Image not found or type unknown

L’exercice d’une activité concurrente durant une période de suspension de contrat de travail est-ell

publié le **22/10/2017**, vu **7801 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

La réponse est normalement connue de tous ; elle est positive, mais la Cour statue sur un fondement juridique intéressant puisque qu’elle ne s’appuie pas sur la clause de non concurrence contenue dans le contrat de travail mais sur le devoir de loyauté du salarié.

L’exercice d’une activité concurrente durant une période de suspension de contrat de travail est-elle susceptible de sanction ?

La réponse est normalement connue de tous ; elle est positive, mais la Cour statue sur un fondement juridique intéressant puisque qu’elle ne s’appuie pas sur la clause de non concurrence contenue dans le contrat de travail mais sur le devoir de loyauté du salarié.

Par un arrêt du 5 juillet 2017, la Cour de cassation affirme que l’exercice d’une activité concurrente, durant une période de suspension du contrat de travail caractérisant une violation du devoir de loyauté rend bien impossible le maintien du salarié dans l’entreprise sans avoir à **caractériser l’existence d’un préjudice particulier.**

Le principe est que la clause de non concurrence empêche le salarié de pratiquer la même activité durant une durée déterminé après la fin de son contrat de travail.

Le devoir de loyauté lui, protège l’entreprise des activités concurrentes que pourraient avoir le salarié durant l’exécution du contrat de travail.

En l’espèce donc, un salarié occupait les fonctions de chef d’équipe sécurité cynophile.

Durant ses congés payés, celle-ci exerça des fonctions identiques dans une entreprise directement concurrente durant une dizaine de jours. Elle fut licenciée pour faute grave.

Celle-ci se pourvoi en cassation après avoir été débouté de ces demandes, contestant son licenciement pour faute grave, à l’aide du grief selon lequel, « la conciliation du principe de libre exercice d’une activité professionnelle et de l’obligation de loyauté (…) ne peut justifier un licenciement que s’il cause un préjudice à l’employeur. » Or ce préjudice n’était selon cette salarié pas rapporté.

« Mais attendu que la cour d’appel, ayant retenu que la salariée, qui occupait le poste de chef d’équipe et avait une fonction de référente à l’égard de ses collègues, avait exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de la société AVC Intervention, pour le compte d’une société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d’activité et dans la même zone géographique, et avait ainsi manqué à son obligation de loyauté en fournissant à cette société, par son travail, les moyens de concurrencer son employeur, a pu en déduire, sans avoir à caractériser

l'existence d'un préjudice particulier subi par l'employeur, que ces agissements étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise »

La réponse de la chambre sociale est sur ce point limpide, ce type de comportement caractérise des agissements rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et cela sans avoir à rapporter l'existence d'un préjudice particulier.

Sans avoir à forcer le trait, cet arrêt est bien casuistique et pose, par conséquent de nombreuses questions.

En effet, la rédaction de la réponse de la chambre sociale suggère en fait bien plus de conditions qu'on ne peut le croire.

Elle permet d'abord de délimiter les contours de l'obligation de loyauté (I), et enfin de déterminer qu'elles sont les conséquences de la violation de cette obligation (II).

I/ Les conditions de la détermination de la déloyauté

Il est nécessaire pour bien comprendre le problème posé, de rappeler des règles simples :

La liberté de travailler implique le libre exercice d'une activité professionnelle, donc le salarié peut cumuler plusieurs emplois s'il le souhaite (liberté qui pourrait être réduite par une clause d'exclusivité, qui doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, justifié par la tâches à accomplir et proportionnée au but recherché).

Cependant cette liberté ne peut supposer que le salarié puisse exercer une activité concurrente de celle de son employeur, car cela constituera une violation de l'obligation de loyauté, qui s'applique durant l'exécution du contrat de travail.

La période de suspension du contrat de travail fait-elle partie de la période d'exécution du contrat de travail ? La réponse ne peut être que positive.

Pourtant on peut observer eu égard à la rédaction de la réponse de la chambre social que pour autant, des conditions en plus sont nécessaires pour que l'employeur puisse obtenir gain de cause.

-Il faut d'abord que l'activité exercé soit concurrente ! Ce qui signifie que fournir une prestation de travail parallèlement n'est pas constitutif d'une violation de l'obligation de loyauté.

-Il faut ensuite que **l'intérêt de l'entreprise soit mis en cause et le fait que la restriction à la liberté de travailler soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.** Sur ce point la casuistique est en droit de jouer son rôle. En l'espèce n'oublions pas que la salariée avait une fonction de **référente,** que la société concurrente opérer dans la **même zone géographique, et dans la même zone d'activité.**

A contrario, si le salarié n'a aucune fonction particulière, ou n'exerce pas pour le compte d'une entreprise directement concurrente, ou opérant dans la même zone géographique, la violation du devoir de loyauté ne pourrait être donc retenu.

Ces conditions ne doivent pas être perçu comme des conditions cumulatives, ni alternatives d'ailleurs, il s'agit casuistique ce qui par définition engendre une incertitude.

