



Clause de non-concurrence valable et défendable?

Par **OnProgresse**, le 11/07/2011 à 11:00

Bonjour,

Je suis consultant embauché en CDI, avec une clause de non-concurrence dans mon contrat. J'ai débuté une mission chez un client fin janvier, elle doit se terminer fin juillet. Courant mai suite à une démission chez le client il y a eu création de deux postes. J'ai postulé pour l'un des postes et le client est disposé à m'embaucher. Ma clause (voir suite du message) me l'interdit. Précisions pouvant être utile, mon employeur travaille uniquement en placement de consultants chez des clients, la société n'a pour moi pas de savoir faire propre à défendre, de plus je n'ai de compétences dans aucune des spécialités qu'elle met en avant.

Je voudrais savoir:

Si cette clause est valable juridiquement (fond et forme....)

Si cette clause sera défendable par mon employeur dans mon cas précis.

Merci d'avance de vos réponses.

mon employeur: X

ARTICLE 8 : LOYAUTE ET NON CONCURRENCE

Compte tenu de la spécificité des fonctions du Salarié qui se trouve en contact direct avec la clientèle de la Société, et

pour préserver les intérêts de la société, le Salarié s'engage, en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif

que ce soit, à ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente qui interviendrait sur des projets également traités

par la société X au jour de son départ ou au cours des 6 derniers mois précédant son départ, ni à collaborer directement ou indirectement, en qualité de salarié, d'entrepreneur ou de travailleur indépendant, à toute activité

susceptible de concurrencer la Société sur de tels projets.

Le Salarié s'interdit également d'intervenir directement ou indirectement, et ce à quel titre que ce soit y compris en qualité de salarié ou d'indépendant:

- au profit du client de la Société, pour lequel a été réalisée la dernière mission confiée par la Société au Salarié avant la cessation du présent contrat,

- au profit de clients ou prospects pour lesquels la Société a proposé au Salarié de participer à un de leurs projets au cours des six derniers mois précédant la date de fin du présent contrat. Cette obligation de non-concurrence est limitée à une durée de douze mois suivant la cessation du présent contrat, préavis effectué ou non, quel que soit le motif de cette cessation. Elle s'applique, pendant la durée précitée, à l'ensemble du territoire français, ainsi que sur les pays d'Europe au sein desquels le Salarié aura exercé ses fonctions sous l'empire

du présent contrat.

+ contrepartie financière

Par **P.M.**, le **11/07/2011** à **14:00**

Bonjour,

Il semble qu'une partie en ait été tronquée concernant la contrepartie financière ce qui rend l'avis que l'on pourrait donner moins pertinent sur cette clause de non-concurrence même si l'on peut remarquer qu'elle n'est en fait pas réellement limitée géographiquement...

Par **OnProgresse**, le **11/07/2011** à **14:08**

Bonjour voici la fin de la clause, elle me semble correct.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le Salarié percevra, pendant toute la durée de l'interdiction, une contrepartie financière mensuelle égale à 25 % du salaire mensuel moyen de ses 12 derniers mois d'appartenance à la Société.

La Société conservera néanmoins la possibilité de dégager le Salarié de son obligation de non-concurrence, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat, sans que le Salarié puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. Toute infraction aux dispositions de la présente clause donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages et intérêts dont le montant est fixé forfaitairement à titre de clause pénale à un montant de 15.000 euros. Le paiement de cette indemnité ne porterait pas atteinte au droit de la Société de poursuivre le Salarié en justice en vue d'obtenir des dommages et intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par ce dernier.

Par **P.M.**, le **11/07/2011** à **19:53**

Donc la contrepartie financière n'est pas trop faible...

La meilleure solution serait sans doute que l'employeur renonce à l'application de la clause de non-concurrence dans les délais car demander sa nullité me semble très aléatoire...