



## Clause de non concurrence

Par **ClaudiaF**, le **03/05/2021** à **14:56**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter suite à un article que vous avez publié sur internet au sujet de la clause de non concurrence.

Ma belle fille, qui démissionne de l'entreprise X dans le domaine du transport, a trouvé un emploi dans une entreprise Y, avec un nouvel intitulé de poste et pour laquelle les clients non rien à voir avec l'entreprise X.

L'entreprise X lui impose une clause de non concurrence qui était bien prévu dans son contrat.

- 1) Je souhaitais savoir si elle était obligée de stipuler à l'entreprise X, dans quelle nouvelle entreprise elle était embauchée ?
- 2) si l'entreprise X est obligée de lui verser une compensation même si elle a trouvé un nouvel emploi ?

Je vous remercie de votre aide précieuse sur le sujet.

Par **Prana67**, le **03/05/2021** à **15:09**

Bonjour,

- 1) Non, pas besoin de préciser à l'ex employeur ou vous comptez aller travailler.
- 2) Oui la contrepartie est due selon ce qui est spécifié dans la clause.

Par **ClaudiaF**, le **03/05/2021** à **15:49**

Ok merci pour votre retour.

Ceci suscite 2 nouvelles questions :

- 3) comment l'entreprise X pourrait faire une action de non respect si elle ne connaît pas la future situation ?
- 4) finalement (même s'il s'agit du même domaine d'activités avec client totalement différents), respecte t-elle cette clause (à la vue des éléments exposés) ?

Par **P.M.**, le **03/05/2021** à **16:48**

Bonjour,

Avant de s'aventurer à donner une réponse, même si l'intitulé du poste est différent, il faudrait savoir si l'entreprise Y relève du même domaine d'activité (le transport) ce qui semble être le cas...

Pour être plus sûr, il faudrait que vous recopiez la clause de non-concurrence sur ce point...

Par **Prana67**, le **03/05/2021** à **17:27**

3) c'est le problème de l'ex employeur

4) comme le suggère PM, recopier la clause complète ici en précisant peut être l'ancien poste occupé ainsi que le nouveau poste

Par **P.M.**, le **03/05/2021** à **17:45**

C'est le problème aussi de la salariée de ne pas respecter une clause de non-concurrence, ce qui risque de lui coûter cher et de ne pas durer longtemps si l'ancien employeur l'apprend...

Par **Prana67**, le **03/05/2021** à **17:52**

Bien sur que la salariée doit respecter la clause, mais elle n'a pas à informer l'ex employeur de ce qu'elle fait.

Par **P.M.**, le **03/05/2021** à **18:28**

Donc dès la deuxième question, **la contrepartie financière n'est pas due si la salariée transgresse la clause de non-concurrence**, ce qui change le reste des interrogations et à la limite, je ne pense pas que la salariée s'y risquerait...

Par **ClaudiaF**, le **03/05/2021** à **20:01**

Voici la clause où apparaît également la région comme critère géographique : "Sont considérées comme étant concurrentes les activités suivantes : commissionnaire de transport, transitaire, armateur, ou tout autre activités liées au transport ou à la logistique, ...

pendant 3 mois...20% de son salaire brut."

Dans son nouveau poste, elle sera "chargée d'exploitation".

Avant elle s'occupait de la partie administrative de l'affrètement de bateaux, demain elle s'occupera de statistiques et d'amélioration du transport de colis par des livreurs.

Merci à vous pour votre aide

Par **P.M.**, le **03/05/2021** à **20:39**

C'est assez ambigu mais ce qui est gênant c'est "tout autre activités liées au transport ou à la logistique" reste à savoir si cela peut être considéré comme entrant dans la protection légitime de l'entreprise...

Sauf si l'employeur renonçait à l'application de la clause, la salariée prendrait un risque en la transgressant...

Par **ClaudiaF**, le **03/05/2021** à **20:45**

Mais si j'ai bien compris :

Il faut que l'ancien employeur prouve qu'il y a concurrence, et vu que ce n'est pas du tout le même marché... cela ne porte pas atteinte à l'ancien employeur...

Il faut aussi que cette clause ne porte pas atteinte à la possibilité du salarié à retrouver un emploi, et là, je la trouve très restrictive !

En tout cas, merci beaucoup pour votre avis

Par **P.M.**, le **03/05/2021** à **20:59**

L'employeur n'est pas forcé de prouver qu'il y a concurrence pour faire appliquer la clause de non-concurrence, il peut s'en tenir à son existence...

Pour qu'il y est impossibilité de retrouver un emploi, il faudrait que la salariée ne puisse pratiquement exercer aucune activité en rapport avec ses compétences et ce n'est pas le cas a priori...

Par **Prana67**, le **04/05/2021** à **08:04**

A toute fin utile, c'est à l'employeur de prouver le non-respect de la clause de non-concurrence ([Cass., ch. soc., 13 mai 2003, n° 01-41646](#)).

Par **P.M.**, le **04/05/2021** à **08:17**

Bonjour,

C'est à l'ex-employeur de prouver la violation de la clause de non-concurrence, ce qui n'est pas la même chose que de prouver la concurrence, comme cela a pu être interprété et cela ne doit pas être difficile si l'ex-employeur apprend, comme je l'ai indiqué, que la salariée est embauchée par un employeur du même secteur d'activité...

En plus de ne pas verser la contrepartie financière, cet ex-employeur pourrait même demander au nouveau de mettre fin au contrat de travail pour cesser le préjudice que cela pourrait engendrer et réclamer à la salariée des dommages-intérêts même si la clause de non-concurrence ne porte que sur une durée étonnamment réduite de 3 mois...