



L'application de la clause de non concurrence au sein des groupes de sociétés

Une clause interdisant, avant l'expiration d'un certain délai, au salarié quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s'applique pas dès lors...

EN SAVOIR PLUS...

Facebook : les propos publiés dans un groupe privé peuvent-ils justifier un licenciement ?

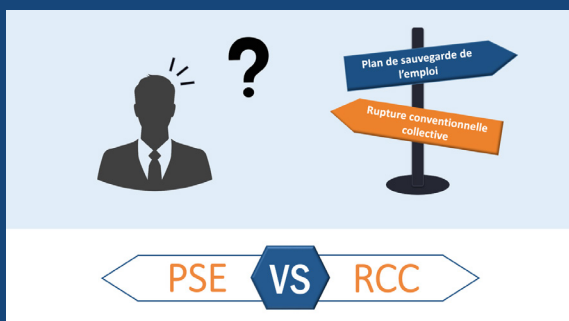
Des propos litigieux diffusés sur un compte Facebook accessibles qu'à un nombre restreint de personnes, agréées par le titulaire du compte, relèvent d'une conversation...

EN SAVOIR PLUS...

Peut-on sanctionner un salarié utilisant son véhicule de fonction à des fins de covoiturage ?

Le licenciement d'un salarié qui utilisait son véhicule de fonction sans l'autorisation de son employeur et à des fins lucratives en proposant des prestations de covoiturage sur le site « BlaBlaCar » a été...

EN SAVOIR PLUS...



PSE vs. RCC

Comparatif du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de la Rupture Conventionnelle Collective

CLIQUER ICI POUR VOIR LA VIDÉO

L'APPLICATION DE LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE AU SEIN DES GROUPES DE SOCIÉTÉS

Cass. Soc., 12 septembre 2018, n°17-10.853

Une clause de non concurrence ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs.

Elle reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé.



I - La clause de non concurrence ne s'applique pas dans le cadre d'une mobilité intragroupe

Le 12 septembre 2018, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt confirmant une règle constante sur l'applicabilité d'une clause de non concurrence dans le cadre de mobilité intragroupe.

En effet, une clause interdisant, avant l'expiration d'un certain délai, au salarié quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant une activité similaire ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs. (Cass. Soc., 3 juin 1997, n°94-44848 ; Cass. Soc., 29 janvier 2014, n°12-22.116)

En l'espèce, un salarié a conclu un contrat de travail prévoyant une clause de non concurrence d'une durée de deux ans avec une première société. Suite à la rupture de son contrat de travail, le 30 juin 2007, le salarié est immédiatement engagé par une seconde société appartenant au même groupe.

S'ensuit la fin de la relation contractuelle entre le salarié et la seconde société en 2010. A la suite de cette rupture, on peut supposer que la seconde société a délié le salarié de son obligation de non concurrence prévue par le second contrat de travail. Le salarié a alors demandé le paiement de l'indemnité de non concurrence à l'encontre de la première société, qui ne l'avait pas délié.

Eu égard à l'appartenance des deux sociétés à un même groupe, la clause de non concurrence ne s'appliquait pas pendant toute la période où le salarié avait travaillé pour le compte de la seconde société.

Elle a en revanche repris ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec cette dernière a été rompu obligeant le salarié à respecter de nouveau son engagement envers son employeur initial, et l'employeur au versement d'une contrepartie financière.

II - Néanmoins, le délai court

Néanmoins, la Cour d'appel de Chambéry, le 17 novembre 2016 avait constaté qu'à la date de la rupture du second contrat, en 2010 « plus de deux ans s'étaient écoulés depuis la rupture du contrat initial et la clause de non-concurrence figurant dans ce contrat dont la durée avait été contractuellement fixée à deux années, avait en conséquence pris fin ».

