



La Clause de Non-Concurrence « CNC »

Condition préalable

- ✓ Le salarié doit avoir donné **son accord** pour l'application d'une clause de non-concurrence. Généralement, celle-ci est prévue dans le contrat de travail ou un avenant ultérieur **signé par le salarié**. A défaut, la clause n'est pas **opposable** au salarié (**Cass. soc., 01/04/20, n° 18-24.472**).

Objet d'une clause de non-concurrence

- ✓ La finalité d'une CNC est **d'interdire au salarié**, après la rupture de son contrat de travail, d'entrer au service **d'une entreprise concurrente** à celle de son ancien employeur. S'analyse en une CNC la "**clause de clientèle**" contenant une interdiction de contracter avec les clients de l'employeur (**Cass. soc., 27/10/09, n° 08-41.501**).

Les conditions d'une clause de non-concurrence

- ✓ Une CNC n'est **licite** que si elle :
 1. Est **indispensable** à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
 2. Est limitée dans **le temps** et **dans l'espace**.
 3. Tient compte des **spécificités** de l'emploi du salarié.
 4. Comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une **contrepartie financière**.

La contrepartie financière.

- ✓ La contrepartie en faveur du salarié financière ne doit pas être **dérisoire**. A défaut, la clause est **nulle** (**Cass. soc., 15/11/06, n° 04-46.721**).
- ✓ Est **nulle** la CNC qui ne prévoit le versement d'une contrepartie pécuniaire qu'en cas de rupture du contrat **à l'initiative** de l'employeur (**Cass. soc., 31/05/06, n° 04-44.598**).

La renonciation à l'application de la clause de non-concurrence

- ✓ Le contrat de travail peut prévoir que l'employeur puisse **renoncer** à l'application d'une CNC. Ce dernier doit alors respecter **le formalisme** imposé dans les stipulations contractuelles. Une renonciation **par mail** alors qu'il est prévu une renonciation par LRAR est **sans effet** (**Cass. soc., 03/07/24, n° 22-17.452**).

La violation d'une clause de non-concurrence

- ✓ L'employeur qui prouve que le salarié a **violé** la CNC pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le **remboursement** de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie, outre l'application d'une **clause pénale** si elle est prévue (**Cass. soc., 22/05/24, n° 22-17.036**).



Brèves bimensuelles

☑ Congés payés & arrêt maladie

L'employeur doit prouver qu'il a réellement permis au salarié de prendre ses congés payés.

☞ Un salarié ne perd pas ses congés non pris à l'issue du délai de report (15 mois après un arrêt maladie) si l'employeur ne démontre pas qu'il l'a mis en mesure de les poser en temps utile.

☑ CDD de remplacement

Un CDD de remplacement peut être requalifié en CDI si l'employeur informe trop tard le remplaçant.

Si l'employeur ne notifie pas rapidement au remplaçant l'événement mettant fin au CDD (ex. Licenciement du salarié remplacé), le contrat se transforme en CDI. **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.259**

☑ Temps de travail

Le temps de travail des salariés hors horaire collectif doit être décompté individuellement.

Pour tout salarié dont l'horaire n'est pas collectif, l'employeur doit tenir un décompte quotidien et hebdomadaire individuel (Art. L 3171-2, D 3171-8). **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 23-19.055**

☑ Télétravail

L'employeur ne peut pas refuser un télétravail prescrit au seul motif que le salarié protège son domicile.

Si le médecin du travail recommande le télétravail, l'employeur doit chercher à le mettre en œuvre, même si le salarié refuse la visite du domicile. **Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322**

☑ Propos sexistes ou racistes

Des propos sexistes ou racistes peuvent justifier une faute grave, même sous couvert d'humour.

Un salarié peut être licencié pour faute grave si ses propos dégradants portent atteinte à la dignité, même lorsqu'ils sont présentés comme humoristiques.

Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-11.048



la CGT Filimmo

Brèves bimensuelles

Arrêts maladie et congés : tes droits.

☑ Les arrêts de travail pour maladie t'ouvrent des droits à congé.

- Depuis Avril 2024, si tu es en arrêt pour maladie, tu continues à bénéficier de jours de congé à raison de 2 jours par mois d'absence.
- Si tu as été malade par le passé, depuis 2009, tu dois demander que l'on te crédite les jours de congé que tu as acquis. Attention ! tu as jusqu'au 22 avril 2026 pour les réclamer.
- Tu as un délai de 15 mois pour utiliser tes congés à partir du jour où l'employeur t'a informé de tes droits et des possibilités de leurs prises.
- Si la direction ne te répond pas adresse toi à ton représentant CGT.

☑ Si tu tombes malade pendant tes congés payés tu ne perds pas ces congés.

- Depuis le 10 septembre, si tu tombes malade pendant tes congés, ces derniers sont suspendus.
- Tu as 15 mois pour reprendre ces congés dès lors que l'employeur t'a informé de tes droits.
- Attention ! il faut impérativement informer l'employeur de ton arrêt pour maladie ; arrêt prescrit par un médecin quel que soit le pays où tu trouves pendant tes congés.

☑ Attention aux activités exercées pendant ton arrêt maladie

- Le droit de la sécurité sociale interdit au salarié d'exercer toute activité, non autorisée par le médecin, pendant son arrêt maladie.
- La notion d'activité est extrêmement large : activité professionnelle, sportive shopping...
- Attention si vous exercez une activité non autorisée, vous aurez à rembourser toutes les indemnités versées par la caisse de sécurité sociale. Même si le juge peut diminuer la somme à rembourser, le coût peut être élevé.
- Attention si vous exercez une activité professionnelle, vous pourrez avoir, en plus, des sanctions financières.



*La CGT est là pour vous !
Si vous avez la moindre question,
passez nous voir, ensemble on
avance plus fort !*



la CGT Filimmo