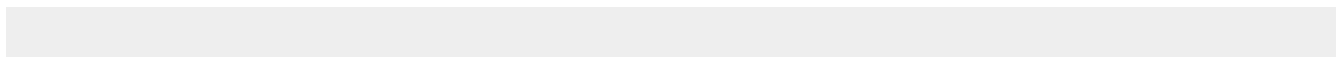


Droit social : relations individuelles

Leçon 401 : Le contenu du contrat de travail : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

Monsieur Nabilo, présentateur du jeu de télévision « The survivor » depuis 8 saisons, vient d'être licencié. Mais il a l'agréable surprise de constater qu'il n'est pas encore définitivement mis au placard de la profession, puisqu'il vient d'être contacté par une chaîne concurrente afin d'être le présentateur d'une nouvelle émission, "l'île de l'Émotion". Il s'inquiète en revanche quant à la possibilité et au risque qu'il encourt d'accepter cette proposition, au regard de son précédent contrat de travail contenant la clause suivante : « Monsieur Nabilo s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, quelle qu'en soit le mode, toute concurrence, directe ou indirecte, à savoir en tant que salarié ou dirigeant d'une société, et ce pendant une durée de deux ans sur l'ensemble du territoire national. En contrepartie de cette obligation, Monsieur Nabilo percevra, mensuellement, depuis la rupture de son contrat jusqu'à la fin de son obligation de non-concurrence, une somme équivalente à 10 % de son dernier salaire mensuel brut ». Monsieur Nabilo vient vous consulter pour savoir s'il peut accepter sans crainte la proposition d'emploi qui vient de lui être faite.

La chaîne qui diffuse « The survivor » vient d'embaucher le remplaçant de Monsieur Nabilo, Monsieur Arturo. En même temps que son contrat de travail, celui-ci a signé une lettre l'informant qu'il débutera par un stage de formation d'une durée de 2 mois et qu'en contrepartie il s'interdit de quitter l'entreprise pendant 12 mois à compter de la fin du stage. Il est précisé que le non-respect de l'interdiction le contraindra au versement d'une indemnité destinée à rembourser l'intégralité des frais engagés par l'entreprise pour la formation.

En savoir plus : Corrigé

Le cas soulève plusieurs interrogations relatives à la clause de non-concurrence et à la clause de dédit-formation.

I. Sur la clause de non-concurrence

M. Nabilo a été contacté par une chaîne concurrente pour présenter une émission de télé-réalité. Son contrat de travail qui vient d'être rompu contient une clause de non-concurrence. Cette clause l'empêche-t-il d'accepter l'offre d'emploi formulée par la chaîne concurrente ? Il faut s'interroger sur la validité de la clause.

Rappel des conditions de validité, Cass. soc., 10 juillet 2002, n° [00-45.135](#). Conditions cumulatives :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- Limitée dans le temps et dans l'espace.
- Tient compte des spécificités de l'emploi du salarié.
- Prévoit une contrepartie financière.

- L'intérêt légitime de l'entreprise :

Il doit y avoir un risque particulier de concurrence, notamment par le risque de divulgation d'informations propres à l'entreprise (clients, procédés secrets de fabrication).

Le juge regarde les fonctions du salarié : si contact avec la clientèle ou non, compétences propres à l'entreprise, accès à des caractéristiques techniques ou commerciales de l'entreprise... ; qualification et expérience du salarié ; le niveau de responsabilité.

Cela semble être le cas en l'espèce.

- Limite spatio-temporelle :

L'interdiction doit être limitée dans le temps et dans l'espace : 2 ans et territoire national en l'espèce.

Tout dépend des fonctions et de l'environnement concurrentiel mais cela semble correcte au regard de la particularité du secteur, l'audiovisuel.

- Limite du champ de l'activité professionnelle prohibée :

La clause doit laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances, et à son expérience professionnelle.

Elle doit donc tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

En l'espèce, expérience de 8 ans qui a fait acquérir des compétences et connaissances, la prohibition semble excessive car elle interdit toute activité, tant comme salarié que dirigeant, direct et indirect... cela aurait pu être

valable si la clause lui laissait la possibilité de présenter des émissions d'un autre genre mais ça ne semble pas être le cas, la prohibition est donc excessive. Un juge pourrait prononcer la réduction de l'interdiction afin de sauver la clause, cherchons le moyen d'en obtenir la nullité.

- L'existence d'une contrepartie financière :

Il y en a une de prévue, mais est-elle suffisante ?

De manière certaine, non. 10 %, c'est dérisoire, notamment au regard de l'étendue de l'interdiction !

Une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie.

La clause est donc nulle.

En l'espèce, la clause est nulle, le salarié peut en obtenir l'annulation pour contrepartie financière dérisoire. Il peut accepter l'offre de la chaîne concurrente.

II. Sur la clause de dédit-formation

M. Arthuro reçoit une formation financée par l'entreprise et, en contrepartie, il s'engage à rester à son service pendant un certain temps. Il s'agit d'une clause de dédit-formation dont il faut vérifier la validité.

La clause de dédit-formation doit, pour être valable, préciser :

- La date, la nature la durée de la formation.
- Le coût réel de la formation pour l'employeur, supérieur à ce qu'impose la loi et les conventions.
- Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, une indemnité de dédit devant être proportionnée au frais de formation et ne pas avoir pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Cf. Cass. soc., 21 mai 2002, n° [00-42.909](#) ; Cass. soc., 4 févr. 2004, n° [01-43.651](#).

Elle doit, par ailleurs, faire l'objet d'un convention particulière conclue avant le début de la formation (Cass. soc., 4 févr. 2004, préc.)

En l'espèce, la formation dure 2 mois et débute à la date d'embauche. En contrepartie de la formation financée par l'employeur, le salarié s'interdit de démissionner pendant 12 mois, durée qui paraît raisonnable. Sont ainsi fixées la date et la durée de la formation, et la durée de la restriction au droit de démissionner. Ces éléments sont précisés par « une lettre » autonome du contrat de travail, signée juste avant le début de la formation. En revanche, ne sont précisés ni la nature ni le coût réel de la formation. La clause ne semble donc pas valable. M. Arthuro serait libre de démissionner après la formation.