Pareillement une hypothèse peut être soulevé : qui est celle de la quotité de travail du salarié mis en cause. Si celui-ci ne travaille qu'un nombre très limité d'heures, sa place dans l'entreprise pourrait-elle justifié un licenciement pour ce type de comportement ? Cela paraît incertain car ici la liberté d'exercer une activité professionnelle ne paraitrait pas justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

Attention : il ne s'agit que d'une hypothèse ; d'autres cas peuvent être soulevés. Par exemple un dirigeant salarié d'une société « trahissant » celle-ci au profit d'une autre dans les mêmes conditions qu'en l'espèce. Ici le statut de référent est incontestable et l'intérêt de l'entreprise également.

II/ La faute grave sans préjudice particulier subi par l'employeur

La faute soulevée en l'espèce est la faute grave : la faute grave pour rappel c'est celle **rendant impossible maintien du salarié dans l'entreprise** dû à **un ou plusieurs faits imputables au salarié personnellement** et enfin ces faits **doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise.**

Mais à la lecture de ces conditions, nous sommes en droit de nous demander pourquoi parler d'une obligation de prouver un préjudice ?

En fait, même si ces conditions n'en parlent pas, la jurisprudence s'est permis dans un arrêt du 12 octobre 2011 de demander l'existence d'un préjudice pour fonder le licenciement (en l'espèce l'activité exercé parallèlement n'était pas concurrentielle).

Puis un second arrêt (non publié, en date du 28 janvier 2015, concernant l'exercice d'une activité concurrente cette fois-ci), pose le principe selon lequel, l'exercice d'une activité concurrente pose **nécessairement un préjudice à l'employeur**.

Cette formulation a ensuite été abandonné, le 13 avril 2016, la chambre sociale considérant que *« l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond »*

Mais alors pourquoi la Chambre sociale n'a pas retenu l'exigence de l'existence d'un préjudice ?

En fait cela ne signifie pas que le préjudice est inexistant, mais simplement que les juges n'ont pas à le caractériser.

Deux hypothèses peuvent l'expliquer :

-Soit nous sommes en présence d'un revirement de jurisprudence, dans lequel la faute grave peut être constitué même sans l'existence d'un préjudice.

-Soit la faute grave peut être retenue sans avoir à caractériser l'existence d'un préjudice car celui-ci est **présumé**, ce qui pousse à penser que cette présomption est simple et qu'il appartient au salarié de la renverser.

Dans ce cas précis de licenciement, il est de mon avis que le préjudice est présumé, dans la mesure ou la Chambre sociale se charge d'énumérer les conditions précédemment évoqué, probablement pour que le préjudice puisse être relevé en filigrane.

L'exercice d'une activité concurrente durant une période de suspension de contrat de travail est-elle susceptible de sanction ?

La réponse est normalement connue de tous ; elle est positive.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mais la base juridique est intéressante car ne reposant pas sur la clause de non concurrence contenue dans le contrat de travail mais sur le devoir de loyauté du salarié.

Par un arrêt du 5 juillet 2017, la Cour de cassation affirme que l'exercice d'une activité concurrente, durant une période de suspension du contrat de travail caractérisant une violation du devoir de loyauté rend bien impossible le maintien du salarié dans l'entreprise sans avoir à **caractériser l'existence d'un préjudice particulier.**

Le principe est que la clause de non concurrence empêche le salarié de pratiquer la même activité durant une durée déterminé après la fin de son contrat de travail.

Le devoir de loyauté lui, protège l'entreprise des activités concurrentes que pourraient avoir le salarié durant l'exécution du contrat de travail.

En l'espèce donc, un salarié occupait les fonctions de chef d'équipe sécurité cynophile.

Durant ses congés payés, celle-ci exerça des fonctions identiques dans une entreprise directement concurrente durant une dizaine de jours. Elle fut licenciée pour faute grave.

Celle-ci se pourvoi en cassation après avoir été débouté de ces demandes, contestant son licenciement pour faute grave, à l'aide du grief selon lequel, « la conciliation du principe de libre exercice d'une activité professionnelle et de l'obligation de loyauté (…) ne peut justifier un licenciement que s'il cause un préjudice à l'employeur. » Or ce préjudice n'était selon cette salarié pas rapporté.

« Mais attendu que la cour d'appel, ayant retenu que la salariée, qui occupait le poste de chef d'équipe et avait une fonction de référente à l'égard de ses collègues, avait exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de la société AVC Intervention, pour le compte d'une société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique, et avait ainsi manqué à son obligation de loyauté en fournissant à cette société, par son travail, les moyens de concurrencer son employeur, a pu en déduire, sans avoir à caractériser l'existence d'un préjudice particulier subi par l'employeur, que ces agissements étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise »

La réponse de la chambre sociale est sur ce point limpide, ce type de comportement caractérise des agissements rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et cela sans avoir à rapporter l'existence d'un préjudice particulier.

