



# CLAUSE DE RESPECT DE CLIENTELE

Par **GOUDEAU Arnaud**, le **22/03/2018** à **14:48**

Madame, Monsieur

J'ai été licencié le 31/01/18 de mon entreprise commissionnaire de transport routier Vrac sur la Loire Atlantique, en tant que Responsable d'agence.

Je suis actuellement en préavis (jusqu'au 30/04/18) sans être présent à l'entreprise comme il me l'a été notifié dans mon courrier de licenciement.

J'avais deux clauses : respect de clientèle, et de non concurrence. Ma société a levé celle de non concurrence, mais m'a notifié qu'elle maintenait celle de respect de clientèle, avec la liste des sociétés avec lesquelles je ne dois pas entrer en relation.

Je dois donc la retourner signé; cette clause me sera rétribuée dès la fin de mon préavis, et cela pendant un an renouvelable mais qu'à hauteur de 15% (normalement prévu entre 30 et 50%) de mon salaire mensuel brut de référence, comme cela l'était notifié dans mon contrat de travail.

Ma question est de savoir si je peux me désengager de cette clause avant de percevoir cette indemnité mensuelle devant le tribunal des Prudhommes éventuellement ?.

Apparemment, les clauses de non concurrence, pour que celles-ci soient valables et applicables nécessitent 5 critères.

- 1/ Celle-ci a bien des critères temporels (1 an renouvelable).
- 2/ Elle a bien pour objectif de protéger les intérêts commerciaux de l'entreprise.
- 3/ Elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière et qui sera respectée.
- 4/ Spécificité de mon emploi en temps que Responsable d'Agence.
- 5/ Mais pas de cinquième critère qui est la limitation géographique obligatoire (uniquement un listing de société sans aucune situation géographique).

Je souhaite créer ma société, qui sera totalement concurrente à celle pour laquelle j'étais employée.

Par conséquent, je souhaite être absolument sûr de la possibilité de me désengager ou qu'un juge déclare cette clause de respect de clientèle nulle avant de pouvoir créer mon activité.

Dans l'attente d'une réponse à ma problématique, et en vous remerciant par avance, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les plus distinguées.

Arnaud Goudeau

Par **P.M.**, le **22/03/2018** à **17:04**

Bonjour,

Je ne sais pas d'où vous tenez qu'une clause de non-concurrence puisse être renouvelable et d'autre part que sa durée est limitée à un an...

En revanche, elle doit bien être limitée géographiquement...

Le fait que vous n'ayez aucune clause de non-concurrence n'empêche pas que vous ne devez pas vous livrer à des actes de déloyauté comme de démarcher systématiquement la clientèle de l'ancien employeur...

Même si vous exerciez un recours en référé devant le Conseil de Prud'Hommes, il n'est pas sûr que l'affaire ne soit pas renvoyée en audience de Jugement, c'est à dire beaucoup plus tard...

Par **miyako**, le **23/03/2018** à **13:58**

Bonjour,

Une clause de Non Concurrence est obligatoirement limitée dans le temps et ne se se renouvelle pas.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **24/03/2018** à **18:18**

Bonjour,

En absence de réponse de l'intéressé, je pense qu'avant d'affirmer, il faudrait faire preuve d'un peu plus d'humilité comme je l'ai fait par mon interrogation et ne pas se comporter d'une manière irresponsable comme c'est souvent le cas pour cet intervenant car par exemple l'[art. 28 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie](#) prévoit notamment :

[citation]Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, **l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an, renouvelable une fois**, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à 5/10 de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.[/citation]

Donc, il est faux d'affirmer qu'une clause de non-concurrence ne se renouvelle pas si cela est

prévu par la Convention Collective avec une clause au contrat de travail...

