Image not found or type unknown

Renonciation à la claude de non concurrence

Par **iarnithin**, le **03/01/2016** à **18:06**

Agé de 58 ans et en rebond professionnel, j'organise ma fin de carrière professionnelle en qualité de manager de transition. Je profite des intermissions pour reprendre des études et je termine un M2 GRH à l'ESSEC.

Le thème choisi pour mon mémoire final est le difficile parcours du DRH opérationnel dans la gestion concrète des clauses de non concurrence. Je ne suis pas juriste, mais DRH – c'est la concrétisation opérationnelle qui m'intéresse. J'ai bien entendu lu certaines de vos publications sur ce sujet.

Dans mes discussions avec les DRH, les employeurs renoncent à l'application de la clause dans plus de 99,99% des cas. Alors, pourquoi l'avoir rédigée ? Je m'interroge et conclus que la clause a une sorte de rôle préventif,
• non pas direct (empêcher concrètement le salarié de rejoindre la concurrence puisque je sais que je vais par avance renoncer à la clause)
• mais indirect (je vise par le truchement de la clause à empêcher le salarié de s'intéresser à la concurrence pour tout nouvel emploi puisqu'en bout de course je sais que je vais renoncer à l'application de la CNC).
On peut voir dans cette pratique unanimement répandue de renonciation, quel que soit le motif de rupture du CT, chez 100% des entreprises sondées, une forme de protection indirecte des intérêts de l'entreprise. C'est interrogatif sur l'idée même que je me fais de la protection de ces intérêts économiques.

Creusant le sujet, je souhaite une nouvelle voie de jurisprudence possible et radicale : l'illicéité de toute possibilité de renonciation à la clause,
• sous le motif que la clause contractualisée a généré un passif social qui doit être assumé, et/ou
• sous le motif que la protection indirecte et préventive des intérêts de l'entreprise dévoie le motif originel qui est la protection directe et réelle des fameux intérêts économiques invoqués (en clair, l'entreprise a ce qu'elle veut sans payer un centime) et/ou
• sous le motif que les conventions doivent être appliquées de bonne foi (et que vaut une convention qui prévoit une contrepartie financière dénoncée dans 99,99% des fois).

Qu'en pensez-vous ?

Par **P.M.**, le **03/01/2016** à **19:41**

Bonjour,
Vos statistiques semblent complètement fantaisistes et il faudrait déjà que la clauses de non-concurrence prévoit la possibilité de renonciation sinon l'employeur ne peut pas en user...
Si c'était le cas même à cette condition, les salariés qui ne sont pas si bêtes que ça ne se géneraient pas pour aller chercher du travail dans un secteur concurrentiel puisqu'il auraient pratiquement l'assurance sauf dans 0,01 % que l'employeur renoncera à la clause...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés