

PUBLIREPORTAGE

La clause de non-concurrence

Nouvelles perspectives dans l'arsenal de l'employeur?

Le contrat de travail est l'instrument de base tant pour l'employeur que pour le salarié puisqu'il fixe les conditions de la relation de travail et détermine les droits et obligations respectifs des parties.

Le contrat de travail doit permettre à l'employeur de protéger ses intérêts pendant l'exécution du contrat, mais également à l'issue de celui-ci. Très souvent, il s'interroge à la fin de la relation de travail sur les moyens à sa disposition pour que le départ du salarié ne coïncide pas avec une perte de clientèle ou de savoir-faire.

Les soins portés à la rédaction du contrat de travail jouent alors un rôle déterminant. L'insertion de clauses spécifiques telles que des clauses de confidentialité ou de non-concurrence, par exemple, font partie de l'arsenal juridique dont dispose l'employeur.

Lorsque le contrat de travail ne comporte pas de clauses spécifiques, l'employeur n'est pas pour autant dépourvu de moyens. En effet, le contrat de travail oblige les

parties à une exécution de bonne foi.

A l'issue des relations de travail, le salarié qui n'est soumis à aucune clause de non-concurrence retrouve «sa liberté». Si l'employeur constate par la suite des actes de concurrence déloyale, il devra tenter une action judiciaire devant les juridictions commerciales contre la société concurrente ou le salarié qui exerce à titre indépendant sur base de la loi relative à la concurrence déloyale.

L'insertion d'une clause de non-concurrence peut alors s'avérer des plus bénéfiques pour l'employeur. Elle devra au préalable être constatée par écrit, insérée dans le contrat de travail ou, après accord du salarié, dans un avenant. Le salarié doit disposer au moment de son départ de l'entreprise d'une rémunération annuelle déterminée par la loi. Elle est limitée à un secteur professionnel déterminé, à une durée de douze mois et, géographiquement, aux limites des frontières nationales. Une clause qui ne satisfait pas à ces exigences serait réputée nulle et non écrite.

Il reste à noter que la clause de non-concurrence vise uniquement l'empêchement d'exploiter une entreprise personnelle.

L'évolution récente de la jurisprudence en la matière permet d'entrevoir pour les employeurs de

nouvelles perspectives et offre un regain d'intérêt pour cette clause.

Dans un cas d'espèce, la Cour d'appel a admis l'existence d'un nouveau genre de clause de «non-concurrence». Cette clause interdisait au salarié d'entrer au service d'une entreprise concurrente, pendant une période de douze mois, sur les territoires suivants: Luxembourg, Lorraine, Alsace, Ile de France, Haute et Basse Normandie et Rhône-Alpes. Cette clause comportait néanmoins pour le salarié une contrepartie financière versée pendant toute la durée de l'interdiction.

La Cour en a admis la validité, tout en réduisant l'application territoriale. Cette évolution jurisprudentielle laisse entrevoir un champ d'action plus large pour l'employeur qui pourrait à présent empêcher son ancien salarié d'exercer une activité concurrente, à titre salarié.

Cette décision constitue une avancée jurisprudentielle venant renforcer les moyens des entreprises pour prévenir et assurer la sauvegarde de leurs intérêts. La rédaction et l'adaptation des contrats de travail aux spécificités de chaque poste et de chaque entreprise nous paraissent ainsi indispensables et déterminantes.

Par Michel Molitor et Virginie Liebermann, Avocats à la Cour

La tête de l'emploi

Les recruteurs ont leur fédération

Les professionnels du recrutement se rassemblent afin de professionnaliser et de structurer une activité aux multiples facettes.

La «Fédération Recruitment, Search & Selection» (FR2S) s'adresse aux recruteurs permanents, par opposition aux professionnels de la Fedil Employment Services (FES) exerçant dans l'intérim qui se sont structurés en association il y a déjà plus de vingt ans.

L'initiative a été lancée il y a dix-huit mois par des professionnels qui souhaitaient travailler sur le besoin de réglementation. Il leur est alors apparu naturel de s'adosser eux aussi à la Fedil et d'envisager des groupes de travail en partenariat avec leurs homologues de la Fedil Employment Services (FES).

