



Clause de non concurrence abusive

Par asma

Bonjour,

Pourriez vous me dire si cette clause de non concurrence est valable s'il vous plait ?

Je m'interroge car dans le contrat, il est mentionné que je percevrais une prime mensuelle de 300? en contrepartie de la clause, cette somme est incluse dans le salaire.

Est ce qu'il a le droit d'inclure cette prime dans le salaire (sachant que j'ai aucune ligne prime sur mon bulletin de salaire)

Est ce que vous ne pensez pas que la clause est abusive vu le périmètre d'activité restreint ?

Et qu'elle est le risque si jamais je vais à la concurrence svp?

Aidez moi svp car je veux absolument démissionner.

Merci beaucoup

Par AGeorges

Bonsoir Asma,

Tout contrat d'embauche peut contenir une clause de non-concurrence (CNC). Si vous avez signé, vous l'avez acceptée.

Une CNC a valeur uniquement quand vous quittez l'entreprise. Le fait d'avoir un versement dans VOTRE salaire (donc quand vous travaillez encore pour cette entreprise) n'a pas de sens (c'est mon AVIS).

Pour être valide, une CNC doit respecter certaines conditions : - ne pas être éternelle (disons que un AN devrait suffire), - se limiter à une espace limité (pour que la non-concurrence ait un sens, si vous allez vendre des tomates à l'autre bout de la France, cela ne gênera pas votre ancien employeur)

- ne pas vous empêcher de travailler (si le seul boulot que vous trouvez est chez la concurrence)

- Être rémunérée. Si vous avez un dédommagement de 200? par mois pour une clause d'un AN, vous toucherez 2400? avec votre solde de tout compte.

Donc vérifiez bien comment votre clause est libellée pour voir si elle est valide ou pas.

Par Prana67

Bonjour,

Je confirme que le versement de l'indemnité ne peut plus intervenir par anticipation au cours de l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc. 15 janvier 2014 : n°12-19472). Ainsi, il n'est plus possible pour l'employeur de prévoir dans le contrat de travail qu'une partie du salaire correspond au paiement par avance de l'indemnité de non concurrence.

Si vous voulez un avis plus détaillée sur votre clause je vous propose de la recopier ici.

Par asma

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Voici les articles mentionnant la clause de non concurrence sur mon contrat de travail (CDI).

Dites-moi ce que vous en pensez s'il vous plait.

Merci.

Article 4 : Rémunération

4.1 - En contrepartie de son activité professionnelle de 169 heures mensuelles, le Salarié percevra une rémunération mensuelle brute fixe de 2 916,66 euros (Deux mille neuf cent seize euros et soixante-six centimes) sur 12 mois, soit une rémunération annuelle brute fixe de 35 000 euros (trente-cinq mille euros)

4.2 ? Cette rémunération comprend une prime mensuelle brute de 300 (trois cents) euros, venant en contrepartie de la clause de non-concurrence définie à l'article 7

Article 7 : Non-concurrence

7.1 - Compte tenu de la nature de ses fonctions, le Salarié est tenu envers la Société à une obligation de non-concurrence à la cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause.

7.2 - En conséquence, le Salarié s'interdit formellement, sauf avec l'accord écrit de la Société, de travailler directement ou indirectement pour un client auprès duquel il serait intervenu dans le cadre d'une mission ou pour toute société ayant une activité concurrente de celle de la Société

7.3 ? Il s'engage notamment à ne pas participer à une opération de débauchage des salariés de la Société, pendant et après son emploi au sein de la Société

7.4 ? Il s'engage également à ne pas exercer directement ou indirectement pour les sociétés dans leur intégralité où uniquement dans leur Direction opérationnelle travaillant de manière privilégiée à la mise en ?uvre de logiciels rangés dans la catégorie "Décisionnel" (aussi connue sous le nom de ?Business Intelligence?) en concurrence avec notre offre.

La liste inclus les partenaires et clients de "*****"(Nom de mon entreprise) ainsi que les sociétés suivantes et leurs éventuelles

maisons-mères et filiales :

2B Consulting, Aaxis, Belharra, BIOS, BGFI Consulting, Bristol Decision, Business & Decision, Business Object, CGI ? branche décisionnelle, Dimo Gestion, EXL Decision, Hyperion, IBM Cognos, IBM GBS, léna Consulting, Infor, Keyrus, Kiee Group, Micropole, Oracle ? branche décisionnelle, Polarys, SAP Business Objects, Umanis, Viseo ? branche décisionnelle

7.5 - Cette obligation est limitée à une période de 6 mois à compter du départ effectif du Salarié, et à la Région Parisienne

7.6 - Dans l'hypothèse où ces engagements ne seraient pas respectés, la Société se réserve le droit d'engager toutes poursuites prévues par la loi pour obtenir réparation de ses préjudices.

7.7 - La Société se réserve à tout moment la possibilité de réduire les paramètres d'application de la présente clause ou de renoncer à son bénéfice

7.8 ? Pendant la durée du présent contrat, une prime mensuelle sera versée au salarié en contrepartie de cette clause de non concurrence. Son montant est intégré dans la rémunération, ainsi que précisé à l'article 4

Par asma

Merci AGeorges,
Qu'en pensez vous de mon cas svp ? J'ai mis les clauses de mon contrat ci-dessus. Merci

Par asma

Merci Prana67 pour votre réponse,
Qu'en pensez vous de mon cas svp, j'ai mis les clauses de mon contrat ci-dessus. Merci

Par AGeorges

Bonsoir Asma,

Donc, la clause 4.2 est illégale, et la 7.8 aussi.
C'est tout à fait logique. Vous êtes dédommée PENDANT la période où vous subissez des contraintes.

Notez bien que ces dernières durent 6 mois seulement et ne s'appliquent qu'à la Région Parisienne.

Vous pouvez saisir les prud'hommes.

Par Prana67

Bonjour,

Pour moi cette clause n'est pas valide vu qu'il n'y a pas de contrepartie, ou plutôt la contrepartie prévue n'est pas légale. Si vous montrez à votre futur ex employeur la décision de la CdC que je cite plus haut il devrait comprendre que votre clause n'est pas valable.

Par asma

Merci @Prana67

En fait moi je veux pas aller jusqu'au prud'hommes, je veux juste savoir si je démissionne et je serais recruté dans une entreprise de la liste de non concurrence cité dans mon contrat de travail, je vais pas risquer des poursuites de la part de mon ancien employeur à cause de cette clause.

Est ce que pour vous je peux intégrer une entreprise parmi ceux listé dans la clause de non concurrence dans avoir de problèmes.

Merci beaucoup

Par Prana67

Commencez par expliquer à votre futur ex employeur que cette clause n'est pas valide, et vous verrez bien sa réponse. De toute façon pour moi vous ne risquez rien au CPH si l'employeur vous attaque, à part perdre un peu de temps

Par AGeorges

Bonjour Asma,

Il y a deux sortes de lois.

1. Les lois qui disent "vous êtes obligé de faire comme ça". On parle de loi d'Ordre Public. Il n'est pas possible de faire autrement. Mais même dans ce cas, vous ne pouvez pas décider vous-même. Il faut passer par un juge.

2. Les lois qui disent "Si vous n'avez pas convenu de comment faire, alors ce devra être comme ça ...".

Ce qui veut dire que si vous avez signé un contrat qui propose de faire "B", même si la loi propose de faire "A", alors, c'est votre contrat qui décide.

Donc, dans votre clause de non-concurrence, il faut d'abord savoir ce qui serait obligé par la loi ou juste recommandé.

Pratiquement, est-il INTERDIT de payer à l'avance une clause de non-concurrence, n'est-ce qu'un moyen déguisé de réduire votre salaire ou est-ce acceptable si vous avez signé ?

Si c'est acceptable, alors, il faudra respecter la clause pendant six mois pour la RP.

Si c'est interdit, mais que vous ne souhaitez rien faire pour que cette interdiction soit clairement établie, que vous vous faites embaucher par un concurrent tout de suite et que le patron vous attaque, il sera considéré que vous avez sciemment violé une clause du contrat que vous avez signé. Votre réponse serait alors de dire que la clause était interdite. Or, ce n'est pas tout à fait vrai.

Ce qui serait interdit, c'est de vous rémunérer AVANT, ce n'est pas de vous restreindre l'accès à certaines sociétés concurrentes. Pour être plus précis, ce n'est pas parce que la clause 4.2 est réputée invalide qu'elle annule les clauses 4.3 ou 4.4. Enfin, c'est possible, mais ce n'est pas sûr.

Mon AVIS est donc que puisque vous avez signé une clause dont l'invalidité théorique est probable, il y a un certain danger à faire comme si de rien n'était.

Donc, soit vous respectez les clauses du contrat signé, soit vous les faites invalider légalement via les prud'hommes. Une négociation directe avec le patron va donner quoi ? Une nouvelle proposition invalide ? Le fait d'enlever les 200? qu'il vous a consenti sur chaque salaire au titre de la prime de non-concurrence ? Le report d'un versement de somme

après votre départ, avec maintien des restrictions d'emploi ?

Je ne vois pas ce que vous pourriez y gagner.

Et en aucun cas, un coup de baguette magique ne va faire disparaître la liste des entreprises auxquelles vous n'aurez pas accès pendant six mois, au prétexte du mode de rémunération.

Par contre, si vous êtes un peu spécialiste, la longueur de cette liste, sans rien considérer d'autre, peut être considérée comme un moyen de vous empêcher de travailler. La clause seule peut donc être contestable. Mais ce n'est à nouveau pas à vous d'en décider. Dans le meilleur des cas, en passant par les Prud'hommes, ces derniers pourraient décider d'une indemnité égale à votre salaire pendant SIX mois, puisque lister TOUTES les entreprises vous empêche de travailler (ou aussi de décider que la clause est invalide puisqu'elle ne respecte pas les conditions légales, Voir par exemple l'article L. 1121-1 du Code du travail).

Par Prana67

D'après la jurisprudence si la contrepartie est payée par anticipation pendant l'exécution du contrat de travail ça annule la clause.

<https://www.lexbase.fr/article-juridique/3208992-jurisprudence-indemnité-compensatrice-de-non-concurrence-la-fin-des-versements-anticipes>

Je maintiens ma position précédente : à part perdre un peu de temps Asma ne risque rien en ne respectant pas la clause. Pas besoin de faire invalider la clause si l'employeur ne bouge pas.

Par AGeorges

@Prana,
Merci pour la référence. Le débat d'interprétation du jugement est également intéressant.

Cependant, une jurisprudence n'est pas une loi. Elle implique le passage devant un autre tribunal qui s'appuiera sur celle-ci pour émettre son propre jugement.

Si Asma ne s'occupe pas de sa clause, que son employeur l'attaque au seul titre de la clause sur les entreprises interdites, et selon comment le procès est mené, Asma peut être condamnée au seul titre de la clause 4.n (liste des entreprises), le tribunal ayant refusé de se prononcer sur des éléments qui ne lui ont pas été soumis.

C'est pourquoi je parle de risque ! Quand on a un peu pratiqué la justice, on sait très bien qu'avoir raison ne veut rien dire. D'où l'importance de l'avocat.

Par Prana67

Je suppose que si l'employeur attaque Asma il/elle va se défendre et faire valoir l'absence de contrepartie qui annule la clause.

La ou je vous rejoins c'est qu'une jurisprudence n'est pas une loi. Un juge peut prendre une autre décision. Mais dans le cas présent l'argument de l'absence de contrepartie est quand même très solide. Tant que la loi ne change pas sur ce sujet je vois mal une jurisprudence valider une clause sans contrepartie.
Et tout à fait d'accord sur la nécessité d'avoir un avocat si l'employeur attaque.

Par asma

Bonjour
Merci à vous pour les réponses.
Mais je suis un peu perdu, je ne sais pas si je peux changer de travail ou pas (chez une entreprise dans la liste de non concurrence). Pensez vous que je risque d'avoir des problèmes? Doit je me renseigner auprès d'un avocat avant de démissionner et de changer de travail ?
Merci

Par AGeorges

Bonjour Asma,

Désolé de ne pas pouvoir vous fournir une réponse ferme.

Le mieux est effectivement de vous offrir une consultation (payante mais raisonnable) auprès d'un avocat spécialisé dans le droit du travail.

La base de la consultation serait de demander si la clause de non-concurrence telle que rédigée dans votre contrat est globalement invalide parce que la compensation, telle que prévue, n'est pas légale. Si la clause tout entière est invalide, alors, la liste des entreprises l'est aussi et vous êtes donc libre d'aller travailler où vous voulez.

Si l'avocat attribue aux différentes composantes de la clause des "valeurs" différentes, comme c'est souvent le cas dans un contrat, alors il faut isoler la partie liste des entreprises et dire que sa longueur est un moyen de vous empêcher de travailler. Ce qui est illégal (et pourrait justifier le versement intégral de votre salaire pendant les six mois de validité de la clause).

Une telle clause, aussi restrictive, est contraire aux principes d'une non-concurrence. Elle est donc nulle.

Par asma

Bonjour

Merci beaucoup

Connaissez-vous des sites/adresse sur lesquels je peux trouver des avocats spécialisés dans ce domaine pour faire des consultations en ligne ou sur place. (Je m'y connais pas du tt, du coup je ne sais d'où commencer :))

Merci encore une fois, c'est très gentil de votre part.

Par AGeorges

Hello Asma,

Suggestion simplissime : regarder cette page web !

Cela me rappelle ma jeunesse avec des personnes qui me demandaient l'heure en étant en face d'une pendule publique !