



Clause de non-concurrence valide?

Par **julienquestion**, le **23/03/2010** à **10:47**

Bonjour,

Je suis sur le point de signer un nouveau contrat. Je travaille pour un groupe qui détient plusieurs branches basés partout dans le monde (plus de 18 000 employés au total).

Clause de non-concurrence : Compte tenu de la nature de vos fonctions et des informations confidentielles et stratégiques de nature économique, commerciale ou technique dont vous disposez, vous vous engagez en cas de rupture du contrat de travail : • à ne pas entrer au service directement ou indirectement d'une société concurrente, on entend par concurrente toutes sociétés ayant pour activité commerciale l'édition de logiciels et services associés. • à ne pas s'intéresser directement à toute activité pouvant concurrencer l'activité de la société ou autres sociétés du groupe;

Afin de préserver les intérêts légitimes de la société et en raison de son activité spécifique ainsi que de son implantation dans le monde, cette interdiction s'applique pour une durée de 12 mois à l'ensemble du territoire français et aux pays dans lesquels le Groupe XXX dispose d'une filiale, au moment du départ du salarié. En effet, les produits commercialisés par XXXX en France ont une application internationale et ne se limitent pas au seul marché français. Cette interdiction de non-concurrence s'appliquera quel(s) que soi(en)t la nature et le motif de la rupture du contrat de travail sauf en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai. Pendant toute la durée de l'interdiction, le salarié percevra une indemnité, mensuelle, brute spéciale, forfaitaire, correspondante à 25 % de son salaire brut mensuel moyen (sur les 12 derniers mois qui précéderont la notification de la rupture du contrat de travail). Cette indemnité lui sera versée mensuellement pendant la durée d'exécution de la clause sous déduction des cotisations de sécurité sociale et de la CSG et de la CRDS. En cas de violation de cette clause par la salariée, celle-ci sera automatiquement redevable d'une somme correspondant à 6 mois de salaire (sur la base du salaire moyen de la dernière année d'activité). Cette somme devra être versée à la société XXXX pour toute infraction constatée, sur simple demande de la société XXXX sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'accusé de réception. La société XXXX sera pour sa part libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière.

Je n'ai pas assez de place pour tout mettre malheureusement...

Merci de vos réponses,

Cordialement,

Julien

Par **julienquestion**, le **23/03/2010** à **10:47**

Voila la suite:

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que la société se réserve d'exercer à l'encontre de la salariée en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle. La société XXXX se réserve toutefois, ce que la salariée accepte sans réserve, la faculté de la libérer de l'interdiction de concurrence au plus tard le jour de la fin effective du contrat de travail (la date portée sur le certificat de travail) de la salariée c'est à dire le dernier jour du préavis, que ce dernier ait été exécuté ou non. Dans ce cas, la société XXXX s'engage à prévenir le salarié par lettre recommandée, celle-ci ne pouvant dans ce cas prétendre à la rémunération de la clause initialement prévue.

Je suis salarié par la société de service du groupe depuis Février 2008. mais je vais intégrer une branche editeur de logiciel du groupe (pour laquelle je suis en mission depuis 2 ans). Je suis dans ce groupe depuis Novembre 2002 ayant travaillé en angleterre pour une autre branche jusque Janvier 2008 avant mon retour en France.

Encore merci,

Julien

Par **sparte consulting**, le **24/03/2010** à **14:39**

Bonjour,

La clause est "techniquement" bien écrite... maintenant elle est hautement improbable et impossible à vous opposer.

En réalité il conviendrait de savoir quel poste vous allez reellement occupé au sein de cette filiale .

Une clause de NC doit etre :

limitée dans le temps . (c est le cas)

limitée dans l'espace . (c est le cas)

donner lieu à une contrepartie financiere (c est le cas)

raisonable aux vue de la fonction considérée (je ne pense pas que cela soit le cas.)

En gros, cette clause s'appliquerait pour une durée beaucoup trop longue et sur un territoire beaucoup trop vaste (on parle de plusieurs pays.... alors que la plus part du temps meme les clauses portant sur l'ensemble du territoire sont annulées....)

Bref, a moins que vous soyiez nommé PDG (ce que je vous souahite mais je ne pense pas que cela soit le cas) la clause ne sera pas valable.

Par ailleurs évidemment toute la partie portant sur les sanctions économiques en cas de

violation sont bien évidemment irrecevables, ils le faudra quoi qu'il arrive en passant par un juge pour pouvoir vous réclamer une quelconque indemnisation.

Juste à titre d'info et pour rire... on peut vous demander le nom de la boîte :D ??????

Cdlt

Par **julienquestion**, le **24/03/2010 à 15:19**

Bonjour,

Merci pour cette réponse. En effet mon poste n'est pas PDG !!! hehe.

Je suis juste Ingénieur Etude et Développement. Mon vrai titre sera "Technical Consultant".

Je fais du développement spécifique sur des logiciels trésoreries et je suis potentiellement amené à travailler sur la région Europe-Moyen Orient-Afrique (mais techniquement c'est surtout des clients basés en France, Suisse, Belgique, Allemagne, Hollande).

En tout cas merci pour cette réponse rapide, c'est hautement apprécié d'autant plus que j'ai une réunion en fin d'après-midi avec ma RH :-).

En ce qui concerne le nom de la boîte, pourquoi pas, mais par email dans ce cas... juste une précaution :-)

Merci encore,

Julien