



Clause de non concurrence d'un salarié

Par Visiteur

Bonjour,
Je possède la clause de non concurrence suivante dans mon CDI :

OBLIGATION DE NON-CONCURRENCE

Compte tenu de la nature de ses fonctions, le salarié s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause :

? s'interdit de s'intéresser à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement à toute entreprise ayant une activité susceptible de concurrencer en tout ou partie celle de la société.

Cette interdiction est applicable à la région d'Ile de France, pendant une durée de six (6) mois à compter de la date de cessation du présent contrat.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié bénéficiera d'une indemnité équivalente à 50 % de son salaire brut sur une période de six mois.

La société pourra libérer Mlle Elodie Vialle de la présente clause de non concurrence ou en réduire la durée sous condition de l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Je voudrais savoir si 1/ Elle est valide et si 2/mon employeur peut m'empêcher de travailler dans une agence dont l'activité peut être identifiée comme concurrente même si je n'exerce pas la même fonction qu'actuellement.

Merci

Par Visiteur

Chère madame,

? s'interdit de s'intéresser à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement à toute entreprise ayant une activité susceptible de concurrencer en tout ou partie celle de la société.

Cette interdiction est applicable à la région d'Ile de France, pendant une durée de six (6) mois à compter de la date de cessation du présent contrat.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié bénéficiera d'une indemnité équivalente à 50 % de son salaire brut sur une période de six mois.

La société pourra libérer Mlle Elodie Vialle de la présente clause de non concurrence ou en réduire la durée sous condition de l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Je voudrais savoir si 1/ Elle est valide et si 2/mon employeur peut m'empêcher de travailler dans une agence dont l'activité peut être identifiée comme concurrente même si je n'exerce pas la même fonction qu'actuellement.

La validité de cette clause est certaine. Elle est parfaitement limitée dans l'espace (ile de france), dans le temps (6 mois ce qui n'est pas beaucoup comparé à ce qui se pratique en moyenne) et assortie d'une contrepartie financière relativement importante (généralement, on est plus proche du 1/3).

La clause de non-concurrence prohibe le fait de travailler pour un concurrent, quelque soit votre qualification de poste. Il s'agit de ne pas permettre la divulgation des procédés de votre ancienne entreprise, et non pas tellement, de la protection d'un poste en particulier.

En conséquence, vous ne pouvez effectivement pas travailler pour ce concurrent sauf si l'employeur vous en dispense bien entendu.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse. Elle m'étonne néanmoins quelque peu car j'avais vu des cas de Jurisprudence disant ceci :

Conditions essentielles à la validité d'une clause de non concurrence

Peu importe l'existence ou non d'une convention collective, une clause de non-concurrence n'est licite que si, cumulativement :

elle est inscrite dans le contrat de travail ou fait l'objet d'un avenant approuvé le salarié

elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

elle est limitée dans le temps et dans l'espace

elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié

elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière qui ne doit pas être dérisoire.

Cette contrepartie financière a pour objet d'indemniser le salarié qui, après rupture du contrat de travail, est tenu d'une obligation qui limite ses possibilités d'exercer un autre emploi. La contrepartie financière ne peut être versée qu'après la rupture du contrat

elle fixe le délai raisonnable (ex : un mois) imparti à l'employeur pour renoncer à l'application de la clause. A défaut d'une telle mention, l'employeur doit prendre position au jour de la notification du licenciement.

Hors cet élément : "elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié", n'est pas spécifié dans ma clause.

Par Visiteur

Chère madame,

elle est inscrite dans le contrat de travail ou fait l'objet d'un avenant approuvé le salarié

elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

elle est limitée dans le temps et dans l'espace

elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié

elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière qui ne doit pas être dérisoire.

Cette contrepartie financière a pour objet d'indemniser le salarié qui, après rupture du contrat de travail, est tenu d'une obligation qui limite ses possibilités d'exercer un autre emploi. La contrepartie financière ne peut être versée qu'après la rupture du contrat

elle fixe le délai raisonnable (ex : un mois) imparti à l'employeur pour renoncer à l'application de la clause. A défaut d'une telle mention, l'employeur doit prendre position au jour de la notification du licenciement.

Hors cet élément : "elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié", n'est pas spécifié dans ma clause.

Une clause de non-concurrence doit effectivement tenir compte de votre qualité de salarié puisque pour être valable, une clause de non concurrence doit être conforme au principe général de restriction des libertés:

Article L1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Mais en aucun cas, il n'est prévu que cet élément doive absolument être inscrit sur votre clause de non concurrence. Il s'agit d'un principe général à propos duquel l'employeur peut se justifier devant le conseil des prud'hommes en cas de contestation.

Et s'agissant là encore d'un principe général, il est souvent admis en l'espèce.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci