



Clause Contrat de travail

Par Genki MW

Bonjour,

Je vous explique ma situation, mon contrat de travail stipule une clause de non concurrence (clause mot pour mot ci-dessous):

"Compte tenu de la nature de ses fonctions, le salarié s'interdit :
d'entrer au service d'une entreprise vendant des produits pouvant concurrencer ceux de la société de son employeur,
- de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de cet ordre.

Cette interdiction s'appliquera en cas de cessation du présent contrat, qu'elle qu'en soit la cause. Cette interdiction est limitée à une période de 1 an à compter du jour de la cessation effective du contrat.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence prévue ci-dessus, le salarié percevra, après cessation effective de son contrat et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 25 % de la moyenne mensuelle du salaire brut perçu au cours de ses trois derniers mois de présence dans la société.

L'employeur pourra cependant libérer le salarié de l'interdiction de concurrence, et par là-même, se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, soit à tout moment au cours de réexecutions du contrat, soit à l'occasion de sa cessation, soit dans les six mois suivant la cessation.

Dans ce dernier cas, l'employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec AR au plus tard le jour de la cessation effective des fonctions."

Mes fonctions dans cette entreprise se sont arrêtées le 30/09/2023 suite à une démission. La clause de non-concurrence n'a jamais été évoquée pendant la durée de mon contrat. Cependant, au moment de signer les documents d'attestation de fin de travail et de solde tout compte, j'ai évoqué la clause afin qu'elle me soit appliquée. Mon employeur refuse et m'envoie une lettre recommandée stipulant qu'il renonce à la clause de non-concurrence, car il estime être dans son droit.

Mes questions sont les suivantes : suis-je dans mon droit ? Et quels sont mes recours possibles ?

Merci d'avance."

Par Henriri

Hello !

Vous demandez si vous êtes dans votre droit et quel peut être votre recours... Votre droit de quoi ? Votre recours contre quoi ?

Vous datez votre dernier jour de travail (le 30/09/2023) et vous nous interrogez aujourd'hui (le 15/11/2023). Mais vous ne datez pas le jour de votre solde de tout compte, ni celui de la présentation de la LRAR, quelles sont ces dates ?

A+

Par Genki MW

Suis-je dans mon droit de demander le paiement de la clause indiquée ci joint dans le précédent message ?

J'ai reçu le courrier il y a 2 semaines donc début novembre

Par Henriri

(suite)

Quelle est la date de votre solde de tout compte ?
Quelle est la date de présentation de la LRAR ?

Vous n'êtes absolument pas obligé de me répondre.

Bonne continuation.

Par janus2

L'employeur pourra cependant libérer le salarié de l'interdiction de concurrence, et par là-même, se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, soit à tout moment au cours de réexécutions du contrat, soit à l'occasion de sa cessation, soit dans les six mois suivant la cessation.

Dans ce dernier cas, l'employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec AR au plus tard le jour de la cessation effective des fonctions."

Bonjour,

Etrange comme rédaction, l'employeur peut libérer le salarié de la clause de non concurrence dans les 6 mois suivant la fin du contrat, mais il doit envoyer une LRAR au plus tard le jour de la cessation des fonctions ???

Par Genki MW

-Pour Henriri:

-Quelle est la date de votre solde de tout compte : 30/09/2023 sur le papier 24/10/2023 en réalité car les papiers n'étaient pas prêts

-Quelle est la date de présentation de la LRAR : éditer le 24/10/2023 reçu le 01/11/2023

-Pour Janus2 : Je suis tout à fait d'accord avec vous, je l'ai d'ailleurs relu à plusieurs reprises.

Par Henriri

Hello !

Donc la LRAR est intervenue plus d'un mois après la cessation des fonctions de Genki. Cette date ne respecte pas la clause* d'abandon par l'employeur de la clause de non-concurrence prévue dans le contrat de travail. Genki vous êtes en droit de contester auprès de votre employeur ou plutôt devant les prud'hommes...

* c'est vrai qu'elle est tout de même curieusement formulée.

A+

Par kang74

Bonjour

Vous parlez de votre dernier jour travaillé mais vous ne parlez pas de préavis, ou de date de fin de contrat (congés, arrêt maladie etc)

Si 6 mois paraît abusif , la cour de cassation estime qu'un délai de 30 jours ne l'est pas ...

