

N°104

Février 2018

## Clause de non-concurrence et rupture conventionnelle

Pour rappel, une contrepartie financière est due lorsqu'une clause de non-concurrence est prévue au contrat : en d'autres termes, lorsque le salarié quitte l'entreprise, quel que soit le mode de rupture, l'employeur doit lui donner une somme d'argent durant la période pendant laquelle le salarié s'interdit de travailler pour le compte d'un concurrent ou d'exercer à son compte une activité concurrente, dans un périmètre géographique prévu par la clause

**NB** : une clause de non-concurrence étendue à toute la Réunion n'est pas valable, il s'agit donc de la restreindre à une zone définie ou à un périmètre de x kms autour d'une ville).

Un arrêt du 18 janvier 2018 de la Cour de cassation est venu rappeler qu'une telle contrepartie financière est due même en cas de rupture conventionnelle, et ce quand bien même son montant fixé par la convention collective ne prévoit pas ce mode de rupture.

## Documents de fin de contrat : une étape essentielle

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre :

- l'attestation Pôle emploi : permet au salarié de faire valoir ses droits au chômage
- le certificat de travail
- le reçu pour solde de tout compte : inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail

Ces documents doivent être remis au salarié à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à la date de sortie de l'entreprise, à l'issue du préavis qu'il soit effectué ou non.

Mais l'employeur n'a aucune obligation de les envoyer au salarié par la voie postale (il doit simplement les tenir à disposition du salarié) ; il est toutefois possible d'adapter cette règle si le salarié est en situation de handicap, est malade ou encore est domicilié loin de son ancien lieu de travail.

A défaut de remise, l'employeur s'expose à deux sanctions :

- condamnation sous astreinte par le conseil de prud'homme, éventuellement assortie de dommages-intérêts ;
- condamnation pénale : contravention de 4ème classe, soit 3 750 €. En cas de non remise de l'attestation Pôle emploi, il s'agit d'une contravention de 5e classe, soit 7 500 €.

## Nos prochaines FORMATIONS MANAGÉRIALES, ouvertes à tous !

Approche managériale  
19 au 22 mars 2018

La GPEC  
19 et 20 avril 2018

Diriger une équipe  
24 au 26 avril 2018

Accompagnement au changement  
2 au 4 mai 2018

Programmes, conditions et modalités d'inscription : **NOUS CONTACTER**

## MANAGEMENT : DES EXEMPLES POUR RENFORCER LA CONFIANCE DANS L'ENTREPRISE

*L'homme supérieur est celui qui d'abord met ses paroles en pratique et ensuite parle conformément à ses actions" - Confucius*

"On ne nous dit pas tout", "Il n'a pas respecté sa promesse", "Il paraît qu'il va y avoir une fusion", "Notre concurrent a licencié 20 % de ses salariés, à quand notre tour ?"...

Promesses non tenues, avenir incertain, changements perçus comme abscons, informations opaques, peur d'être mal jugé... autant de raisons qui peuvent générer de la méfiance au sein des entreprises. Or, point de saine et profitable collaboration sans confiance.

(Ré)instaurer la confiance au sein des entreprises suppose de respecter quelques critères tels que le **respect des engagements, la crédibilité du management, la fiabilité et la transparence des informations, la congruence** (ou cohérence) entre les actes et les propos ou encore l'encouragement et l'acceptation d'expression d'insatisfactions ou de doutes. Au fond, cela revient tout simplement, d'une part, à se faire confiance puis à faire confiance aux autres. Sur le papier, tout le monde le souhaite. Mais comment y parvenir ?

3 exemples d'innovations managériales qui renforcent la confiance



En France, Chez Mars Chocolat, Thierry Gaillard, PDG, organise toutes les 6 semaines une réunion

de 30 minutes, intitulée "Ca se discute", où il répond à toutes les questions des collaborateurs. Cette pratique est d'autant plus intéressante lorsque l'on sait que les salariés ont beaucoup moins confiance en leurs dirigeants qu'en leurs managers directs.



En Inde, chez HCL Technologies, les salariés peuvent exprimer leurs doutes et leurs interrogations via un forum interne intitulé "U&I" (vous et moi) aux membres de la direction qui s'engagent à répondre, le PDG y compris, quitte à répondre qu'ils ne savent pas. Instaurer la confiance suppose de passer par une étape incontournable et pas toujours agréable pour le management : **autoriser l'expression des doutes, craintes ou critiques**. Mieux vaut canaliser leurs expressions que de les laisser se répandre dans les couloirs, autour de la machine à café ou chez les clients.



En Californie, l'éditeur de logiciel Intuit organise ce qu'il appelle la "fête de la défaite" au sein de laquelle sont évoqués les échecs de manière à "tourner

collectivement la page" et apprendre de ses erreurs. L'erreur est humaine, alors pourquoi la nier ? Mieux vaut accepter les échecs et en tirer parti que de les renier et les laisser assombrir l'ambiance et altérer la confiance.

### Exemples de bonnes pratiques générant un climat de confiance :

- ⇒ Etre à l'écoute de ses collaborateurs et leur manifester du respect
- ⇒ Se connaître soi-même et avoir suffisamment confiance en soi pour gérer son stress
- ⇒ Faire ce que l'on dit
- ⇒ Ne pas s'arranger avec la vérité
- ⇒ Eviter les non dits
- ⇒ Reconnaître les succès comme les échecs ou les erreurs, l'implication et les contributions de certains comme les incivilités comportementales (retards répétitifs ou non respect de ses engagements)
- ⇒ Etre exemplaire dans les comportements que l'on exige

Exemples extraits de l'article « Les pratiques de management les plus innovantes du monde » - Journal du Net