Nonobstant le défaut d'application de la clause de non concurrence pendant toute la période où le salarié avait travaillé pour le compte de la seconde société, le décompte du délai commence à courir à compter de la rupture du contrat initial conclu avec la première société, soit le 30 juin 2007.

La Haute juridiction confirme la solution donnée par la Cour d'appel de Chambéry et souligne notamment que la clause de non concurrence « reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été

rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé ».

Le salarié ne pouvait donc prétendre au paiement par la première société de la contrepartie financière

issue de la clause de non concurrence dû à l'expiration du délai de ladite clause fixé à deux ans.

FACEBOOK : DES PROPOS PUBLIÉS DANS UN GROUPE PRIVÉ PEUVENT-ILS JUSTIFIER UN LICENCIEMENT ?

Cass. Soc., 12 septembre 2018, n°16-11690

Des propos litigieux diffusés sur un compte Facebook accessibles qu'à un nombre restreint de personnes, agréées par le titulaire du compte, relèvent d'une conversation de nature privée, de sorte qu'ils ne peuvent être utilisés à l'appui d'un licenciement.



Le salarié jouit, dans et en dehors de l'entreprise de sa liberté d'expression, laquelle ne trouve de limite qu'en présence de propos abusifs, caractérisés par des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

En l'espèce, une salariée a diffusé sur le réseau social Facebook des propos injurieux et offensants à l'égard de son employeur au sein d'un groupe fermé intitulé « Extermination des directrices chieuses ». Licenciée pour faute grave, la salariée a contesté son licenciement.

Selon l'employeur, le fait que ces propos aient été diffusés sur un réseau social justifiait un licenciement pour faute grave. Les juges du fond ont toutefois précisé qu'une distinction devait être opérée suivant que ces propos sont tenus dans une sphère publique, ou dans une sphère privée.

Or, en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que les propos tenus par la salariée n'étaient accessibles qu'à quatorze personnes, spécifiquement agréées par le titulaire du compte, que relevant d'une conversation de nature privée, ils ne pouvaient justifier un licenciement pour faute grave. La Cour de cassation a confirmé cette interprétation et précisé que ces propos ne pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La chambre sociale de la Cour de cassation s'aligne sur les conditions définies par la première chambre civile en matière de poursuite pour délit d'injure publique. Les juges avaient en effet rejeté cette qualification en présence de propos diffusés

sur des comptes accessibles qu'aux personnes agréées par l'intéressé et en nombre très restreint, considérant qu'ils relevaient de la sphère privée (Cass. Civ 1, 10 avril 2013, n°11-19530).

En revanche, des propos abusifs tenus sur le mur d'un « ami » qui n'a pas bloqué l'accès à son profil, ou tenus sur un mur ouvert aux amis d'amis relèvent de la sphère publique et pourront être utilisés à l'appui d'un licenciement (CPH Boulogne-Billancourt, 19 novembre 2010, n°09/00316).

Il en est de même lorsque les propos perdent leur caractère privé. C'est le cas lorsque les propos abusifs tenus sur un réseau social, dans une conversation privée, sont restés affichés sur l'écran d'ordinateur et qu'ils sont visibles de toutes les personnes présentes dans l'entreprise (CA Toulouse, 2 février 2018, n° 16/04882).

PEUT-ON SANCTIONNER UN SALARIÉ UTILISANT SON VÉHICULE DE FONCTION À DES FINS DE COVOITURAGE ?

CA Rennes, 31 août 2018, n° 16/05660

La Cour d'appel de Rennes a validé le licenciement d'un salarié qui utilisait son véhicule de fonction sans l'autorisation de son employeur et à des fins lucratives en proposant des prestations de covoiturage sur le site « BlaBlaCar ».



Pour fonder leur décision, les juges ont notamment relevé que le salarié réalisait des bénéfices, que le site utilisé interdisait toute activité lucrative, que la police d'assurance de la flotte automobile de l'employeur ne couvrait pas le transport onéreux de personnes et que le salarié aurait dû solliciter l'autorisation de son employeur qui ignorait cette activité.

