



## Respect clause de non concurrence

-----  
Par Gcaius

Bonjour à tous,

J'envisage de quitter mon emploi pour monter ma propre boîte dans le même secteur que mon ancien employeur seulement il y a dans le contrat une clause de non concurrence d'un an. Le soucis c'est que c'est mon métier depuis plusieurs années et je ne veux pas me bloquer ou faire un autre métier de transition. La clause est de un an  
Que faire ? Quels sont les sanctions éventuelles maximales en cas de non respect ? Peut-on passer outre cette clause ?

Cordialement

-----  
Par janus2

Bonjour,  
A vérifier déjà si la clause est bien valide. Ensuite si l'employeur ne la lève pas et qu'il vous verse le dédommagement prévu, vous devrez la respecter.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Il faut voir ce que la clause prévoit comme pénalités si elle est valide. La sanction en cas de non respect est l'obligation de dédommager votre ancien employeur à hauteur de son préjudice. En général, elle prévoit que vous devez lui verser une indemnité équivalente à toutes celles que vous auriez perçue (dans votre cas 12 X l'indemnité mensuelle je suppose), plus d'éventuels dommages et intérêts.

Si vous voulez, vous pouvez la recopier ici.

-----  
Par Gcaius

En raison des responsabilités attachées aux fonctions du Collaborateur qui l'amèneront nécessairement à être en étroite relation avec l'ensemble des clients, prospects et partenaires de la Société, de la parfaite connaissance qu'aura ce dernier d'informations propres à la Société, informations présentant une importance déterminante en matière de concurrence, les parties aux présentes sont convenues qu'en cas de rupture du présent contrat, quels qu'en soient l'époque, la cause et l'auteur, le Collaborateur s'interdira :

? D'exercer, directement ou indirectement, sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, gratuitement ou à titre onéreux, pour son compte propre ou celui d'un tiers, toutes activités susceptibles de concurrencer la Société ;

? De créer ou participer à la création, directement ou indirectement, de toute structure, qu'elle qu'en soit la forme juridique, susceptible de concurrencer la Société ;

? De détourner ou de tenter de détourner les clients de la Société, directement ou indirectement, à son profit ou pour autrui, à titre onéreux ou gratuit ;

? De solliciter, d'interférer ou de chercher à détourner de la Société, directement ou indirectement, à son profit ou pour autrui, à titre onéreux ou gratuit, toute affaire avérée ou potentielle, en relation avec un client ou prospect avec lequel il aurait été en contact au cours des douze mois précédant la cessation effective de ses fonctions ;

? De solliciter, débaucher ou tenter de débaucher, directement ou indirectement, à son profit ou pour autrui, à titre

onéreux ou gratuit, des salariés de la Société.

Ces interdictions sont applicables pendant une durée de 1 an à compter de la rupture effective du présent contrat de travail (échéance du préavis) ou du dernier jour de travail en cas de dispense ou d'absence de préavis et visent le territoire national.

En contrepartie, Le Collaborateur percevra, pendant toute la durée de ces interdictions, une indemnité compensatrice de non concurrence versée mensuellement et égale à 25 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu au cours des douze derniers mois d'appartenance à l'entreprise.

La Société se réserve toutefois le droit de renoncer purement et simplement à l'application de la présente clause de non concurrence.

Dans un tel cas, notification expresse sera faite au Collaborateur dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail quel que soit l'auteur de ladite rupture.

En cas de renonciation à l'application de cette clause par la Société, aucune indemnité ne serait due au Collaborateur. Tout manquement du Collaborateur à son interdiction de concurrence le rendrait automatiquement redevable à la Société d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement au montant des salaires nets perçus au cours des six derniers mois précédant la notification de la rupture de son contrat.

Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte aux droits que la Société se réserve expressément de poursuivre le Collaborateur en réparation du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.

-----  
Par Gcaius

Voici les détails

En somme est-ce que cette "clause" est valable devant un tribunal si le métier que j'exerce est le seul que je puisse réellement exercer en tant que tel ? Je ne peux pas ne pas travailler pendant un an en attendant la fin de la clause

-----  
Par morobar

Bonsoir,

Peut-on passer outre cette clause ?

Il est possible de passer outre, il est possible de marcher sur la LUNE;

L'emploi du mot "possible" est inadapté à la question.

Si l'employeur maintient la clause à la rupture de vos relations, cela va vous coûter très cher financièrement.

Mais aussi moralement avec la clientèle visée en terme d'image.

Je n'ai pas vu de desserte géographique.

Mais il est raisonnable de penser qu'il vaudrait mieux examiner le problème avec le futur ex employeur en vue de trouver un terrain d'entente.

-----  
Par Henriri

Hello !

Gcaius la clause de non concurrence que vous avez signée vous interdit bel et bien durant 1 an de concrétiser en France votre projet d'entreprise concurrente de votre employeur actuel. Elle est justement faite pour cela (devant la justice au besoin), même "si le métier que vous exercez est le seul que vous puissiez réellement exercer".

A+

-----  
Par janus2

Bonsoir,

S'il n'y a pas de zone géographique bien définie pour cette clause de non concurrence, elle n'est pas valable. La jurisprudence est très riche en ce domaine. Une clause de non concurrence doit être circonscrite à une zone géographique la plus petite possible, en particulier elle ne peut pas être valable pour la France entière.

-----  
Par Gcaius

Merci pour votre intervention

Auriez-vous des textes permettant d'aller dans ce sens ?

-----  
Par Heniri

Hello !

Non une telle clause de non-concurrence d'un an sur toute la France n'est pas forfaitairement illicite (cf 9 novembre 2015 Cour d'appel de Lyon RG n° 14/06409 du 9 novembre 2015) selon le poste du salarié en question.

A+