

Chapitre 3

Règles communes aux contrats de travail

Exercice complémentaire 1

Cour de Cassation Chambre sociale du 21 septembre 2005

Attendu que Mme X... a été engagée par l'Association Languedoc aides et services pour exercer les fonctions de garde à domicile selon contrat à durée indéterminée du 21 août 2000 prévoyant une période d'essai de deux mois ; qu'à l'issue de la visite médicale d'embauche s'étant déroulée le 28 septembre 2000, le médecin du Travail a émis un avis ainsi libellé : « apte 15 jours. À revoir dans 15 jours. Un poste de travail plus adapté au handicap de Mme X... est nécessaire, avec une charge horaire réelle moindre » ; que l'employeur a mis fin au contrat par lettre du 3 octobre 2000 au motif que l'état de santé de la salariée ne lui permettait pas d'assurer le travail qui lui avait été confié ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture, intervenue postérieurement au terme de la période d'essai prévue par la convention collective applicable s'analysait en un licenciement nul et de l'avoir condamnée en conséquence au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1. que l'arrêt attaqué n'a pas répondu aux conclusions de l'exposante faisant valoir que le contrat de travail était nul du fait du dol de la salariée qui avait certifié que rien ne s'opposait à l'accomplissement du travail pour lequel elle était engagée tout en dissimulant le handicap dont elle était atteinte et qui était incompatible avec l'exécution des tâches qu'elle s'engageait à accomplir ; qu'ainsi, l'arrêt attaqué a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2. que faute d'avoir recherché, comme il lui était demandé, si le fait pour la salariée d'avoir sciemment dissimulé son handicap, incompatible avec l'emploi qu'elle sollicitait, ne constituait pas un dol viciant le contrat de travail et un manquement à l'obligation de loyauté du candidat, l'arrêt a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1116 du Code civil ;

Mais attendu que 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 ; que lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses fonctions avant l'accomplissement de cet acte médical, il ne peut se prévaloir d'un prétendu dol du salarié quant à son état de santé ou à son handicap, que ce dernier n'a pas à lui révéler ; que la cour d'appel n'avait dès lors pas à répondre à un moyen inopérant ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident de la salariée :

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que, pour limiter à une somme correspondant à un mois de salaire le montant des dommages intérêts alloués à la salariée en réparation du caractère illicite de son

licenciement nul, la cour d'appel s'est fondée sur l'ancienneté de la salariée, les circonstances de la rupture et les éléments factuels de préjudice ;

Attendu cependant que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, en toute hypothèse, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : Casse et Annule, mais seulement en ce qu'il a limité à une somme correspondant à un mois de salaire le montant des dommages intérêts alloués à la salariée en réparation du caractère illicite de son licenciement nul (...).

Travail à faire

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

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

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

Exercice complémentaire 2

Vous êtes magasinier dans l'entreprise Maire, située à Lyon, dont l'objet est la manutention et le stockage de matériel industriel. Vous avez vingt ans d'expérience dans cette entreprise.

Vous souhaitez démissionner car vous avez trouvé un emploi de magasinier dans une autre entreprise du même secteur dans le département voisin, dans l'Ain. Votre employeur vous oppose la clause de non concurrence figurant à votre contrat.

« Monsieur Recourt s'engage, en cas de licenciement pour faute ou de démission – à ne pas entrer au service d'une société concurrente et également de toute entreprise industrielle ;

– à ne pas s'intéresser directement ou indirectement à toutes activités de magasinage et fabrication pouvant concurrencer l'activité de la société qui est la manutention et le stockage de matériel industriel.

Les activités susmentionnées ne pourront être exercées pendant une durée de trois ans à compter de la cessation du contrat, sur le territoire suivant : tous les départements de la région Rhône Alpes, toutes les régions au Nord, à l'Est et à l'Ouest et au Sud de cette région.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, il sera versé à Monsieur Recourt, à la fin de la période de non concurrence, soit à l'issue des trois ans, et seulement en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 40 % de la moyenne mensuelle du salaire perçu par lui au cours des trois derniers mois de présence dans la société. Cette indemnité ne sera versée, outre les conditions susvisées, que si Monsieur Recourt fournit chaque trimestre, à compter de la rupture du contrat de travail, une attestation de non-emploi ou une attestation de présence du nouvel employeur.

En cas de violation de la clause, Monsieur Recourt sera redevable d'une somme fixée forfaitairement et dès à présent à 30 000 A. Cette somme devra être versée à la société Maire pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que la société Maire se réserve de poursuivre Monsieur Recourt en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.

La société Maire pourra se décharger de l'indemnité ci-dessus en libérant Monsieur

Recourt de l'interdiction de concurrence.

Dans ce cas, la société Maire s'engage à prévenir Monsieur Recourt par écrit dans les 30 jours qui suivent la notification de la rupture de son contrat de travail. »

Chambre sociale 31 mai 2006

Mais attendu que méconnaît la liberté fondamentale du salarié d'exercer une activité professionnelle et, comme telle, est nulle la clause de non-concurrence qui ne prévoit le versement d'une contrepartie pécuniaire qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé.

Chambre sociale 2 mars 2005

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que la clause de non concurrence interdisait au salarié, durant trois années après son départ de l'entreprise, d'exercer l'activité de débosselage, sur l'ensemble du territoire français, de la Suisse et des autres pays européens où l'employeur exerce son activité, et qu'aux termes de cette clause, la contrepartie financière, consignée par l'employeur sur un compte bloqué, ne lui était due qu'à la fin de la période des trois années de non-concurrence, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés.

Travail à faire

Faites l'analyse de cette clause en vous aidant de la documentation jointe.

Rédigez la lettre de dénonciation de la clause à la société Maire.