Par **miyako**, le **25/03/2018** à **12:12**

Bonjour,  
Sauf que pour le renouvellement, il faut obligatoirement l'accord du salarié concerné.  
Le débat est ouvert .....  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **12:20**

Bonjour,  
Vous persistez dans les affirmations péremptoires et donc la désinformation en contournant le fait que vous aviez affirmé faussement qu'une clause de non-concurrence ne se renouvelle pas et en ajoutant maintenant qu'il faudrait l'accord du salarié alors que ce n'est inscrit nul part et que ce n'est pas ce qu'il ressort réellement de l'[Arrêt 16-23705 de la Cour de Cassation](#)  
...

Par **miyako**, le **25/03/2018** à **18:47**

Bonsoir,  
C'est faux et achi faux, il faut l'accord du salarié, c'est tout simplement l'application du code civil. Une CNC ne peut pas se renouveler sans l'accord des deux parties.  
La JP que vous citez, ne dit pas que le salarié était d'accord, elle confirme simplement la CCN applicable, ce qui ne veut pas dire que ce soit automatique et surtout sans l'accord du salarié. Ce n'est pas une tacite reconduction automatique.  
"Toute obligation est nulle lorsqu'elle est contractée sous une condition POSTESTATIVE de la part de celui qui s'y oblige"  
Une clause de CNC n'est donc pas renouvelable si le salarié n'est pas d'accord.  
Une JP quelque elle soit ne peut pas contredire cet article du code civil, ni encore plus une CCN.  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **19:49**

Ce qui est faux et archi faux c'est votre affirmation initiale qu'une clause de non concurrence ne se renouvelle pas...  
Vous affirmez encore sans bien sûr fournir le moindre texte légal applicable ou la moindre Jurisprudence alors que je vous rappelle que le salarié a accepté la clause figurant dans son contrat de travail qui prévoit son renouvellement et la Convention Collective ne précise pas

qu'il faille l'accord du salarié pas plus qu'une condition potestative empêcherait le seul employeur de renoncer seul à la clause de non-concurrence...

Votre mauvaise foi ne me fera pas me désarmer contre votre désinformation permanente et vos affirmations infondées pour les contrer...

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **20:46**

Votre mauvaise fois va jusqu'à citer l'art. 1174 du code civil qui n'existe plus sous cette rédaction mais est remplacée par l'[art. 1304-2](#) :

[citation]Est nulle l'obligation contractée sous une condition dont la réalisation dépend de la seule volonté du débiteur. Cette nullité ne peut être invoquée lorsque l'obligation a été exécutée en connaissance de cause.[/citation]

Par **miyako**, le **25/03/2018** à **21:37**

Bonsoir,

La CNC d'origine a été signée pour 1 an et son renouvellement est éventuel, mais pas obligatoire, ni systématique, donc il ne peut pas se faire sans l'accord du salarié. L'exécution de l'obligation, c'est à dire le renouvellement dépendant de la seule volonté de l'employeur serait une condition potestative, ce qui rendrait nulle la CNC. C'était l'article 1174 de l'ancien code civil, devenu article 1304-2 -droit des contrats-

L'article 1174 restent applicable à tous les contrats d'avant le 01 octobre 2016

Alors la CCN ne peut pas aller contre le code civil

D'ailleurs la CCN n'a jamais dit que le renouvellement était systématique, si non pourquoi d'emblée n'avoir pas indiquée 2 ans maxi. C'est bien la volonté des parties qui prime dans le renouvellement de la CNC.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **22:31**

De toute façon, comme toujours, vous détournez le sujet sans reconnaître que votre affirmation comme quoi une clause de non-concurrence ne se renouvelle pas est fausse car nous ne connaissons pas sa rédaction textuelle au contrat de travail et ne savons pas si au moment de son renouvellement l'accord du salarié ne serait pas sollicité...

La rédaction de l'art. 1304-2 est très différente de l'ancien art. 1174 et cela a bien une raison...

