Image not found or type unknown

Non respect de clause d'exclusitivté et abandon de poste

Par **jonathan34**, le **02/12/2011** à **09:58**

Bonjour,

Je suis en CDI depuis 5 ans dans une société d'assurance. J'ai un statut salarié mais pas d'horaires. Je prends mes RDV avec mes clients et gère mon emploi du temps.

Sur mon contrat figure une clause d'exclusivité. J'ai cru comprendre que le non respect de cette clause est une faute grave, donc soumise à licenciement sans indemnités (mais avec congés payés).

En fait, j'envisage de changer de société, je ne sais pas encore quand exactement, mais ma société refuse la rupture conventionnelle, et je ne veux pas démissionner.

J'aimerais donc savoir quelles seraient les conséquences de commencer un travail dans une autre entreprise (domaine totalement différent qui ne peut pas "nuire" à ma société actuelle) sans démissionner au préalable de la société dans laquelle je suis aujourd'hui ?

Cela serait-il qualifié d'abandon de poste ? (donc licenciement pour faute grave?) L'employeur a-t-il moyen de savoir que j'ai commencé une autre activité ? Puis-je être amené à payer quelque chose à ma société actuelle ?

Merci pour votre aide.
Jonathan.

Par **P.M.**, le **02/12/2011** à **12:23**

Bonjour,
Le fait de travailler pour un autre employeur sans que le contrat précédent ne soit rompu constitue déjà une déloyauté dont il peut vous être demandé réparation ainsi qu'au nouvel employeur mais peut être aussi être interprété comme une démission de fait...

Par **jonathan34**, le **02/12/2011** à **15:32**

Merci pour vos réponses.

Ma clause d'exclusivité indique que je dois consacrer l'intégralité de mon temps de travail à mon entreprise.

Comme je disais plus haut, ce qui m'intéresse c'est de savoir ce que je risque en terme de "sanctions" financières.

Qu'entendez vous par déloyauté ? Quelle type de réparations peut on me demander ? Ne peut on pas juste me licencier pour faute grave ?

Merci

Par **P.M.**, le **02/12/2011** à **16:08**

Bonjour,
Une clause d'exclusivité sous cette forme n'est pas licite car elle doit être indispensable aux intérêts légitime de l'employeur, mais il n'est pas question de cela et en fait que vous n'êtes pas libre de tout engagement tant que le contrat de travail n'est pas rompu pour être embauché à temps plein par un autre employeur...
on peut vous demender des dommages-intérêts et l'employeur n'aurait même pas besoin de vous licencier, ce que vous sembler rechercher à tout prix puisque la démission est reconnue de fait par la Jurisprudence dans une telle situation...
La déloyauté c'est notamment de ne pas respecter l'engagement contractuel qui vous lie à l'employeur et de ne pas l'exécuter de bonne foi...

Par **jonathan34**, le **02/12/2011** à **16:24**

Ok merci beaucoup pour cette explication. Je vais donc démissionner ça sera plus simple. Sinon il n'y a pas un moyen de me faire licencier sans préjudice autre que la perte des indemnités de licenciement ? Je voudrais juste être sûr d'avoir le droit au chômage si mon nouveau boulot ne va pas le temps de trouver autre chose...

Merci!

Au fait pour la clause d'exclusivité, je me doutais qu'elle n'était pas tout à fait légale, mais c'est affligeant de voir ce genre de pratiques dans une boite comme la mienne (10 000 salariés)

Par **P.M.**, le **02/12/2011** à **17:57**

Bonjour,
Il faut reconnaître que les clauses d'exclusivité comme la vôtre "fleurissaient" mais que la Jurisprudence de la Cour de cassation y a mis bon ordre...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

J'ai, si l'on peut dire, une bonne nouvelle pour vous du moins si c'est le nouvel employeur qui rompt la période d'essai dans les 3 mois car vous pourriez ouvrir des droits à l'indemnisation par Pôle Emploi malgré la démission de votre emploi actuel suivant l'Accord d'application n° 14 du 6 mai 2011 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 9 § 2 b) du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage - Cas de démission considérés comme légitimes :
[citation]Chapitre 2 -
Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :
---
§ 5 - Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indé-ter-minée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.[/citation]

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés