

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Clause de non concurrence : gare à sa violation même temporaire

La clause de non concurrence vise à **limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, des fonctions équivalentes chez un concurrent de son employeur ou à son propre compte**. Largement encadrée par la jurisprudence, la clause de non-concurrence doit respecter certains critères cumulatifs pour être valide :

- elle doit être **limitée dans le temps** : sa durée ne doit pas être excessive ;
- elle doit être **limitée dans l'espace** : une zone géographique doit être prévue ;
- elle doit être **liée à une activité spécifiquement visée** (commercial dans la parfumerie par exemple) ;
- elle doit comporter une **contrepartie financière** pour le salarié.

Lorsqu'un salarié ne respecte pas sa clause de non concurrence, son ancien employeur est en droit de cesser de lui verser la contrepartie financière. Mais **que se passe-t-il lorsque le salarié, qui a cessé temporairement de respecter sa clause de non concurrence, la respecte à nouveau ? Peut-il encore prétendre à la contrepartie financière ?** La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 24 janvier dernier. Dans cette affaire, un salarié **cadre technico-commercial** soumis à une clause de non concurrence de 24 mois avait démissionné pour rejoindre une entreprise concurrente et occuper le même poste. Son ancien employeur avait alors légitimement suspendu le versement de la contrepartie de la clause de non concurrence. Mais six mois plus tard, l'expérience du salarié dans cette nouvelle entreprise prend fin et il réclame la reprise du versement de la contrepartie financière jusqu'au terme des 24 mois.

Pour la Cour de cassation, **la violation de la clause de non-concurrence, même pour une courte durée de quelques mois, ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause**. Ainsi, **lorsqu'un salarié viole sa clause de non concurrence, cela entraîne pour lui la perte de l'indemnité pour la durée pendant laquelle il n'a pas respecté la clause, mais aussi pour l'avenir**.

Épargne d'entreprise : peut-on moduler l'abondement en fonction de la rémunération ?

Le règlement d'un plan d'épargne salariale peut-il prévoir une modulation de l'abondement en fonction de la rémunération des salariés ? A l'occasion d'un récent arrêt, la Cour de cassation répond par la négative.

Dans cette affaire, le règlement du **Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)** d'une entreprise aboutissait à **des montants d'abondements très différents et surtout croissants avec la rémunération des salariés qui en bénéficiaient**. En effet, **les plus hautes rémunérations pouvaient disposer d'abondements près de 40 fois supérieurs à ceux des plus bas salaires**.

Dans ces conditions, l'abondement patronal ne pouvait selon l'**Urssaf** plus bénéficier des **exonérations de cotisations sociales** puisqu'il ne respecte pas le **caractère collectif** du dispositif d'épargne salariale. Par ailleurs l'article L. 3332-12 du Code du travail prévoit expressément que **« la modulation des sommes versées par l'entreprise ne saurait [...] en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié croissant avec la rémunération de ce dernier »**.

La subtilité, dans ce litige, résultait du fait que l'abondement était toujours de 100 % pour l'ensemble des salariés mais que les contributions de ceux-ci étaient largement plafonnées en fonction de leurs rémunérations. Finalement, la Cour de cassation ne sera pas dupe du mécanisme employé qui avait pour effet d'augmenter la part des versements complémentaires de l'employeur avec la rémunération des salariés et les juges donneront raison à l'Urssaf qui avait procédé à un redressement.

Pour autant, peut-on moduler l'abondement employeur et dans quelles conditions ?

Il reste possible de prévoir, dans le règlement du plan d'épargne salariale, une **modulation de l'abondement liée à l'origine des sommes ou à leur affectation** afin d'orienter l'épargne. Il est aussi possible de moduler l'abondement en fonction de la **catégorie professionnelle** ou en fonction de l'**ancienneté**, à condition de ne pas le faire de manière croissante avec la rémunération.

Civ. 2ème, 1er février 2024 n° 22-16.581

Qu'est-ce que l'abondement ?

Lorsqu'une entreprise met en place un dispositif d'épargne salariale, elle a la possibilité de **compléter les versements de ses salariés par un abondement**.

Cet abondement est un **atout** majeur qui rend l'épargne salariale particulièrement attractive.

En cas d'abondement à 50 % par exemple, si le salarié épargne 1.000 €, l'entreprise ajoute immédiatement 500 €.

La **fiscalité** est par ailleurs assez favorable avec un taux réduit au moment du versement sur le plan (9,70 %).

Épargne salariale : les chiffres clés

D'après la Dares, près de **53% des salariés** du secteur privé non agricole sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Mais la part des salariés couverts augmente nettement selon la taille de l'entreprise :

- 18 % des salariés sont concernés dans les entreprises de moins de 50 salariés
- 80 % des salariés sont concernés dans les entreprises de 50 à 500 salariés
- 94 % des salariés sont concernés dans les entreprises de plus de 1.000 salariés

Changement du lieu de travail : peut-on l'imposer et dans quelles conditions ?

Lorsqu'un employeur décide d'un changement de lieu de travail alors que son salarié ne dispose pas d'une clause de mobilité, les juges considèrent que **ce changement s'impose au salarié et ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail dès lors que le nouveau lieu de travail se situe dans le même "secteur géographique"**. A l'inverse, si cette nouvelle affectation est en dehors du secteur géographique, il s'agit d'une modification de son contrat de travail qui nécessite son accord.

Comment apprécie-t-on la notion de secteur géographique ? La Cour de cassation en rend une nouvelle illustration dans une affaire où une salariée a refusé d'intégrer son nouveau lieu de travail se situant à 35 km du précédent et alors qu'il restait dans le même département et dépendait de la même chambre de commerce et d'industrie.

Pour autant, la Cour de cassation va considérer que ce changement de lieu de travail relève d'un autre secteur géographique puisque même si la distance séparant les deux sites est raisonnable, **la Cour relève qu'aucun transport en commun n'était facilement accessible entre les deux sites aux horaires de travail de la salariée**. Les juges notent par ailleurs que l'usage du véhicule personnel de la salariée aux horaires atypiques entraînerait fatigue, frais financiers et des contraintes supplémentaires qui "modifient les termes du contrat".

Cette notion de secteur géographique reste donc difficile à appréhender car elle relève souvent du cas par cas. Pour autant, les juges se fondent régulièrement sur la desserte en moyens de transports. Plus que la distance en kilomètres, c'est donc l'accessibilité en transports en commun qui permet de caractériser l'existence d'un secteur géographique.

Soc. 24 janvier 2024 n° 22-19.752

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



Forfait-jours : l'entretien annuel sur la charge de travail ne peut pas être repoussé

L'employeur ne saurait tirer prétexte de la démission de son directeur général pour ne pas organiser l'entretien annuel obligatoire sur la charge de travail des salariés au forfait.

Pour la Cour de cassation, l'existence de contraintes internes ne peuvent pas justifier le report de l'entretien à l'année suivante. Les juges s'appuient en l'espèce sur le fait que lors du dernier entretien, le salarié au forfait avait lancé plusieurs alertes (surcharge de travail, dépassement sur plusieurs années du forfait et non respect des repos hebdomadaires).

Soc. 10 janvier 2024 n° 22-13.200

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

ugica@cftc.fr

01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



Syndicat

cftc
Cadres