# Clause de non concurrence d'un salarié de banque

---
Par Visiteur

Bonjour,
je suis actuellement salariée dans une banque régionale et je suis embauchée par un autre établissement bancaire dans un département limitrophe mais qui ne fait plus partie du territoire de ma banque actuelle. Or mon employeur actuel, suite à ma démission, m'a fait parvenir un courrier standard qui accuse réception de cette démission et qui précise : « nous vous rappelons également l'existence d'une clause de non concurrence dans votre contrat de travail. Cette clause s'appliquera selon les modalités prévues au contrat de travail à compter de votre départ effectif de l'entreprise. » Donc je suppose qu'ils ont décidé d'activer cette clause de non concurrence qui est la suivante : "Compte tenu de ses fonctions de Conseiller Clientèle Professionnels, des informations qu'elle détient sur nos procédures et produits commerciaux, et de ses liens privilégiés avec la clientèle, le recrutement de Melle ... s'accompagne de sa part d'un engagement de non concurrence au terme duquel elle s'interdit en cas de cessation du présent contrat d'entrer au service d'un établissement bancaire et d'une société d'assurances concurrents.
Il est expressément convenu : que l'exécution de la présente clause est limitée à une période de 12 mois à compter de la date de départ effectif de l'entreprise et que, passé ce délai, Melle.... pourra exercer librement toute activité de son choix; que l'exécution de la présente clause est limitée au département du dernier lieu d'affectation et aux départements limitrophes; que l'exécution de la présente clause s'appliquera quelle que soit la nature et le motif de la rupture du contrat de travail. Néanmoins, conformément à l'article 4-II de la CC du XXXX elle ne s'appliquera pas en cas de licenciement prononcé pour un motif autre qu'une sanction disciplinaire résultant de l'application de l'article 12 de la Convention Collective Nationale du XXXX; que pendant toute la durée de l'interdiction, il sera versé chaque mois à Melle ... une somme égale à 20% de son salaire mensuel moyen brut des 12 derniers mois de présence dans l'entreprise; qu'au cas où Melle... contreviendrait aux dispositions de la présente clause, elle devrait verser à la Caisse Régionale, à titre d'indemnité forfaitaire, une somme équivalente à 20% de son salaire annuel brut des 12derniers mois d'activité, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. La Caisse Régionale de .... sera dans ce cas libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière; que le paiement de cette indemnité forfaitaire ne porte pas atteinte aux droits, que la Caisse Régionale se réserve expressément, de poursuivre Melle... en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle; que la Caisse Régionale de ... se réserve toutefois la faculté de libérer Melle ... à tout moment, et au plus tard dans les 15j qui suivent la notification de la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, de son engagement de non concurrence. Dans cette dernière situation la Caisse Régionale préviendra Melle ...par lettre recommandée; que Melle... accepte sans réserve que l'existence de la présente clause de non concurrence soit rappelée par écrit sur le certificat de travail qui lui sera délivré au moment de son départ de l'entreprise. »
Je voudrais donc savoir ce que je risque et ce qu'il serait opportun de faire (demande d'annulation de la clause, refus de paiement, .....).
Par avance merci.
Cordialement.

---
Par Visiteur

Chère madame,

Il est expressément convenu : que l'exécution de la présente clause est limitée à une période de 12 mois à compter de la date de départ effectif de l'entreprise et que, passé ce délai, Melle.... pourra exercer librement toute activité de son choix; que l'exécution de la présente clause est limitée au département du dernier lieu d'affectation et aux départements limitrophes; que l'exécution de la présente clause s'appliquera quelle que soit la nature et le motif de la rupture du contrat de travail. Néanmoins, conformément à l'article 4-II de la CC du XXXX elle ne s'appliquera pas en cas de licenciement prononcé pour un motif autre qu'une sanction disciplinaire résultant de l'application de l'article 12 de la Convention Collective Nationale du XXXX; que pendant toute la durée de l'interdiction, il sera versé chaque mois à Melle ... une somme égale à 20% de son salaire mensuel moyen brut des 12 derniers mois de présence dans l'entreprise; qu'au cas où Melle... contreviendrait aux dispositions de la présente clause, elle devrait verser à la Caisse Régionale, à titre d'indemnité forfaitaire, une somme équivalente à 20% de son salaire annuel brut des 12derniers mois d'activité, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. La Caisse Régionale de .... sera dans ce cas libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière; que le paiement de cette

