucun préjudice puisqu'il n'avait pas respecté l'interdiction de non-concurrence.

Fort logiquement, les juges ont donc annulé la clause illicite, mais n'ont pas condamné l'employeur à des dommages et intérêts, considérant que le salarié n'avait pas démontré l'existence d'un préjudice.

Récemment, le même raisonnement a été appliqué par la Cour de cassation en cas de retard de l'employeur dans la remise du bulletin de salaire ou du certificat de travail à un salarié, et en cas d'omission de la mention relative à la convention collective sur les bulletins de salaire.

Il se dégage donc de ces derniers arrêts une volonté claire de la Cour de cassation de faire évoluer sa jurisprudence, afin d'éviter notamment les « effets d'aubaine » pour les salariés.

On attend donc une confirmation de cette position s'agissant des autres obligations pour lesquelles la notion de « *préjudice nécessaire* » était jusqu'alors appliquée, telles que la mention de la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement économique, le non-respect des dispositions relatives aux visites médicales, ou encore en cas de carence dans la mise en place des institutions représentatives du personnel.

A suivre...