



Clause de non concurrence / consultant

Par **loulouride69**, le **22/03/2011 à 14:05**

Bonjour,

Suite à un mal être très prononcé dans mon entreprise ainsi qu'un climat collaboratif très destructeur, pouvez vous me dire si cette clause de non concurrence est applicable pour travailler au sein d'un cabinet concurrent, en Rhône-Alpes et dans les systèmes informatiques et sécurisés ?

Compte tenu de la nature de ses fonctions et des informations dont il dispose, Monsieur XX s'engage en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit :

- à ne pas entrer au service d'une société concurrente ;
- à ne pas s'intéresser directement ou indirectement à toute activité pouvant concurrencer les activités de XXX, existantes au moment du départ de la Société.

Les activités de XXXX à ce jour portent sur :

- La réalisation d'audit, d'étude de faisabilité, de schéma directeur, de cahier des charges, de dépouillement, d'assistance à mise en œuvre et de recettes dans les domaines :
- Des réseaux LAN, MAN et WAN
- Des infrastructures Télécoms
- Des contrats de services de télécommunications.

Cette interdiction de concurrence est applicable pendant une durée de un an, sur tous les départements français couverts par l'activité de la société XXXX au moment du départ. Elle s'appliquera au jour du départ effectif de Monsieur XXXX de la société XXX.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, il sera versé à Monsieur XXXX après la rupture du contrat de travail et pendant la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale au 1/3 (tiers) du salaire mensuel brut.

L'indemnité ci-dessus cessera d'être due en cas de violation par Monsieur XXX de la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

La société XXX pourra se décharger de l'indemnité ci-dessus en libérant Monsieur XXX de la clause de non concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la démission ou du licenciement ou, en cas de dispense de préavis, dans les 15 jours suivant le départ effectif de l'entreprise.

Clause pénale : en cas de violation de la clause, Monsieur XXX sera automatiquement redevable d'une somme fixée forfaitairement et dès à présent à la somme de ses douze derniers mois de salaire net.

Merci d'avance pour vos réponses qui me

seront très utiles.

Par **jrockfalyn**, le **22/03/2011 à 23:28**

BonjourrrnrnA priori, cette clause de non concurrence, qui est limitée dans le temps et prévoit une contrepartie financière dont le montant n'est pas négligeable (1/3 du salaire mensuel) semble conforme aux exigences de la jurisprudence.rnrnDeux réserves toutefois :rnrn - La limitation géographique à "tous les départements français couverts par l'activité de la société XXXX au moment du départ" est relativement imprécise et devrait être précisée au moment du départ effectif. Par ailleurs cette zone de non concurrence devrait être strictement limitée aux départements dans lesquels vous présentez un risque concurrentiel réel. Enfin, dans l'hypothèse où la société XXXX serait implantée dans tous les départements français, cette clause aurait tout simplement pour effet de vous interdire d'exercer votre métier. Dans cette hypothèse la clause apparaîtrait comme excessive et pourrait, en cas de contestation, conduire le juge à réduire le champ géographique de la clause (réfaction), mais pas à sa nullité.rnrnrn - Votre emploi doit présenter en lui-même un risque concurrentiel, c'est à dire que vous deviez avoir accès à des proces, des informations, des techniques dont la mise à disposition d'une société concurrente serait de nature à créer un préjudice à votre ancien employeur.rnrnSous ces deux réserves, cette clause me paraît valable et plutôt correcte.rnrnBien cordialementrrnrnJRF

Par **loulouride69**, le **23/03/2011 à 14:58**

Bonjour Monsieur,rnrnJe tiens à vous remercier très sincèrement pour votre analyse juridique très précise. Néanmoins, j'aimerais avoir deux orientations :rnrn- La première porte sur la situation géographique de la clause ou nous traitons nos missions sur le France mais son siège et mon poste est basé à Lyon.rnrnQuestion : Quel poids ai je dans le cas où l'employeur ne lève pas sa clause ?rnrn- La seconde étant le préjudice qui pourrait être porté par une activité similaire à la société. Nous traitons nos missions à partir d'un référentiel de production. Celui ci n'étant absolument pas protégé d'un copyright. L'activité principale de cette société étant de répondre à 90 % à des marchés d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Le préjudice est nul sachant que nos clients ne peuvent en aucun cas casser les marchés attachés à ma société et travailler avec mon futur employeur à cause des pénalités de résiliation.rnrnJ'ajouterais que cette société traite des marchés uniquement dans les Télécoms et les réseaux informatiques. Les sociétés "concurrentes" ou des opportunités s'ouvrent traitent dans l'informatique, la téléphonie et la sécurité.rnrnTrouvez vous que ce soit vraiment le même domaine d'activité et que le préjudice commercial est bien réel ?rnrnJe vous remercie à nouveau pour votre réponse et apprécie fortement votre première analyse qui va m'aider pour prendre une décision.rnrnBien Cordialement,rnrnLoulouride69.

Par **jrockfalyn**, le **23/03/2011 à 18:15**

BonjourrrnrnLa zone géographique de non-concurrence doit s'apprécier à la mesure de votre aptitude à concurrencer efficacement votre ancien employeur (c'est à dire de manière

préjudiciable pour lui) dans les zones où vous n'étiez pas compétent et reconnu dans la profession. rnrnPar activité concurrente on entend évidemment activité qui risque de capter des parts de marchés sur l'activité ou les activités développées réellement par l'entreprise. Si le salarié entre au service d'une entreprise qui ne se situe pas sur le même marché, la concurrence n'existe pas, a priori. rnrnC'est bien évidemment au juge qu'il appartient dans tous les cas de déterminer s'il y a ou non concurrence.rnrnLe mieux étant d'obtenir, comme le permet la clause, une levée de l'obligation de non concurrence (et de l'indemnité afférente) : vu le montant mensuel, je pense que vous pouvez faire confiance à votre employeur pour qu'il vous (et se) décharge de la clause dès lors que la concurrence ne sera pas sauvage.rnrnPas certain d'avoir répondu très précisément à vos attentes mais on entre dans un domaine où l'appréciation des juges est absolument déterminante... rnrnCordialementrnrnJRF

Par **loulouride69**, le **23/03/2011** à **22:04**

Bonsoir,rnrnJe tiens à vous remercier pour vos précisions qui me laisse la porte ouverte vers un jugement au conseil des prud hommes si l'employeur décide de ne pas lever cette clause de non concurrence.rnrnCordialement,rnrnloulouride69