



Clause non-concurrence hors UE

Par **GIGI54**, le **03/09/2021** à **14:31**

Bonjour,

Je travaille actuellement dans un pays hors Union Européenne via un contrat d'expatriation de droit français qui contient une clause de non-concurrence.

J'envisage de démissionner pour travailler pour une entreprise concurrente qui m'a proposé un contrat de travail dans le pays dans lequel je me trouve.

Mon entreprise actuelle pourrait-elle m'attaquer pour non respect de la clause ?

J'ai lu que leur demande serait immédiatement rejetée car le conseil des prud'hommes devrait se déclarer incompétent pour statuer sur un emploi entièrement exécuté à l'étranger.

Est-ce exact ?

Merci d'avance pour votre aide !

Par **P.M.**, le **03/09/2021** à **14:58**

Bonjour,

Il faudrait que vous recopiez la clause de non-concurrence en supprimant éventuellement le nom d'entreprise(s) et de personne(s)...

A priori, je ne vois pas pourquoi le Conseil de Prud'Hommes se déclarerait incompétent alors que le contrat de travail est de droit français et quelle Juridiction devrait statuer mais si vous avez lu que c'est le cas, une Jurisprudence devrait venir étayer cette affirmation...

Par **GIGI54**, le **03/09/2021** à **16:01**

Merci pour votre réponse rapide.

En terme de structure de contrat, j'ai signé un CDI auprès de la maison-mère en France, qui

contient la clause suivante (il s'agit seulement d'un extrait) :

"A la cessation du contrat, quel que soit le motif de la rupture, le Titulaire s'interdit d'exercer toute activité professionnelle, salariée ou non, susceptible de concurrencer les activités ou produits de X.

Cette interdiction est limitée à une période de 12 mois à compter du jour du départ effectif du salarié de la Société, que le préavis soit effectué ou non.

Cette obligation de non concurrence s'applique en Europe et en Asie Pacifique.

En contrepartie, le Titulaire percevra après la cessation effective de son contrat, et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité compensatrice mensuelle brute égale à 50 % de son salaire fixe mensuel brut à la date de cessation du contrat de travail."

En même temps, j'ai signé un avenant à ce contrat de travail pour une mission à l'étranger (en Asie) de 3 ans. Cet avenant ne contient pas de clause de non-concurrence et il est précisé que :

"Votre avenant de mission restera soumis à la loi du pays de votre contrat initial (en l'occurrence loi française) sauf loi de sûreté et de police du pays d'accueil".

Sur plusieurs sites web / forums, j'ai lu que le conseil de prud'hommes compétent était celui du lieu de travail, conformément à l'article R1412-1 du code du travail.

Je comprends donc que si mon employeur décidait de saisir un conseil des prud'hommes, ce dernier devrait se déclarer incompétent. Mon employeur devrait donc saisir un tribunal dans mon pays de résidence, où il n'a aucune chance d'être entendu.

Qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **03/09/2021 à 16:19**

La clause de non concurrence paraît licite m[^]me si elle n'invoque pas la particularité de l'emploi...

Ce n'est pas l'avis apparemment de l'[Arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 décembre 2012, 11-22.166, Publié au bulletin](#) même si dans l'affaire évoquée c'est au sein de l'Union Européenne qu'est exécuté le contrat...

Par **GIGI54**, le **08/09/2021 à 06:59**

Bonjour,

Pourriez-vous préciser ce qui pourrait être contestable concernant la "particularité de l'emploi" ?

Autre question concernant le montant de l'indemnité, mon employeur m'a confirmé qu'il sera

de 50% de mon salaire de référence en France.

En plus de mon salaire de base mensuel, qui est payé localement, je dispose d'autres éléments de rémunération (bonus annuel sur objectifs, participation et intéressement) ainsi que des avantages en nature typiques pour les expatriés (notamment le logement et les frais de scolarité de mes enfants qui sont intégralement payés par mon employeur).

Si j'ajoute tous ces éléments, l'indemnité compensatrice représente moins de 20% de ma rémunération lissée sur 12 mois.

Confirmez-vous que tous ces éléments de rémunération peuvent être pris en compte dans le calcul ?

Cela pourrait-il être considéré par les prud'hommes comme un montant dérisoire (j'ai lu que c'est généralement considéré comme tel en dessous de 25%) ?

Merci.

Par **P.M.**, le **08/09/2021** à **08:48**

Bonjour,

J'ai commencé par vous dire que la clause de non-concurrence paraissait licite...

Elle doit protéger les intérêts de l'entreprise pour une activité spécifiquement visée mais il semble qu'en l'occurrence ces conditions soient réunies...

La participation et l'intéressement ne font pas partie du salaire et le remboursement de frais non plus et la contrepartie financière semble précise...

C'est bien en dessous de 25 % du salaire qu'en général la contrepartie financière est considérée comme dérisoire, il a déjà été vu que ça pouvait être 10 %...