Cela dépend de la chronologie et des événements aussi .

Par Henriri

(suite)

Genki a du mal à donner des dates (il n'a pas encore donné celle de présentation de la LRAR), mais Kang avez-vous des jurisprudences dans lesquelles un "retard" de signification par l'employeur selon une date butoir d'un tel abandon de clause de non-concurrence été acceptée par la justice dans un cas similaire à celui en cours de discussion ?

A+

Par Genki MW

Bonjour a tous,

Mon Employeur a éditer le LRAR le 24/10/2023 la date de réception du LRAR 01/11/2023

Et pour répondre à Kang le 30/09/2023 correspond a l'arrêt de mes fonctions dans l'entreprise (préavis respecter et mes congés ont été soldé)

Par Henriri

(suite)

Genki, le facteur a vraiment mis 8 jours pour vous présenter la LRAR (éventuellement une première fois en votre absence à une date antérieure au 01/11?2023) ? Ca me paraît un délai d'acheminement de courrier bien long.

A+

Par janus2

Ca me paraît un délai d'acheminement de courrier bien long.

C'est malheureusement pas si rare que ça, il y a peu, une carte grise a mis plus d'une semaine à me parvenir en LRAR...

Par kang74

Henriri oui dans le cas d'une clause de non concurrence qui pouvait être levée par contrat sous 30 jours après la cessation du contrat de travail .

(Je la cherche si vous voulez)

Et des accords de branche ou conventionnels peuvent donner un cadre différent pour pouvoir la lever .

D'où ma question sur la convention collective dont j'attends la réponse .

C'est la date d'envoi qui compte pas de reception .

[url]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043106249?init=true&page=1&query=19-16695&searchField=ALL&tab_selection=all[/url]

7. Pour condamner la société à payer à la salariée une certaine somme à titre d'indemnité de non-concurrence, l'arrêt retient que le 30 mars 2015, la société a adressé à la salariée un courrier recommandé avec accusé de réception l'informant qu'elle se trouvait déliée de son obligation de non-concurrence, mais que les documents de La Poste versés au dossier de la société ne prouvent pas que ledit courrier a été présenté à la salariée ni qu'elle en a été avisée.

8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations d'une part que le contrat de travail prévoyait que l'employeur pouvait renoncer à la clause de non-concurrence à condition d'en informer la salariée par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois de la notification de la rupture, d'autre part que l'employeur avait adressé à la salariée une lettre recommandée le 30 mars 2015, soit dans le délai prévu, la rupture étant intervenue le 16 mars 2015, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Par Henriri

"Tout fout l'camp, mon brave monsieur..." (délai de LRAR)

Par Genki MW

Convention Collectives: Bureau et numérique (entreprises) : Commerces et services

Par Henriri

(suite)

Non merci Kang pas besoin de chercher la jurisprudence d'une clause de non-concurrence pouvant être levée sous 30 jours après la cessation du contrat de travail puisque celle en cours de discussion ne pouvait être levée au plus tard qu'à la cessation du contrat (et la été trop tard d'un mois environ).

A+

Par kang74

Ok donc il n'y a pas de dispositions conventionnelles qui effectivement accorderaient un autre délai que la cessation du contrat de travail définie par contrat (même si peu claire avec ce délai de 6 mois,mais qui s'entendà mon avis comme la limitation de durée de la clause)

A confirmer néanmoins donc avec votre contrat de travail et un syndicat (ou un avocat de la maison de la justice et du droit) avant d'envoyer une mise en demeure première étape de toute contestation .

Par Henriri

(suite)

Pour les "6 mois" je me demande si ce n'est pas la possibilité pour l'employeur d'annoncer qu'il réduit l'année de versement de la clause de non-concurrence de 1 an à 6 mois (mais en l'annonçant au plus tard le dernier jour du contrat comme il peut aussi à cette date annoncer qu'il l'abandonne purement et simplement).

A+

Par Genki MW

Henriri, je la comprend comme tel, je la trouve même d'ailleurs assez avantageuse pour l'employeur car il peut la conserver max 6 mois et de plus ce dégager du paiement de cette dernière