La «Fédération Recruitment, Search & Selection» compte déjà 20 membres. Elle sera présidée par Sébastien Pourbaix – managing director d'Xpertz Luxembourg –, assisté de Gwladys Costant – managing director de GoToFreedom – au poste de vice-présidente, de Annie Burton, secrétaire, et de Nathalie Delebois, Agnieszka Zajac et Thierry Ernst en tant que membres du conseil d'administration. Marc Kieffer, secrétaire général de

la Fedil, jouera ce même rôle pour la FR2S. La FR2S se veut une plate-forme de rencontre, d'échange et de travail. La fédération souhaite travailler à apporter à ses membres des réponses concrètes concernant leurs préoccupations quotidiennes et, classiquement, défendre les intérêts de ses membres auprès des instances politiques.

Déontologie et transparence

Le plan de travail est ambitieux: la FR2S veut contribuer à l'innovation et au rapprochement de l'Adem et des acteurs du marché du travail au Luxembourg.

La Fédération souhaite également doter la profession d'un code de déontologie. Une professionnalisation dont le secteur se dit fortement demandeur et qui devrait permettre d'améliorer la qualité des prestations et de clarifier les compétences des différents métiers pouvant exister (Lire ci-dessous)

Un label de qualité est également à l'étude, label qui s'adressera aux candidats et permettra à ces derniers de connaître leurs droits et de ne pas se sentir «perdus» dans le processus de recrutement, notamment via une transparence accrue des pratiques. Les initiateurs du projet insistent également sur leur volonté d'agir afin de promouvoir l'emploi local.

MARC FASSONE



LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER

SÉANCE D'INFORMATION SUR LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES ET SUPÉRIEURES
 Une occasion unique pour vous informer sur l'offre de formation continue universitaire et supérieure du LLLC en présence de professeurs

FORMATIONS PRÉSENTÉES:

DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES
 - Option Littéraire (DAEU-A)

MASTERS, LICENCES ET DIPLÔMES D'UNIVERSITÉ

- Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée
- Master Financial Analysis and Strategy (English)
- Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail
- Master Administration des Affaires, spécialité Administration des Entreprises
- Master Management de Projets Logistiques et Master Achat International (Deux diplômes universitaires)
- Licence Sciences de Gestion
- Licence Management des Organisations, parcours Gestion Comptable et Financière des PME-PMI

- Bachelor Informatique
- Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie

DIPLÔME D'ÉTUDES SPÉCIALISÉES (DES)

- Management et Développement (Coaching) des Hommes
- Risk Management
- Ingénierie Financière
- Gestion Financière
- Gestion de Patrimoine
- International Treasury Management (English)

CERTIFICAT

- Contrôle Interne (CICS)

RENCONTREZ LES EXPERTS QUI VOUS FERONT AVANCER !

Rendez-vous **MERCREDI 16 MARS** à 18h30
à l'Athénée de Luxembourg,
21, rue Marguerite de Brabant, L-1254 Luxembourg.

Pour plus de détails, consultez notre site : www.LLLC.lu



LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER
 La formation continue de la Chambre des salariés



Le Fonds social européen investit dans votre avenir

13 rue de Bragance
 L-1255 Luxembourg
 T +352 27 494 600
 F +352 27 494 650
 formation@LLLC.lu



CHAMBRE DES SALAIRES LUXEMBOURG

TYPLOGIE

Les intervenants dans un processus de recrutement peuvent être nombreux. Deux types de recrutements peuvent être envisagés: soit un recrutement interne, soit un recrutement externe. Le premier a, pour l'entreprise qui a des postes à pourvoir, l'avantage d'être peu coûteux. Il est confié à la direction RH qui a à sa disposition le vivier des compétences existant au sein de l'entreprise. Mais un recrutement externe peut aussi être envisagé. Les avantages sont nombreux: l'accès à un vivier plus diversifié ayant des compétences qui ne se trouvent pas dans l'entreprise, l'apport de sang neuf (nouvelles idées, nouvelles techniques...), voire une réduction des frais de formation.

Le recrutement externe peut être mené directement par le service RH de l'entreprise. Celui-ci dispose de différents outils: recours aux agences pour l'emploi, aux réseaux sociaux, aux petites annonces – une méthode qui, avec internet, devient marginale –, examen de candidatures spontanées ou participation à des foires. On peut également opter pour le recours à des prestataires extérieurs.

L'intérim est une solution, des contrats temporaires pouvant se transformer en CDI suivant le profil des personnes recrutées.

L'autre possibilité est de faire appel aux professionnels du recrutement permanent, comme les chasseurs de têtes. Leur plus-value: des services en matière de définition du poste à pourvoir et des méthodes de sélection pointues.