indemnité forfaitaire ne porte pas atteinte aux droits, que la Caisse Régionale se réserve expressément, de poursuivre Melle... en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle; que la Caisse Régionale de ... se réserve toutefois la faculté de libérer Melle ... à tout moment, et au plus tard dans les 15j qui suivent la notification de la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, de son engagement de non concurrence. Dans cette dernière situation la Caisse Régionale préviendra Melle ...par lettre recommandée; que Melle... accepte sans réserve que l'existence de la présente clause de non concurrence soit rappelée par écrit sur le certificat de travail qui lui sera délivré au moment de son départ de l'entreprise. »
Je voudrais donc savoir ce que je risque et ce qu'il serait opportun de faire (demande d'annulation de la clause, refus de paiement, .....).

Le risque est effectivement très important. En effet, la clause de non concurrence est ici tout à fait valable puisqu'elle est limitée dans le temps, dans l'espace et qu'elle est assortie d'une contrepartie financière.

En cas de violation de la clause, vous risquez de devoir verser à votre employeur le montant forfaitaire prévue par la clause pénale sachant que votre employeur est également en droit de demander la résiliation judiciaire de votre nouveau contrat de travail, et des dommages et intérêts.

Votre employeur peut certes vous libérer de votre clause mais visiblement, ce n'est pas ce qu'il souhaite faire puisqu'il vous a précisément envoyer une lettre vous rappelant votre obligation.

Vous devriez donc négocier avec cette banque afin d'essayer de trouver un terrain amiable.

Très cordialement.

---
Par Visiteur

Bonjour,

Je viens de prendre connaissance de votre réponse et vous en remercie.
J'ai un DESS Banque et Bourse ce qui sous entend que je ne peux travailler que dans la banque or on ne peut m'interdire de travailler, de plus je ne serai plus sur le territoire de ma banque. N'y a t'il pas possibilité de faire annuler cette clause devant les Prud'Hommes ou d'en demander l'inopposabilité ?
D'après ce que j'ai pu lire, il semblerait également que le montant de la contrepartie financière puisse être qualifié de dérisoire. Qu'en est-il vraiment ?
Par avance merci.

---
Par Visiteur

Chère madame,

Je viens de prendre connaissance de votre réponse et vous en remercie.
J'ai un DESS Banque et Bourse ce qui sous entend que je ne peux travailler que dans la banque or on ne peut m'interdire de travailler, de plus je ne serai plus sur le territoire de ma banque. N'y a t'il pas possibilité de faire annuler cette clause devant les Prud'Hommes ou d'en demander l'inopposabilité ?

A mon humble avis, non. Si la clause était géographiquement limitée à toute la France, on pourrait ici peut être penché pour l'absence de proportionnalité et la détermination d'un espace géographique très grand. Mais ici, la clause est limitée à votre département, et aux départements limitrophes ce qui la rend suffisamment limitée.

D'après ce que j'ai pu lire, il semblerait également que le montant de la contrepartie financière puisse être qualifié de dérisoire. Qu'en est-il vraiment ?

Il est vrai qu'une indemnité de 20% n'est pas énorme mais de là à ce que cela soit suffisant pour en obtenir la nullité, c'est limite. En effet, la jurisprudence a considéré qu'une indemnité de 10% était dérisoire; la pratique quant à elle admet généralement une indemnité de 25%.

Une indemnité de 20% se rapproche d'avantage des 25% que des 10% et devrait donc être admise. Mais c'est très limite en effet.

Très cordialement.