« Le fait pour un responsable d'agence de pratiquer le co-voiturage avec un véhicule de fonction à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement ».

On peut se demander si un licenciement pourrait en pareil cas être justifié par une faute grave.

Le Tribunal administratif de Melun, par arrêt du 14 octobre 2015 (TA Melun, 14 octobre 2015, n° 1404440), avait validé l'autorisation du licenciement pour faute grave d'un salarié protégé ayant utilisé son véhicule de fonction pour proposer des prestations de covoiturage tout en retirant un profit (ce qui constituait, selon les juges, un manquement à l'obligation de loyauté) et en faisant supporter à son employeur les risques juridiques liés à l'absence de prise en charge par l'assurance des passagers.

A l'inverse, pour des faits identiques, la Cour d'appel de Riom, par arrêt du 13 septembre 2016 (CA Riom, 13 septembre 2016, n° 14/02104), avait décidé que le licenciement constituait une sanction disproportionnée notamment au regard de l'ancienneté du salarié (28 années) et de l'absence de reproches sur l'ensemble de la relation contractuelle.

Il semble toutefois que de tels agissements devraient pouvoir constituer une faute grave, notamment

au regard du risque de responsabilité que cette activité de covoiturage fait encourir à l'employeur en l'absence de couverture assurantielle.

La Cour de cassation avait en effet déjà eu l'occasion de préciser que le fait qu'un salarié prête son véhicule de fonction à un tiers à l'entreprise alors même que l'assurance ne couvrait pas les tiers conducteurs était constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 09-40.695).

Il est par ailleurs intéressant de noter qu'en l'espèce, la police d'assurance ne couvrait pas les déplacements servant au transport « onéreux » de voyageurs.

On peut dès lors considérer que, dans l'hypothèse où le salarié aurait proposé des prestations de covoiturage sans en retirer de bénéfice, le risque pour l'employeur aurait été considérablement réduit. En l'absence du risque exposant l'employeur, il semble que la faute grave devrait être écartée. Le comportement répréhensible ne reposerait alors plus que sur la dissimulation de l'activité de covoiturage à l'employeur, ce qui semble trop léger pour justifier une mesure de licenciement, sauf à ce que le règlement intérieur, le contrat de travail ou les conditions d'utilisation des véhicules de fonction contiennent une interdiction générale.

Par conséquent, il peut être opportun de sécuriser cette problématique soit en modifiant le règlement intérieur, soit en concluant un avenant, soit encore en diffusant une note de service et en portant à l'information des salariés concernés le changement des conditions d'utilisation des véhicules de fonction.



ACTUS DU CABINET

- 4 Sept. ● Karin Dulac rejoint l'équipe en qualité de "counsel".
Nomination d'Alexandre Abitbol en qualité de "counsel".
- 19 Sept. ● Accueil du **groupe Paris XVI de l'ANDRH**. Intervention de Cécile Martin, associée sur le RGPD.
- 20 Sept. ● Partenaire de la conférence le Point "**Le bien-être au travail à l'épreuve de la révolution digitale**". Intervention de Cécile Martin, associée.
Partenaire de la première édition des **Assises du droit social - les visages du travail de demain**. Intervention de Jean-Marc Albiol, associé.
- 26 Sept. ● Tenue de l'**atelier IDS** (Institut du droit social) portant sur le RGPD. Intervention de Cécile Martin et Jean-Marc Albiol, associés.
Conférence sur le thème des "**International restrictive covenants and confidential information**" organisée par CM Murray, Littleton Chambers and Fisher Philips. Intervention de Karine Audouze, associée sur les clauses de non concurrence dans les opérations de M&A.

Retrouvez nous :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42



<https://www.ogletree.fr/>



<https://www.linkedin.com/company/ogletree-deakins/>

Ogletree
Deakins