

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



CLAUDE DE NON-CONCURRENCE : L'INDEMNITE FINANCIERE PEUT-ELLE ETRE TROP ELEVEE ?

La clause de non-concurrence dans un contrat de travail vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour être valable, la clause doit respecter certains critères précisés par la jurisprudence.

Ainsi, les juges ont imposé une contrepartie financière à la clause de non-concurrence puisque celle-ci prive le salarié d'une partie de sa liberté de travail et d'entreprendre. Ils ont par exemple précisé à de nombreuses reprises que cette contrepartie financière ne devait pas avoir un montant dérisoire sous peine d'être illicite¹.

Mais à l'inverse, le montant de la contrepartie financière peut-il être trop élevé et disproportionné ? A notre connaissance, c'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur cette question.

Dans cette affaire, un cadre commercial avait été licencié pour motif économique puis réengagé dans la nouvelle société de son ancien employeur.

Quelques mois avant que son entreprise soit rachetée, ce cadre et quelques autres salariés proches de la direction avaient négocié une clause de non-concurrence avec une contrepartie financière très avantageuse : en cas de départ du salarié, l'entreprise s'engageait à lui verser une indemnité forfaitaire équivalente à ses 24 derniers mois de salaire, payable

en une seule fois (et non mois par mois comme cela se fait d'habitude). Pour l'entreprise, qui connaissait d'importantes difficultés économiques à ce moment-là, cela représentait la somme de 85.000 euros.

Dans ce contexte, il n'était donc pas étonnant que les juges considèrent que cette contrepartie financière n'était pas justifiée. D'une part, les fonctions exercées par ce cadre commercial ne justifiaient pas une telle indemnité et d'autre part, l'étendue de l'obligation de non-concurrence était trop limitée puisqu'elle ne concernait que deux départements limitrophes de l'entreprise. En outre, la rédaction de la clause de non-concurrence interdisait à l'entreprise de la lever c'est-à-dire de s'en libérer. Par conséquent, la Cour de cassation en déduit logiquement que le montant de la contrepartie financière négociée était disproportionné au regard des sujétions imposées au salarié et constituait donc un avantage exorbitant.

Soc. 4 novembre 2020 n° 19-12279

ELOIGNEMENT DU DOMICILE = FRAIS DE TRANSPORTS SUPPLEMENTAIRES ?

Lorsqu'un salarié habite particulièrement loin de son lieu de travail, l'employeur est-il tenu de lui rembourser ses frais de transport ? La question a été posée à la Cour de cassation, dans une affaire en date du 12 novembre dernier.

Cette affaire concernait un cadre de la Société Générale (responsable planification des projets puis directeur de programme SI) travaillant dans une agence du Val de Marne (région francilienne) mais

¹ Soc. 15 novembre 2006 n° 04-46.721



domicilié dans le département de l'Hérault. Pour les besoins de son emploi, ce cadre passait la semaine en région parisienne et rentrait à son domicile, là où se trouve sa famille et où sont scolarisés ses enfants, pour le week-end. Face au refus de son employeur de lui rembourser une partie de ses frais d'abonnement SNCF pour ses déplacements, il a saisi les juges.

Rappelons qu'en matière de frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, l'article L. 3261-2 du Code du travail prévoit que *l'employeur prend en charge le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.*

A la lecture de ce texte, on comprend immédiatement que le débat tourne autour de la notion de *résidence habituelle*. Pour l'employeur, cette notion devait s'entendre comme le lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés, ce qui exclut de facto la résidence du salarié dans l'Hérault où il se rendait uniquement les week-ends. Cette interprétation de l'article L. 3261-2 du Code du travail permettait à l'employeur de limiter sa participation aux frais de déplacement.

L'employeur pouvait-il légitimement restreindre la notion de résidence habituelle du salarié à celle à partir de laquelle le salarié se rend quotidiennement sur son lieu de travail ?

Pour savoir quel lieu de vie du salarié est sa résidence habituelle, la Cour de cassation s'appuie sur le critère de stabilité. Or, dans cette affaire, le salarié ne disposait pas en région parisienne d'un hébergement personnel et stable mais logeait temporairement et alternativement chez sa mère ou chez des amis. De plus, il bénéficiait depuis 2016 de plusieurs jours en télétravail, qu'il effectuait depuis son domicile héraultais, ce que son employeur ne pouvait ignorer.

La Cour de cassation en conclut que l'obligation de prise en charge des frais de transports publics

s'applique bien, même lorsque le salarié habite loin de son lieu de travail et même si l'éloignement est dû à la simple convenance personnelle du salarié.

Pour la CFTC Cadres, cette décision est logique. Il convient de toujours respecter les choix de vie personnels et familiaux des salariés et évidemment de reconnaître comme résidence habituelle des salariés, là où vit leur famille.

Soc. 12 novembre 2020 n° 19-14-818

COVID 19 - PROLONGATION DE L'INDEMNISATION DEROGATOIRE DES « CAS CONTACT »

Les « cas contact » de personnes malades du Coronavirus peuvent bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maladie jusqu'au 31 décembre grâce à un décret en date du 14 novembre dernier.

Pour bénéficier de ces indemnités, les salariés doivent se trouver dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler. Il est à noter que pour ces salariés, le délai de carence ne s'applique pas, tout comme la condition de durée d'activité minimale normalement prévue pour le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale. Enfin, les indemnités perçues ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation. Concrètement, pour bénéficier de cette mesure, il suffit de procéder à une déclaration en ligne sur le site declare.ameli.fr.

A noter également que les salariés « cas contact » ont également droit aux indemnités complémentaires de l'employeur sans délai de carence et sans que cela limite leur durée d'indemnisation.

Décret n° 2020-1386 14 novembre 2020