

Les clauses relatives à la rupture du contrat

Clause	Objet de la clause	Conditions d'application
Clause de garantie (ou de stabilité) d'emploi	<p>Elle vise à garantir au salarié une stabilité d'emploi pour une durée qui peut être librement déterminée par les parties.</p> <p>Elle peut répondre à diverses finalités telles que inciter un salarié à démissionner de son poste pour rejoindre l'entreprise et/ou garantir au salarié une période d'emploi suffisante pour l'ouverture de droits auprès de France Travail.</p> <p>Attention</p> <p>La clause de garantie d'emploi, également appelée clause de stabilité d'emploi, ne doit pas être confondue avec la garantie d'emploi conventionnelle qui vise à interdire à l'employeur de licencier le salarié malade pendant une certaine période.</p>	<p>Il est recommandé de définir avec précision la portée de cette clause et d'exclure son application dans certains cas (ex : pendant la période d'essai).</p> <p>Pour ne pas être lié par cette obligation dans une situation subie par l'employeur, il est fortement recommandé de définir avec précision la portée de cette clause et exclure son application en cas de faute grave, de faute lourde, d'inaptitude physique, de mise à la retraite, de dissolution ou liquidation de l'entreprise, de force majeure et, pour les ressortissants non-communautaires, d'annulation ou de non-renouvellement du permis de travail.</p> <p>En cas de violation de son obligation, l'employeur peut être condamné à une indemnité égale au montant des salaires restant dus jusqu'au terme de la période garantie.</p>
Clause de non-débauchage	<p>Cette clause a pour objet d'interdire au salarié de débaucher du personnel de l'entreprise à l'expiration de son contrat de travail.</p> <p>Elle vise en général des agents de maîtrise ou des cadres susceptibles de quitter l'entreprise avec leurs subordonnés pour rejoindre un autre employeur ou exercer une activité indépendante.</p>	<p>En pratique, ces clauses sont difficiles à mettre en œuvre dans la mesure où elles se heurtent au principe de liberté du travail.</p> <p>L'employeur doit faire la preuve que le salarié a procédé à des démarches actives pour inciter ses collaborateurs à quitter leur poste. Elles peuvent toutefois avoir un effet dissuasif.</p>

Clause

Objet de la clause

Conditions d'application

Clause de non-concurrence

Interdire au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente à celle de son ancien employeur après la rupture de son contrat de travail.

La clause doit, pour être valable :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- Être limitée dans le temps et dans l'espace,
- Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,
- Comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une compensation financière (au moins égale à celle prévue par la convention collective de branche applicable).

Pour la rédaction de la clause, il est donc conseillé de définir avec précision :

- L'étendue des activités protégées,
- La zone géographique d'application de l'interdiction,
- Les cas de rupture entraînant l'application de la clause (il peut être ainsi opportun d'exclure son application pendant la période d'essai).

Si le contrat de travail ou la convention collective le prévoit, l'employeur peut également se réserver le droit de lever la clause au moment de la rupture du contrat de travail et s'exonérer ainsi du paiement de l'indemnité correspondante.

Attention

À défaut de dispositions contractuelles ou conventionnelles, l'employeur ne peut renoncer à l'application de la clause qu'avec l'accord du salarié (Cass. soc. 28.11.2001, n°99-46032).

Clause	Objet de la clause	Conditions d'application
<p>Clause de dédit formation</p>	<p>Elle permet de prévoir le remboursement de tout ou partie des frais de formation engagés par l'employeur, si le salarié démissionne avant un certain délai (en principe entre 2 et 5 ans en fonction de la durée et du coût de la formation).</p>	<p>Pour que cette clause soit valable, il faut que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elle soit conclue avant le début de la formation, • La formation entraîne des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi et la convention collective, • Le montant de l'indemnité de dédit soit proportionné aux frais de formation engagés, • L'indemnité n'ait pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner. <p>En outre, la clause doit prévoir expressément, sous peine de nullité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La date, la nature et la durée de la formation, • Le coût réel pour l'employeur, • Le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié. A ce titre, seuls les frais de formation doivent être pris en compte, à l'exclusion de toute autre somme tels que les salaires perçus pendant la formation (Cass. soc. 23.10.2013, n°11-16032). <p>Pour être mise en œuvre, la rupture ne doit pas être imputable à l'employeur (Cass. soc. 11.01.2012, n°10-15481).</p> <p>Il faut également que l'employeur ait respecté ses engagements contractuels de formation (Cass. soc. 28.03.1995, n° 91-45088).</p>

Clause	Objet de la clause	Conditions d'application
<p>Clause de cession</p>	<p>Elle permet d'indemniser le salarié en cas de changement de contrôle de la société, de fusion absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction.</p>	<p>Cette clause concerne les cadres occupant une position hiérarchique élevée au sein de l'entreprise (cadres dirigeants notamment).</p> <p>Cette clause est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties.</p>
<p>Clause d'indivisibilité (contrat de couple)</p>	<p>Elle permet à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié à la suite de la rupture du contrat de travail d'un autre salarié.</p>	<p>Cette clause vise les salariés engagés en vertu de contrats de travail interdépendants (ex : gardiens d'immeuble, gérants de magasin). Ce type de clause se trouve généralement dans les contrats de couple (ex : couple chargé de gérer une supérette).</p> <p>Elle doit être justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but poursuivi (Cass. soc. 12.07.2005, n°03-45394).</p> <p>Elle ne peut être mise en œuvre que si, dans les faits, la poursuite du second contrat de travail est rendue impossible par la rupture du premier.</p> <p>Elle ne peut pas être insérée dans un CDD dans la mesure où elle contreviendrait aux dispositions légales d'ordre public relatives à la rupture anticipée de ce type de contrat (Cass. soc. 05.07.2017 n° 16-17690).</p>
<p>Clause de préavis</p>	<p>Prévoir un délai de préavis plus favorable que le délai prévu par les dispositions légales ou conventionnelles.</p>	<p>Cette clause vise généralement les dirigeants, notamment lorsqu'ils ne bénéficient pas de l'assurance chômage en raison de l'absence de lien de subordination.</p> <p>L'allongement de la période de préavis peut être un moyen de conférer au salarié une période de couverture sociale plus longue en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur.</p>

Clause	Objet de la clause	Conditions d'application
<p>Clause parachute ou « golden parachute »</p>	<p>Elle permet de prévoir le paiement d'une indemnité de licenciement supérieure à celle à laquelle le salarié pourrait prétendre en application des dispositions légales ou conventionnelles.</p>	<p>Cette clause vise généralement les cadres supérieurs et dirigeants.</p> <p>Si le contrat prévoit le versement de cette indemnité en cas de rupture pour quelque cause que ce soit, l'employeur sera tenu de la verser même en cas de licenciement pour faute grave.</p> <div data-bbox="927 607 1522 1039" style="background-color: #e6f2ff; padding: 10px; border-radius: 10px;"> <p>A noter :</p> <p>Ces clauses sont considérées par la Cour de cassation comme des clauses pénales et peuvent être modérées ou augmentées par les juges du fond lorsqu'elles sont manifestement excessives ou dérisoires au regard du préjudice subi.</p> </div>

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr