

Extrait du Journal La Mée Châteaubriant

<http://www.journal-la-mee.fr/1215-non-concurrence-abusive.html>

Non-concurrence abusive

- Châteaubriant - Entreprises - Entreprises diverses -

Date de mise en ligne : mercredi 9 janvier 2002

Date de parution : 9 janvier 2002

Journal La Mée Châteaubriant

Page1215

Le charlot n'était pas celui qu'on croyait

Voici une histoire vraie, qui montre qu'un salarié peut gagner contre une grosse entreprise à condition d'y mettre du temps et de l'opiniâtreté. (écrit le 9 janvier 2002)

La grande entreprise en question, est un réseau de magasins alimentaires à enseignes diverses, bien implantés sur le territoire français. Le salarié, qui est jeune, est embauché pendant 3 ans (avril 91-mai 1994) dans un de ces commerces, franchisé. Tout se passe bien.

Et puis, ayant entendu dire qu'il y a un poste de chef boucher à prendre dans la région castelbriantaise (où sa femme travaille), il pose sa candidature et est accepté. Là aussi tout se passe bien, jusqu'à l'été 1995 où le magasin change de directeur. « Vous savez, tout changement de directeur induit des changements au niveau du personnel. Celui-là venait d'une grande structure, il n'avait pas la connaissance d'une clientèle de proximité, de plus il était très pointilleux sur la hiérarchie : lui et moi nous étions des cadres, il m'a d'ailleurs fait comprendre qu'il fallait le faire sentir au reste du personnel ». raconte-t-il.

Vache folle

Outre ces attitudes, gênantes, vis-à-vis du reste du personnel, le nouveau directeur entreprend une forte réorganisation du magasin : la boulangerie est rapprochée de la rue, la boucherie, qui jusque là, fonctionnait en « traditionnel », doit adopter le système libre-service sauf pour les pièces de viande préparées (type canard à l'orange, pintade aux raisins, paupiettes de veau, etc). « Il n'y avait alors plus de découpe d'un bifteck devant le client, alors que tous les concurrents de Châteaubriant avaient compris qu'il leur fallait garder une partie traditionnelle », explique le salarié. Les effets ne se sont pas fait sentir tout de suite, les promotions sur la viande et l'arrivée des fêtes de fin d'année assurant au rayon boucherie le maintien de marges correctes.

Mars 1996, c'est le premier cas de « vache folle » médiatisé en France. Les clients voulaient une découpe traditionnelle, avec possibilité de discuter avec le chef boucher sur l'origine de la viande. Le directeur s'obstinait, lui, à ne faire que du libre-service : les chiffres du rayon ont baissé rapidement.

Au bout du fusil

« A partir de ce moment-là le directeur a affirmé que c'était de ma faute, alors que cela faisait 5 ans que je faisais mes preuves. J'étais moralement au bout du fusil, il me mettait la pression pour que je parte de moi-même. Il m'a même envoyé une lettre d'avertissement me reprochant la baisse du chiffre d'affaires ».

C'est alors que le salarié, qui n'avait pas encore compris qu'il était sur une rampe de licenciement, est allé voir un avocat. « Son aide m'a été précieuse, elle m'a ouvert les yeux, mais pour moi la période a été dure : ce n'est pas facile d'expliquer à ses proches qu'on est sans cesse harcelé et qu'on se demande si on doit démissionner ou attendre d'être licencié »

Mai et juin 1996 se passent comme ça. « Un samedi matin, je suis convoqué au bureau du directeur, qui me demande de rendre mes clefs et me convoque pour un entretien le lundi suivant. Le lundi, je me présente, assisté

par un conseiller du salarié (dont le directeur ne voulait d'ailleurs pas accepter la présence à l'entretien).

Là, le directeur m'annonce que je serai convoqué pour un nouvel entretien le vendredi suivant ». Mais il ne parle pas de licenciement, ce que relève le conseiller du salarié. « C'est grâce à ce conseiller que j'ai pu éviter le piège : si j'étais resté chez moi en attendant le vendredi, le directeur m'aurait licencié pour abandon de poste, faute grave ! ».

Charlot

Le salarié, évitant donc le piège, retourne à son poste de travail jusqu'à midi, (inutile de dire qu'il est reçu comme un chien dans un poulailler !), et contacte son avocat qui lui conseille de dire au directeur : « si vous voulez faire un licenciement à l'amiable, on peut négocier demain matin, en présence de mon avocat ».

Stupéfait d'un tel toupet, le directeur le prend de très haut : « Il m'a dit que je prendrais la porte, qu'on n'irait pas au tribunal, qu'il me ferait passer pour un charlot et que j'y perdrais tout ». Le salarié retourne quand même à son travail, jusqu'au soir.

Ce que voyant, le directeur le met en congé jusqu'au mardi suivant, et lui annonce qu'une lettre de licenciement est partie, et qu'il n'est pas tenu d'effectuer son préavis de 2 mois.

Non concurrence

Voilà donc le salarié au chômage, le 9 septembre 1996. Il découvre alors l'ampleur de la clause de « non-concurrence » qu'il a signée à l'origine avec la chaîne de magasins. Cette clause lui interdit de travailler à moins de 15 km de tout magasin du groupe, sur tout le territoire français, et de vendre des produits alimentaires du même type que ceux qu'on trouve dans ces magasins. Et comme on y trouve de la viande, des légumes, des vins, du café, des produits laitiers, etc, cela interdit au salarié de retrouver un quelconque travail dans la vente, pendant 2 ans.

Le salarié fait appel devant les Prud'hommes. Il gagne. Le directeur se pourvoit en appel en mai 1999. Le salarié gagne encore : le licenciement est reconnu comme sans cause réelle et sérieuse, et la clause de non-concurrence est jugée abusive, en raison de son étendue géographique (= France entière) et de sa durée.

Le directeur se porte en cassation. La cour se réunit en octobre 2001 et confirme en tout point le jugement de la Cour d'Appel.

Le salarié a donc gagné sur toute la ligne. Moralement d'abord, et c'est très important pour lui, et financièrement aussi car la chaîne de magasins est obligée de lui verser d'importants dommages et intérêts pour cette clause de non-concurrence qui de fait, portait atteinte à sa liberté du travail.

BP