Vous ignorez en plus de quand date le contrat de travail mais la clause telle qu'elle serait prévue au contrat de travail même s'il n'était pas fait mention que l'accord du salarié devrait être donné lors de son renouvellement ne la rendrait pas nulle et c'est bien l'objet de l'interrogation du salarié licencié en date du 31/01/2018 et en préavis non effectué jusqu'au 30/04/2018...

Quant à vos affirmations péremptoires elles n'engagent que vous et ne sont toujours pas étayées par une Jurisprudence sans répondre d'ailleurs à mon argument qu'une condition selon vous potestative devrait empêcher le seul employeur de pouvoir renoncer à la dite

clause de non-concurrence si c'est prévu lors de sa signature...

Quant à la remarque de pouvoir ne pas avoir prévu directement 2 ans, elle est ridicule si l'employeur veut se ménager la possibilité de ne pas la renouveler...

Par **miyako**, le **26/03/2018** à **22:30**

Bonsoir,

En tout cas ,je maintiens,que la CNC ne peut pas être renouvelée ,sans l'accord des deux parties et que l'article 28 de la CCN en question est à la limite de la légalité . Dire qu'une CCN d'un an est renouvelable,sans en définir les conditions précises,c'est obligatoirement ouvrir la porte à des conflits,tant en ce qui concerne son renouvellement que sur le montant de l'indemnité compensatrice ;il ne serait pas équitable de donner le même montant sur un an et sur 2 ans ,car le préjudice subit dure plus longtemps.

En plus, je viens de m'apercevoir,que la CNC du salarié a été levée ,donc nous faisons fausse route,puisque'il s'agit d'une **CLAUSE DE RESPECT DE LA CLIENTELE ET PAS D'UNE CNC** .

C'est donc à cette question qu'il faut répondre ,car là ,ce n'est plus une CNC qui nous est soumise ,mais une clause de **NON DE RESPECT DE CLIENTELE** et cela change tout,car rien n'existant en JP ,ni dans les textes (code du travail),il s'agit d'un contrat spécifique qui se négocie de gré à gré .

Peut être faudrait il voir du côté du code du commerce ,pour trouver une réponse ?? il s'agit d'un ex salarié qui veut créer son entreprise de même nature que celle qui l'employait précédemment.

De toutes façons,avec clause ou sans clause ,il est interdit d'utiliser le fichier client et le fichier d'affaires de l'ex entreprise -concurrence déloyale- ainsi que de faire référence dans sa publicité à ses anciennes fonctions dans tel endroit.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/03/2018** à **22:53**

Personnellement, je fais preuve de beaucoup plus d'humilité que vous et je ne prétends pas me substituer à la Cour de Cassation ni au Ministre du Travail qui a signé l'Arrêté d'extension de la disposition de la Convention Collective en question...

Vous reconnaissez que vous ne lisez pas un sujet avant d'y répondre, c'est tout dire mais il y a longtemps que la Jurisprudence a assimilé les clauses de respect de clientèle à une clause de non-concurrence dans certains cas et donc vous l'ignorez comme beaucoup d'éléments juridiques...

Rien n'existe non plus au Code du travail concernant les clauses de non concurrences qui dépendent également des conventions entre les parties mais sont encadrées par la Jurisprudence...

Le code de commerce qui régirait des dispositions contractuelles entre un employeur et son salarié, ce serait nouveau, décidément vous n'avez pas fini de dire des bêtises pour rester poli...

L'obligation de déloyauté, même en absence de toute clause au contrat de travail, je l'ai déjà évoquée dans ce sujet, bien avant que vous vous réveillez...

Par **miyako**, le **27/03/2018** à **11:21**

Bonjour,

Sauf qu'en l'espèce ,nous sommes en présence d'un salarié qui veut monter sa propre entreprise et entre concurrent,il y existe la concurrence déloyale ;l'exploitation d'un fichier clientèle ,un pub mal ciblée etc.....C'est le code du commerce,pas le code du travail.

