



Clause non concurrence: assignation aux prudhommes

Par **sliver38**, le **07/09/2009** à **15:30**

Bonjour,

Mon amie, qui était assistante commerciale (non cadre), a démissionné pour travailler dans une entreprise du même secteur, mais qui travaille sur des marchés différents.

Or son ancien employeur l'assigne aux prud'hommes pour non respect de la clause de non concurrence.

Or nous la contestons pour les raisons suivantes:

-elle n'a plus le même poste

-il n'y a pas eu d'actes de concurrences (ex: récupération de clients, de marchés..)

-son premier contrat de travail chez l'ancien employeur n'avait pas de clause de non concurrence. Il a rajouté une sur un nouveau contrat de travail. Or il n'y a rien sur l'indemnité de non concurrence. Mais l'employeur argue que le contrat faisant référence (dans un tout autre chapitre) à la convention collective (métallurgie) qui en prévoit une, c'est valable.

Oui mais mon amie n'a jamais été informée de cela!!! Il aurait du lui dire et lui faire lire la convention. De plus, un avocat nous a dit qu'il y avait eu jurisprudence la dessus (l'arrêt de la cours de cassation du 10 mars 2004 ne s'appliquant que pour les VRP).

-enfin le montant qu'il lui verse chaque mois (env 5% de son salaire) ne correspond pas à ce qui est fixé dans la convention collective (50 à 60% du salaire)

Pensez vous que le dossier soit bon?

Doit on faire appel à un avocat pour les prudhommes?

Comment cela se passe t il?

Merci d'avance pour vos réponses

Cordialement,

Par **sparte consulting**, le **09/09/2009** à **16:55**

Bonjour

A mon sens votre amie ne peut être assujétie à la clause de non concurrence.

Tout d'abord celle ci ne figure pas dans le contrat de travail, condition nécessaire pour son

application.

Ensuite quand bien même figure-t-elle dans la CC, il s'agit de la règle qui lui est la plus favorable qui s'appliquerait... donc encore une fois le contrat de travail.

Par ailleurs, quand bien même en existerait il une, il faut rappeler que pour être valable, une clause de non concurrence doit être:

limitée dans le temps

limitée géographiquement

proportionnelle à l'importance du poste et aux enjeux économiques pour l'entreprise

justement rémunérée.

C'est d'ailleurs encore une fois pour cela qu'une simple allusion à la CC ne suffit pas...et puis... 5% ??? ce n'est en aucun cas suffisant ! (la norme, puisqu'il ne s'agit - pas encore de règle - est de 30%)