



## Validité clause de non concurrence

-----  
Par Cyril1979

Bonjour,

Je travaille pour une entreprise qui installe un logiciel de gestion dans le monde de la Santé, vends du matériel informatique ainsi que d'autres services annexes (RGPD, teleconsultation, affichage digitaux?).

Suite à ma démission, l'entreprise décide de me maintenir ma clause de no concurrence pendant 1 an sur tout le territoire français pour tout entreprise concurrente proposant un progiciel, produit et service sans précision sur le domaine d'activité concernée (monde de la santé). En indemnité, je toucherais 10% de mon salaire pendant la période donc 12 mois.

Étant de formation informatique, la recherche d'un emploi se trouve être compliquée au vue de cette clause.

Par rapport au montant dérisoire, la limitation géographique sur toute la France et le périmètre progiciel, produits et services ; cette clause peut-elle considérée comme abusive.

D'autant plus que tous les collaborateurs qui ont pu partir depuis 20 ans, se sont vu enlever cette clause au dernier moment.

Merci de vos conseils.

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Recopiez peut être la clause complète ici, mais au vu de ce que vous exposez il y a de fortes chances qu'elle soit abusive.

-----  
Par Cyril1979

voici la clause :

Par ailleurs, nous vous informons que nous souhaitons appliquer la clause de non-concurrence figurant dans votre contrat de travail du 2 octobre 2006. Pour rappel cette clause prévoit que « compte tenu de la nature de vos fonctions et de vos relations avec la clientèle de l'entreprise, il est expressément convenu que vous vous interdisez, en cas de cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause :

? d'entrer au service d'une entreprise fabricant ou vendant des articles, des progiciels informatiques ou des services pouvant concurrencer ceux de la SAS XXXX

? de vous intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise pouvant concurrencer les produits et services de la SAS XXXX

? cette obligation de non-concurrence est limitée à une période de un an commençant le jour de la cessation effective du contrat et couvre l'ensemble du territoire français.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, vous percevrez à compter de la date effective de rupture du présent contrat de travail, et pendant toute la durée d'application de ladite obligation, une indemnité mensuelle brute spéciale d'un montant égal à 10% du salaire moyen brut de vos 3 derniers mois d'activité dans notre société.

Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte aux droits, que la SAS XXXX se réserve expressément, de vous poursuivre en remboursement du préjudice pécuniaire et commerciale effectivement subi, et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle, si vous veniez à rompre cette obligation de non-concurrence

Toute violation de votre obligation de non-concurrence, en libérant la SAS XXXX du versement de l'indemnité mensuelle spéciale précitée, vous rendra automatiquement redevable envers la SAS XXXX d'une part du remboursement de ce que vous auriez pu percevoir à ce titre et d'autre part d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement à la somme de

7.500 euros, pénalité due pour chaque violation constatée, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. »

-----  
Par morobar

Bonjour,  
mais au vu de ce que vous exposez il y a de fortes chances qu'elle soit abusive.  
Je pense exactement le contraire.  
Cette clause me paraît conforme, sous réserve d'éventuelles dispositions de la convention collective visée.  
Elle limite l'emploi chez les entreprises directement concurrentes, c'est le but d'ailleurs, mais pas envers toutes les entreprises informatiques.

-----  
Par Cyril1979

Petite précision aussi : l'entreprise que je quitte n'est pas implantée sur toute la France mais plutôt sur plusieurs régions.  
Donc la limitation au territoire Français me semble pas justifié.

-----  
Par Prana67

Si je me fie à l'état actuel de la jurisprudence, une contrepartie de 10% est jugée dérisoire, voir Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 04-46.721, Société Comasud, FS-P+B  
Je maintiens ma position, pour moi cette clause n'est pas valable.

-----  
Par morobar

une contrepartie de 10% est jugée dérisoire  
Effectivement ce n'est pas très cher.  
Mais pour autant rien ne dit que le CPH va se ranger à une décision, le conseil est libre à ce sujet.

-----  
Par Prana67

Mais pour autant rien ne dit que le CPH va se ranger à une décision, le conseil est libre à ce sujet.

On est d'accord, une jurisprudence n'est pas une loi. Elle peut évoluer, voir même s'inverser. Mais en attendant on a quand même quelque chose de solide pour dire que 10% est dérisoire, donc que la clause est nulle.

-----  
Par Cyril1979

Merci à tous pour vos retours.  
Je vais partir plus serein pour ma recherche d'emploi.