Sans avoir à forcer le trait, cet arrêt est bien casuistique et pose, par conséquent de nombreuses questions.

En effet, la rédaction de la réponse de la chambre sociale suggère en fait bien plus de conditions qu'on ne peut le croire.

Elle permet d'abord de délimiter les contours de l'obligation de loyauté (I), et enfin de déterminer qu'elles sont les conséquences de la violation de cette obligation (II).

I/ Les conditions de la détermination de la déloyauté

Il est nécessaire pour bien comprendre le problème posé, de rappeler des règles simples :

La liberté de travailler implique le libre exercice d'une activité professionnelle, donc le salarié peut cumuler plusieurs emplois s'il le souhaite (liberté qui pourrait être réduite par une clause d'exclusivité, qui doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, justifié par la tâches à accomplir et proportionnée au but recherché).

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

Cependant cette liberté ne peut supposer que le salarié puisse exercer une activité concurrente de celle de son employeur, car cela constituera une violation de l'obligation de loyauté, qui s'applique durant l'exécution du contrat de travail.

La période de suspension du contrat de travail fait-elle partie de la période d'exécution du contrat de travail ? La réponse ne peut être que positive.

Pourtant on peut observer eu égard à la rédaction de la réponse de la chambre social que pour autant, des conditions en plus sont nécessaires pour que l'employeur puisse obtenir gain de cause.

-Il faut d'abord que l'activité exercé soit concurrente ! Ce qui signifie que fournir une prestation de travail parallèlement n'est pas constitutif d'une violation de l'obligation de loyauté.

-Il faut ensuite que **l'intérêt de l'entreprise soit mis en cause et le fait que la restriction à la liberté de travailler soit justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.** Sur ce point la casuistique est en droit de jouer son rôle. En l'espèce n'oublions pas que la salariée avait une fonction de **référente,** que la société concurrente opérer dans la **même zone géographique, et dans la même zone d'activité.**

A contrario, si le salarié n'a aucune fonction particulière, ou n'exerce pas pour le compte d'une entreprise directement concurrente, ou opérant dans la même zone géographique, la violation du devoir de loyauté ne pourrait être donc retenu.

Ces conditions ne doivent pas être perçu comme des conditions cumulatives, ni alternatives d'ailleurs, il s'agit casuistique ce qui par définition engendre une incertitude.

Pareillement une hypothèse peut être soulevé : qui est celle de la quotité de travail du salarié mis en cause. Si celui-ci ne travaille qu'un nombre très limité d'heures, sa place dans l'entreprise pourrait-elle justifié un licenciement pour ce type de comportement ? Cela paraît incertain car ici la liberté d'exercer une activité professionnelle ne paraitrait pas justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Attention : il ne s'agit que d'une hypothèse ; d'autres cas peuvent être soulevés. Par exemple un dirigeant salarié d'une société « trahissant » celle-ci au profit d'une autre dans les mêmes conditions qu'en l'espèce. Ici le statut de référent est incontestable et l'intérêt de l'entreprise également.

II/ La faute grave sans préjudice particulier subi par l'employeur

La faute soulevée en l'espèce est la faute grave : la faute grave pour rappel c'est celle **rendant impossible maintien du salarié dans l'entreprise** dû à **un ou plusieurs faits imputables au salarié personnellement** et enfin ces faits **doivent constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'entreprise.**

Mais à la lecture de ces conditions, nous sommes en droit de nous demander pourquoi parler d'une obligation de prouver un préjudice ?

En fait, même si ces conditions n'en parlent pas, la jurisprudence s'est permis dans un arrêt du 12 octobre 2011 de demander l'existence d'un préjudice pour fonder le licenciement (en l'espèce l'activité exercé parallèlement n'était pas concurrentielle).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Puis un second arrêt (non publié, en date du 28 janvier 2015, concernant l'exercice d'une activité concurrente cette fois-ci), pose le principe selon lequel, l'exercice d'une activité concurrente pose **nécessairement un préjudice à l'employeur**.

Cette formulation a ensuite été abandonné, le 13 avril 2016, la chambre sociale considérant que *« l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond »*

Mais alors pourquoi la Chambre sociale n'a pas retenu l'exigence de l'existence d'un préjudice ?

En fait cela ne signifie pas que le préjudice est inexistant, mais simplement que les juges n'ont pas à le caractériser.

Deux hypothèses peuvent l'expliquer :

-Soit nous sommes en présence d'un revirement de jurisprudence, dans lequel la faute grave peut être constitué même sans l'existence d'un préjudice.

-Soit la faute grave peut être retenue sans avoir à caractériser l'existence d'un préjudice car celui-ci est **présumé**, ce qui pousse à penser que cette présomption est simple et qu'il appartient au salarié de la renverser.

Dans ce cas précis de licenciement, il est de mon avis que le préjudice est présumé, dans la mesure ou la Chambre sociale se charge d'énumérer les conditions précédemment évoqué, probablement pour que le préjudice puisse être relevé en filigrane.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net:

http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés