



## Clause de non concurrence applicable ?

Par **thierry\_621**, le **03/12/2012** à **19:20**

Bonjour,

Je viens de démissionner de mon poste de technico-commercial dans le but de rejoindre une autre entreprise, pour y être également technico-commercial.

Mon employeur actuel et mon futur employeur sont deux entreprises de distribution de produits pour le bâtiment, mais ne sont pas du tout sur les mêmes métiers, et ne distribuent pas du tout les mêmes choses.

Une seule niche de produit, ou famille de produit peut-être trouvée dans les 2 entreprises, mais c'est un produit secondaire pour ces deux sociétés.

Je n'ai à ma connaissance pas vendu ce genre de choses dans mon entreprise actuelle, ou une fois ou deux peut-être, et il n'est pas prévu que je touche à cette famille de produits chez mon nouvel employeur.

De plus, je n'irai à coup sûr jamais revoir mes clients de mon entreprise actuelle.

Ma clause de non-concurrence, qui stipule que je ne dois pas travailler pour une entreprise similaire susceptible de faire concurrence, peut-elle être gênante ?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **03/12/2012** à **20:19**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si la clause de non-concurrence est licite et on ne pourrait en apprécier que si vous la reproduisiez textuellement sans éventuellement les noms de personne et d'entreprise.....

Par **zouriteman**, le **04/12/2012** à **08:18**

en supposant que la clause soit licite (ou plus exactement : conforme à la jurisprudence) , je vous suggère de réfléchir et de choisir immédiatement entre deux options radicales : vouloir l'application de la clause , ou ne pas la vouloir.

si, comme cela transparait dans votre message , vous voulez vous en débarrasser, faites immédiatement un courrier , pourquoi pas en Lar, complémentaire à votre démission , à votre employeur , mentionnant :

- \* ce que vous venez d'expliquer sur le domaine d'activité de votre future entreprise
- \* lui demandant de renoncer, DANS LES DELAIS légaux suite à votre démission, à l'application de cette clause
- \* lui indiquant qu'à contrario, vous exigerez l'application précise (dont le versement d'une indemnité mensuelle de XXX euros pendant XXX mois) , et éventuellement de faire constater les insuffisances légales de cette clause.

Par **P.M.**, le **04/12/2012** à **11:30**

Bonjour,

Quand une clause de non-concurrence est licite c'est très exactement parce qu'elle est conforme à la Jurisprudence...

Il n'y a aucun délai légal pour renoncer à la clause de non-concurrence par l'employeur mais éventuellement contractuel et/ou conventionnel...

A supposer que la clause de non-concurrence soit licite, cela ressort du phantasme que d'espérer que parce qu'on va lui demander gentiment, l'employeur renoncerait à la clause de non-concurrence alors que si elle est transgresser, il n'aura pas à payer la contrepartie financière et en plus il pourra demander des dommages-intérêts voire l'application d'une clause pénale...

Pour qu'une clause de non-concurrence soit licite, elle doit précisément comprendre une contrepartie financière et sa durée, ce n'est donc pas la peine de la réclamer mais cela ne résoudra pas le problème puisque le salarié devra la respecter...

Par **zouriteman**, le **04/12/2012** à **17:05**

je ne veux pas etre trop affirmatif , mais il y a un délai (non légal , mais jurisprudence) : dans le cas de la démission , comme ici, avec un préavis respecté (de 1 mois ou plus) , l'employeur ne peux plus renoncer à la clause après la fin effective du contrat.

Sinon, cela signifierait que pendant son préavis, le salarié ne pourrait prendre aucune décision d'embauche ailleurs.

Par **P.M.**, le **04/12/2012** à **17:16**

Vous avez raison de ne pas être affirmatif car vous vous tromperiez et induiriez en erreur les lecteurs ce qui serait plus préoccupant car le délai de renonciation à la clause de non concurrence doit obligatoirement figurer au contrat de travail ou, si celui-ci s'y réfère, à la Convention Collective applicable...

Un délai d'un mois est raisonnable sans qu'il soit formellement fixé un maximum mais il ne doit pas être trop long pour que le salarié ne reste pas dans l'incertitude et il part à partir de la notification de la rupture sans normalement pouvoir dépasser le terme du préavis...

Par **zouriteman**, le **05/12/2012** à **15:30**

on est d'accord, au moins sur cette partie ou je vous cite :

*Un délai d'un mois est raisonnable sans qu'il soit formellement fixé un maximum mais il ne doit pas être trop long pour que le salarié ne reste pas dans l'incertitude et il part à partir de la notification de la rupture sans normalement pouvoir dépasser le terme du préavis...*

pour broder sur le sujet , voici un commentaire sur une décision judiciaire:

*Ladite clause était assortie d'une faculté de renonciation à tout moment par l'employeur.*

*Le 21 octobre 2000, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur et a consécutivement demandé à son employeur de lui faire part de ses intentions quant à la clause de non concurrence.*

*Puis, le 23 octobre 2000, le salarié a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande de paiement de la contrepartie financière de la clause de non concurrence, en raison de la renonciation trop tardive de son employeur.*

*Par courrier en date du 20 novembre 2000, la société l'a délié de sa clause de non concurrence.*

*En appel, les juges du fond ont débouté le salarié après avoir considéré que la décision de l'employeur de délier le salarié de sa clause de non concurrence était intervenue dans un délai raisonnable à compter de la réception par l'employeur de la notification de la prise d'acte de la rupture par le salarié.*

*La Cour d'Appel a donc jugé le délai d'un mois comme étant un délai raisonnable.*

*La Cour de Cassation a suivi les juges du fond.*

*Pour motiver son arrêt, la haute juridiction s'est appuyée sur le fait que ni le contrat de travail ni la convention collective applicable n'avait fixé les modalités de renonciation au bénéfice de la clause de non concurrence.*

*La haute cour a donc fixé le point de départ du délai, en cas de prise d'acte de la rupture par le salarié aux torts de l'employeur, à la date à compter de laquelle l'employeur a eu connaissance de la prise d'acte de la rupture par le salarié.*

*[1]\*Cass. soc. 13 juin 2007 n° 04-42.740*

Par **P.M.**, le **05/12/2012** à **15:55**

Bonjour,

Je vous laisse à vos travaux de couture qui confirment mes propos mais depuis la décision que vous citez, la Cour de Cassation a précisé sa Jurisprudence si ce n'est, effectué un revirement par l'[Arrêt 09-41626 du 13 juillet 2010](#) :

[citation]Le salarié ne pouvant être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, la clause par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture, de renoncer à la clause de non-concurrence à tout moment au cours de l'exécution de celle-ci doit être réputée non écrite.

En l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence, celui-ci ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière de cette clause que s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment du licenciement.

[/citation]