



Fin de paiement de clause de non concurrence sur une base de l'existence d'un site internet

Par **Lilou75001**, le **30/05/2022** à **17:32**

Bonjour

j'ai créé ma société en 2018, puis mon site internet en 2019 expliquant mon activité

En 2021, je suis embauchée en CDI dans une entreprise qui fait la même activité puis en avril 2022, ma période d'essai s'arrête et j'ai le droit à une indemnité de non concurrence qui a commencé à être payé en avril 2022.

Fin mai on m'annonce qu'elle ne sera plus payé car j'ai un site internet (celui de mon entreprise ouverte depuis 2019 avant mon embauche en CDI) et que donc je fais concurrence et que je dois rembourser le mois d'avril.

Est ce légitime ?

Merci pour vos réponses

Par **Marck.ESP**, le **30/05/2022** à **21:30**

Bonjour

Votre cas est particulier.

Aviez vous informé l'employeur de l'existence du site ?

Avez vous travaillé avec celui-ci pendant le temps passé en entreprise ?

Mais de toute manière, je vous invite à avoir un entretien avec un avocat spécialisé en droit du travail.

Par **janus2fr**, le **31/05/2022** à **07:19**

Bonjour,

Pas très clair...

Avez-vous arrêté votre propre entreprise quand vous vous êtes fait embauché ? Avez-vous continué votre activité ? L'avez-vous reprise après avoir quitté votre CDI ?

Le problème n'est pas le site internet, mais bien votre activité concurrente si elle existe...

Que dit la clause de non concurrence exactement ?

Vous risquez bien plus que de devoir rembourser les sommes versées par l'employeur, celui-ci peut en plus vous demander des dommages et intérêts...

Par **miyako**, le **31/05/2022** à **23:03**

Bonsoir,

Le mieux dans votre cas c'est d'essayer de trouver un accord avec votre ex employeur. Il a parfaitement le droit de suspendre votre indemnité de CNC et de demander des dommages et intérêts. Il faudrait trouver un accord comme quoi, il suspend définitivement votre indemnité CNC et qu'en contre partie les parties renoncent à toutes poursuites l'une envers l'autre.

Pour pouvoir plaider une telle affaire en ayant une petite chance d'éviter une condamnation à des dommages et intérêts, il faudrait pouvoir démontrer qu'avant ou au moment de la signature de votre contrat de travail l'employeur était au courant de votre situation et que durant votre période d'emploi vous n'avez commis aucun acte de déloyauté. Et même dans ce cas, je doute fort que le CPH maintienne l'indemnité, tout au plus débouter l'employeur de ces éventuelles demandes de dommages et intérêts. Mais après l'employeur pourrait faire appel et la CA avoir un autre avis sur la question. Donc procédure déconseillée, sauf si c'est l'employeur qui dépose plainte devant le CPH.

Si je trouve une JP à ce sujet, je ne manquerai pas d'en faire part ici même.

Cordialement