

Chapitre 3

Règles communes aux contrats de travail

Exercice complémentaire 1

1. Quel est le problème juridique posé par cette affaire ?

Le problème juridique posé était de savoir si le silence gardé lors de l'embauche par un salarié sur son état de santé et notamment sur son handicap constituait un dol susceptible d'entraîner la nullité du contrat.

2. Quelles obligations pèsent sur l'employeur pour vérifier l'aptitude physique du salarié au poste, à l'embauche ?

L'employeur doit assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il doit à ce titre s'assurer que le salarié est apte physiquement à l'emploi par une visite médicale d'embauche qui doit avoir lieu avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Le salarié n'a pas à révéler son état de santé à l'employeur mais seulement au médecin chargé de son examen médical d'embauche.

3. Expliquez pourquoi, en l'espèce, le licenciement est discriminatoire.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sauf inaptitude constatée par un médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. Les renseignements relatifs à l'état de santé du candidat à un emploi ne peuvent être confiés qu'au médecin chargé, en application de l'article R. 241-48 du Code du travail, de l'examen médical d'embauche.

Lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses fonctions avant l'accomplissement de cet examen, il ne peut pas ensuite se prévaloir d'un prétendu dol du salarié relatif à son état de santé ou à son handicap sachant que le salarié n'a pas à lui révéler.

En l'espèce, la rupture du contrat a eu lieu après la fin de la période d'essai après que l'employeur ait eu connaissance du handicap de sa salariée. Ce licenciement (la période d'essai était terminée) est fondé sur l'état de santé de la salariée. Il est donc discriminatoire. C'est pourquoi la cour d'appel a prononcé, à juste titre selon la cour de cassation, la nullité du licenciement.

Exercice complémentaire 2

Faites l'analyse de la clause. Rédigez la lettre de dénonciation de la clause à la société Maire.

Une clause de non concurrence est licite si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, si elle est limitée dans le temps et dans l'espace ; si elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ; si elle comporte l'obligation pour l'employeur

de verser au salarié une contrepartie financière. Si ces conditions ne sont pas réunies cumulativement, la clause est nulle.

De plus, la clause s'applique quel que soit le motif de la rupture : licenciement, démission, départ à la retraite. Le versement de la contrepartie financière doit être réalisé quel que soit le mode de rupture.

La clause peut comporter une clause pénale fixant à l'avance le montant des dommages-intérêts en cas de violation de la clause. Le montant ne doit pas être excessif.

L'employeur peut renoncer à la clause à condition de le faire dans un délai très court (si cette possibilité est prévue).

En l'espèce, la clause ne respecte pas les règles jurisprudentielles sur plusieurs points :

- ne correspond pas à la protection des intérêts de l'entreprise, le poste de magasinier ne permet pas de dire qu'il y a un risque concurrentiel pour l'entreprise alors qu'il n'y pas de contact avec la clientèle ;

- cette clause empêche le salarié de travailler. Le champ territorial de l'interdiction est trop vaste ainsi que l'étendue des activités et des entreprises interdites ;

- la contrepartie financière ne doit pas être conditionnée à la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Elle ne doit pas non plus être soumise à conditions. Elle méconnaît la liberté fondamentale du salarié d'exercer une activité personnelle.

Les conditions cumulatives ne sont pas réunies. La clause est nulle.

De plus :

- mode de rupture : la clause s'applique quel que soit le motif de la rupture. Or, en l'espèce, elle ne s'applique qu'en cas de licenciement pour faute et démission ;

- la renonciation à la clause doit se faire dans délai plus court ;

- la clause pénale est en principe exclusive de tout autre versement de dommages-intérêts.

Lettre de dénonciation :

Monsieur, Madame,

J'attire votre attention sur le fait que le contrat de travail qui nous lie, signé le 1^{er} mars 1987, comporte une clause de non concurrence qui me paraît illicite.

En effet, une clause de non concurrence n'est licite que si, cumulativement :

- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,

- elle est limitée dans le temps et dans l'espace,

- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié,

- et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Or, sur les points suivants :

- elle ne semble pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. En effet, je ne suis pas en contact avec la clientèle, je ne dispose pas de savoir-faire spécifique ;

- elle ne tient pas compte des spécificités de l'emploi. Elle ne me laisse pas la possibilité

d'exercer une activité professionnelle conforme à ma formation et à mes compétences en m'interdisant de travailler dans toute entreprise industrielle ;

- la contrepartie financière est soumise à deux conditions ce qui est contraire à la jurisprudence de la cour de cassation.

La rédaction de la clause de non concurrence est illicite.

Je considère donc cette clause comme nulle.