



Clause non-concurrence : renonciation, indemnités

Par Marc92

Bonjour,

J'ai démissionné de mon emploi suite à un burn out, harcèlement au travail.

Dans mon contrat de travail, il y a un paragraphe "clause de non-concurrence".

Etant actuellement en recherche d'emploi dans un autre domaine, je ne suis pas intéressé par l'annulation de cette clause.

Après diverses recherches sur internet, il me semble que cette clause est acceptable (zone géographique, délais, indemnité). Il est également noté que l'employeur peut renoncer ou réduire la durée de cette clause, s'il notifie par courrier AR le salarié de la renonciation ou diminution durée clause dans un délais de 30j après la notification de l'arrêt du contrat de travail du salarié.

Aucun courrier AR ne m'a été adressé dans les 30 jours. Pouvez-vous me confirmer que cette clause est donc effective ?

Peuvent-ils lever cette clause sans mon accord ? Si oui, comment ?

Après lecture de ma convention collective, un autre délais/processus de renonciation est annoncé. Il est mentionné que le salarié démissionnaire doit rappeler explicitement à l'employeur l'existence de cette clause, et ce n'est qu'à compter de ce rappel qu'est enclenché le compte à rebours de 30j.

Est-ce que les conditions du contrat de travail priment sur les conditions de la convention ?

Par ailleurs, l'employeur a noté dans le contrat de travail qu'une déclaration sur l'honneur doit être envoyée mensuellement afin de réclamer les indemnités.

Dois-je envoyer ces déclarations non concurrence en courrier AR ?

N'étant plus dans les effectifs depuis plusieurs semaines, je suis toujours en attente de mon solde tout compte. Une relance a été faite auprès de l'employeur, il a également été précisé que l'attestation sur l'honneur pour la clause de non concurrence leur serait fournie dans les prochains jours.

Est-ce que cela peut être considéré comme un "rappel" comme évoqué dans la convention ?

Ce à quoi l'employeur m'a répondu "nous ne ferons pas jouer la clause". J'imagine donc que les indemnités ne me seront pas versées.

Pouvez-vous me confirmer que ce mail n'est pas suffisant pour lever la clause ? Les indemnités me sont-elles dues pour les mois ou bien sur, la non concurrence est respectée de mon côté ?

Merci d'avance pour vos retours

Par AGeorges

Bonsoir,

Est-ce que les conditions du contrat de travail priment sur les conditions de la convention ?

OUI.

Donc, normalement, la clause est effective.

L'histoire de la déclaration sur l'honneur ne me semble pas valide, mais elle est dans le contrat que vous avez signé.

En principe, les 30j de dénonciation étant passés, la clause est validée. A partir de votre départ, la prime de non-concurrence est due, et peut juste vous être versée en parts mensuelles. Mais revenir dessus ne me semble pas possible, sauf si vous donnez votre accord.

Informations basées sur :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910[ur]

Par Prana67

Bonjour,

Pouvez vous préciser votre convention collective ?

Une clause demandant aux salariés de rappeler à l'employeur l'existence de la clause me semble abusive. Je n'ai jamais entendu parler d'une telle clause.

Idem pour la déclaration mensuelle. Il ne peut y avoir aucune formalité spécifique pour le versement de la contrepartie. Si l'employeur n'a pas dénoncé la clause dans les temps il doit payer la contrepartie. Si l'employeur estime que vous ne respectez pas la clause c'est à lui de le démontrer, pas à vous.

Si vous avez une assistance juridique c'est peut être le moment de les solliciter.

Par AGeorges

@Prana

Bonjour,

A partir du moment où le Contrat de travail est très précis sur cette clause, il n'est pas utile de parler de la CC puisque le premier prime sur la seconde.

Par Prana67

AGeorges, je ne comprends pas le sens de votre remarque.

La CC demande aux salariés de rappeler l'existence de la clause en cas de départ de l'entreprise.

Le contrat de travail demande aux salariés de faire une attestation mensuelle par RAR stipulant qu'ils respectent la clause.

Pour moi ces deux clauses sont abusives.

Par Marc92

Bonjour à vous,

Merci beaucoup pour vos réponses,

Il s'agit de la convention collective nationale IDCC 1555 : Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

Effectivement, un paragraphe "renonciation" est présent dans le contrat de travail ainsi que dans la convention collective.

Contrat de travail : renonciation possible en AR dans les 30jours après réception lettre démission

Convention collective : rappel clause non concurrence à faire par le salarié démissionnaire puis 30j de délais de renonciation employeur à compter de ce rappel.

D'où ma question, quel est le paragraphe qui "prime" ?

Me recommandez vous de tout de même envoyer les déclarations sur l'honneur à l'employeur en courrier AR ? cela est stipulé dans mon contrat de travail, signé par mes soins. Je ne veux pas qu'on puisse me reprocher d'avoir mal fait les choses.

Cordialement

Par Prana67

J'ai trouvé l'article en question. Je trouve la rédaction ambiguë. On parle de "dénoncer" le contrat : " L'employeur qui

dénonce un contrat de travail " "Lorsque le contrat de travail [...]est dénoncé par le salarié"
En principe on parle de rupture à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

De plus si l'employeur veut "dénoncer" la clause il faut l'accord du salarié et dans ce cas vous ne toucherez l'indemnité que pendant trois mois

"6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis."

Par AGeorges

Bonjour Marc,

Pour me répéter, c'est la clause de votre CONTRAT DE TRAVAIL qui vaut. Celle de la CC ne s'appliquerait qu'en l'ABSENCE d'une clause sur le même sujet dans votre contrat.

@Prana : Voilà pourquoi j'ai fait ma remarque. Demander des choses inutiles ne peut que gêner !

@Marc

En l'état, connaître votre CC n'est pas utile.

Par contre, OUI, il vaut mieux envoyer vos déclarations sur l'honneur en LRAR. Cela vous coûtera un seul effort de rédaction et 5 à 6? par mois. Il n'est pas certain que la clause soit valide, mais dans le doute ... (et sauf si un autre intervenant préciserait POURQUOI cette clause n'est pas valide).

Par Prana67

@Prana : Voilà pourquoi j'ai fait ma remarque. Demander des choses inutiles ne peut que gêner !

Demander le nom de la CC n'est pas du tout inutile. Dans le cas présent l'employeur doit avoir l'accord du salarié s'il veut lever la clause (voir mon message plus haut)

sauf si un autre intervenant préciserait POURQUOI cette clause n'est pas valide

il suffit de demander

N'est pas licite la disposition contractuelle, qui subordonne l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence à la condition préalable que le salarié lui fournisse pour chaque trimestre civil une attestation de présence de son nouvel employeur ou une attestation de non-emploi justifiant de son non-emploi, dès lors que cette obligation naît de l'existence même d'une clause de non-concurrence et qu'une telle condition a pour conséquence de faire présumer que la clause de non-concurrence n'est pas respectée jusqu'à ce que le salarié rapporte la preuve contraire. (C.A. Poitiers -Ch. soc.15 juin 2004 - R.G. n/ 02/03586 - BICC 609 N/ 1836)."

Par Marc92

Bonjour Prana,

Je crois que vous mélangez tout. Le point 6 n'est pas le paragraphe que j'évoquais, il s'agit du point 7 puisque c'est moi qui ait démissionné.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

D'après les différents forum que j'ai pu consulter ainsi que des sites détaillant les modalités d'une clause de non concurrence j'ai tendance à rejoindre les propos de Georges. On se réfère à la convention collective si et seulement si les éléments de réponses ne sont pas écrits dans le contrat de travail.

Merci beaucoup Georges pour vos conseils, je vais donc envoyer les déclarations sur l'honneur afin d'être irréprochable. Merci à vous deux d'avoir pris le temps de m'aider

Par Prana67

Effectivement, le paragraphe 6 ne concerne pas votre cas, désolé pour l'erreur.

je vais donc envoyer les déclarations sur l'honneur afin d'être irréprochable.

Pourtant l'arrêt que je cite plus haut est très clair, mais libre à vous d'en faire plus.

De toute façon si j'ai bien compris l'employeur veut lever la clause. Il est hors délai mais je ne pense pas que votre attestation mensuelle (qui n'a pas de base légale) puisse le faire changer d'avis.

Par Marc92

Justement, si l'employeur veut lever la clause alors qu'il n'est plus dans les délais, comment peut-il faire ? Mon accord sera forcément demandé, sommes-nous d'accord ?

Je vous remercie
Cordialement

Par AGeorges

Bonsoir Marc,

Justement, si l'employeur veut lever la clause alors qu'il n'est plus dans les délais, comment peut-il faire ? Mon accord sera forcément demandé, sommes-nous d'accord ?

Oui.
Une clause de non-concurrence, qui fait payer l'ex-employeur, ne permet pas à ce dernier de la supprimer quand il veut. Faut pas charrier .

Par contre, du fait de l'information de Prana, si vous n'avez pas encore envoyé votre 'première' attestation, vous pourriez faire comme suit :

- Vous rédigez effectivement une attestation sur l'honneur de respect de la clause de non-concurrence, comme demandé par votre contrat de travail,
- Vous ajoutez un paragraphe qui dirait :

Ceci est ma première et dernière attestation. Je me permets de vous informer que, conformément à une jurisprudence de la Cour d'Appel, ce type de procédé n'est pas légal.

La décision qui va dans ce sens est référencée par :

"C.A. Poitiers - Ch. soc.15 juin 2004 - R.G. n/ 02/03586 - BICC 609 N/ 1836)."

Une telle clause est donc réputée non écrite.

Le seul problème, c'est qu'une jurisprudence n'est pas une loi, que votre ex-employeur peut refuser de vous payer ensuite, que vous seriez alors obligé de faire un procès, que vous ne gagneriez que SI le tribunal accepte ce jugement précédent comme règle, ce qui n'a rien de certain, bien que ce soit dans les usages.

Vu le faible effort à consentir pour envoyer une attestation pendant la durée de validité de votre clause de non-concurrence, je pense que risquer d'être obligé de faire un procès pour récupérer ce qui vous est dû n'est pas une bonne solution.

C'est mon AVIS.