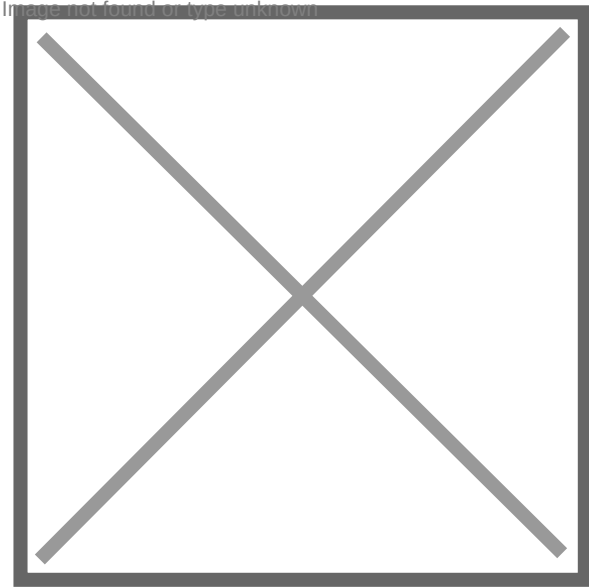




Clause de non concurrence

Par **Got**, le **30/10/2013** à **09:41**

Bonjour, j'ai démissionné de mon poste d'acheteur le 30 Septembre 2013. Etant cadre, je dois respecter un préavis de 3 mois. Une clause de mon contrat incluse par l'entreprise est rédigée comme suit: "Afin de sauvegarder les intérêts professionnels de la société X et compte tenu de la nature de ses fonctions et des informations confidentielles dont il dispose, le salarié s'engage, en cas de rupture de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause ou l'auteur, à ne pas entrer au service d'une société concurrente ou de s'intéresser directement ou indirectement, ou par une personne interposée, pour son compte ou celui d'un tiers, à toute activité concurrençant ou susceptible de concurrencer l'activité de la Division X de la société X. Par activité concurrente, il faut entendre XXX. Cet engagement de non concurrence a une durée limitée de 6 à 12 mois, au choix de l'entreprise. Compte tenu de la nature de l'activité de la société, cet engagement de non concurrence s'applique sur tout le territoire français. En contrepartie de cette obligation de non concurrence et pendant toute sa durée, le salarié percevra une indemnité mensuelle égale à 33 % de la moyenne mensuelle des appointements, ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont le salarié aura bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement. La société X pourra se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail. L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés." L'entreprise a oublié de me notifier le refus de payer cette clause dans les 15 jours. Après leur avoir fait remarquer, l'entreprise voulait antidater le courrier et me le faire signer. J'ai refusé et ils m'ont donc envoyé un recommandé le lendemain pour notifier qu'ils ne payaient pas la clause. Quel recours ai-je? L'entreprise a-t-elle l'obligation de me payer cette clause étant hors délai pour me prévenir? Est-ce considéré comme un non respect du contrat de leur part? Puis-je, de ce fait, ne pas respecter mon préavis et mes engagements

contractuels?
Merci par avance pour votre aide.
Gauthier

Par **moisse**, le **30/10/2013 à 10:06**

Bonjour,
La clause est à la limite de la régularité, car la limite temporelle n'est pas clairement établie, et on ne sait comment s'exerce le droit de l'employeur à choisir un délai plutôt qu'un autre.
Donc au choix du salarié de prendre la période qui l'arrange le mieux.
En outre son étendue géographique doit correspondre aux intérêts majeurs de l'entreprise, et l'étendue en question, tout le territoire, semble disproportionnée.
Mais ce n'est pas en soi, a priori une étendue illicite.
Ceci dit :
[citation]L'entreprise a-t-elle l'obligation de me payer cette clause étant hors délai pour me prévenir? [/citation]
Oui.
[citation]Est-ce considéré comme un non respect du contrat de leur part? [/citation]
Oui, mais vous ne pourrez le constater qu'après votre dernier jour de travail à l'échéance du premier paiement non effectué.
[citation]Puis-je, de ce fait, ne pas respecter mon préavis et mes engagements contractuels?
[/citation]
Non.
Pas plus le préavis qui est indépendant de cette clause, que de ne pas la respecter.
En effet pour le moment vous ne pouvez que supputer que l'entreprise ne respectera pas l'engagement financier.
Selon votre conception de l'avenir vous n'aurez qu'une alternative :
* accepter la nullité de la clause et embaucher n'importe où, avec le risque de voir votre employeur exercer des poursuites
* attirer l'employeur devant le conseil des prudhommes en vue soit d'annuler la clause en toutes ses dispositions ou poursuivre le paiement de l'indemnité sur la période de votre choix (6 ou 12 mois).

Par **Got**, le **30/10/2013 à 10:34**

Merci beaucoup pour votre aide.
N'allant pas à la concurrence, le but pour moi est d'obtenir le paiement de la clause comme cela est indiqué dans mon contrat.
Je pense donc que je vais devoir les attirer devant les prod'hommes.
Merci encore.
Bonne journée.

Par **Lag0**, le **30/10/2013 à 11:32**

[citation]En outre son étendue géographique doit correspondre aux intérêts majeurs de l'entreprise, et l'étendue en question, tout le territoire, semble disproportionnée.
Mais ce n'est pas en soi, a priori une étendue illicite. [/citation]
Bonjour,
Il a pourtant déjà été jugé qu'une clause de non concurrence s'appliquant à tout le territoire est abusive dans la mesure où elle empêche le salarié de retravailler dans son domaine dans tout le pays.

Par **Got**, le **30/10/2013 à 11:35**

Effectivement, j'avais vérifié ce point et le fait de l'appliquer à tout le territoire paraissait abusif.
Mais en l'occurrence ceci devrait les déservir encore plus à mon avis...

Par **moisse**, le **30/10/2013** à **15:26**

Oui mais il a été aussi admis que le territoire pouvait s'étendre à bien plus.
En effet lorsqu'il s'agit d'un cadre supérieur du genre "directeur des opérations Europe"...
C'est donc du cas pas cas et la revendication sur cet item ne doit pas constituer, à mon avis, l'axe principal d'attaque.
Surtout que la description des activités visées est apparemment reprise spécifiquement ce qui laisse à penser qu'on peut parfaitement travailler dans le même domaine d'expertise à cette contrainte près.

Par **Got**, le **30/10/2013** à **15:42**

Merci pour la précision. Dans tous les cas l'axe d'attaque ne portera que sur le paiement de la clause qui n'a pas été levée dans le délai imparti et sur le délai durant laquelle je désire l'appliquée, c'est à dire un an.
Mon prochain emploi n'étant pas à la concurrence, ce point là n'a pas d'importance.
Encore merci pour vos réponses.

Par **moisse**, le **30/10/2013** à **16:15**

Vous avez parfaitement raison.
La clause est plus que mal fichue et dans mon ancienne entreprise (world company) un RH la rédigeant ainsi serait en grandes difficultés.
En effet la clause doit être précise, circonstanciée au cas par cas, adaptée pour ne pas risquer la censure. En outre l'entreprise doit s'en réserver l'application éventuelle APRES le départ du salarié pour ne pas lui permettre de prendre en considération la décision.
Enfin lors d'un avis de rupture concernant un cadre (démission ou licenciement) c'est le RH qui est en charge de la formalisation du dossier et il doit immédiatement réagir pour ce qui concerne une telle clause, demander des instructions à la hiérarchie.

Par **Got**, le **30/10/2013** à **16:19**

J'essaierai de vous apporter un retour sur cette affaire.
Sachant que d'après ce que l'on m'a dit ça peut prendre longtemps avant d'avoir un jugement, si l'affaire va jusque là...

Par **moisse**, le **30/10/2013** à **16:38**

Hé bien tant qu'à faire, je tenterai la saisine de la formation de référé, car la demande n'est pas sérieusement contestable en m'appuyant :
* sur la forclusion à l'exercice du droit d'annulation
* sur le code civil en son article 1162 pour ce qui est de la durée.

Par **Got**, le **30/10/2013** à **16:45**

Ca commence un peu à devenir "charabia" pour moi mais je prends note.
Je suppose que c'est une procédure qui me permet d'exécuter un recours plus rapidement.
Merci en tout cas.

Par **moisse**, le **30/10/2013** à **17:56**

On dit que le juge des référés est le juge de l'évidence.
La procédure est très rapide, mais il faut être sûr qu'il n'existe pas de contestation sérieuse sur le fond, pour éviter perte de temps et débouté.

Par **Got**, le **31/10/2013** à **11:56**

Merci pour toutes ces infos.