Alors selon vous,puisque les CNC et la clause respect de clientèle seraient "identiques".Alors pourquoi le salarié soulève la question et ne pas lui avoir clairement dit que dès l'instant où il n'y a plus de CNC,il n' y a plus de clause respect clientèle.

Dans ce cas ,la clause de CNC ayant été levée ,il n y a plus de clause de respect de clientèle.....

Je me demande quelle JP vous allez encore nous sortir.....

En tout ça ,celle que vous avez cité ,ne statue pas sur la légalité du renouvellement,mais uniquement sur l'obligation de rémunéré correctement,elle s'appuie d'ailleurs sur le code civil et pas seulement sur l'article 18 de la CCN applicable.

Ce n'est parce que le ministère du travail a homologué une CCN qu'elle est intouchable en matière de droit,les exemples ne manquent pas et en plus dans celle-ci ,en ne précisant pas les conditions du renouvellement ,on reste très vague ,surtout sur une question fondamentale qui est la liberté du travail.UNE CCN,N'EST NI UNE LOI,NI UNE JP,sil existe dans la loi,pas seulement le code du Travail,mais dans le code civil,des dispositions plus favorables aux parties,ce sont celle-ci qui s'imposent.Or le droit des contrats existent dans le code civile et c'est celui qui s'applique en l'occurrence.

Mais puisque les CNC seraient assimilées aux clauses respect clientèle, le salarié n' a rien à signer ,ni à craindre ,puisque la CNC a été levée.

Une JP,qui correspond au cas précis ,serait la bien venue et clôturerait le débat .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **miyako**, le **27/03/2018** à **11:32**

Bonjour,

**LA CONCURRENCE DÉLOYALE : DÉFINITION ET SANCTIONS, PAR ANTHONY BEM, AVOCAT 7968 lectures - JEUDI 9 SEPTEMBRE 2010**

**VERSION IMPRIMABLE**

**ECOUTEZ**

En vertu du principe de la liberté du commerce et de l'industrie consacré en France par les lois des 2-17 mars 1791, les entreprises sont libres de rivaliser entre elles afin de conquérir et de retenir la clientèle.

Conformément à ce principe, la chambre commerciale de la cour de cassation a jugé que le fait pour un commerçant d'attirer vers lui un client et de le détourner ainsi d'un concurrent n'est pas interdit (Cass. com., 18 févr. 1969 ; Cass. com., 10 févr. 1987 ; Cass. com., 2 juin 1987).

Cependant, les tribunaux ont été amené à prendre en considération les moyens utilisés par les commerçants pour capter la clientèle de la concurrence et a ainsi consacré la théorie de la

concurrence déloyale pour limiter les excès.

Bien que l'absence de dispositions légales relatives à la concurrence déloyale et l'absence de définition précise de cette notion empêchent d'en connaître les contours, la jurisprudence permet d'établir un véritable glossaire des situations susceptibles d'être sanctionnées sur le terrain de la concurrence déloyale et que l'on peut classer comme suit :

- les moyens de confusion,
- le dénigrement,
- la désorganisation interne d'une entreprise rivale,
- la désorganisation générale du marché,
- le parasitisme

Chacun de ces actes sont autant d'illustrations de la concurrence déloyale et font l'objet d'articles distincts.

La compétence matérielle en matière de concurrence déloyale relève généralement de la compétence du tribunal de commerce, conformément à l'article 631 du Code de commerce.

En cas d'acte mixte, qui oppose un commerçant et un non commerçant, ce dernier dispose d'un choix entre la juridiction civile et la juridiction commerciale tandis que le demandeur commerçant devra obligatoirement opter pour le juge civil. (Cass. civ., 6 juillet 1960).

Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges opposant un employeur à son ancien salarié commettant des actes déloyaux.

Conformément aux articles L. 615-19 et L. 716-3 du Code de propriété intellectuelle, les actions portant à la fois sur une contrefaçon de brevet ou de marque et des actes de concurrence déloyale relèvent obligatoirement de la compétence du tribunal de grande instance.

Dans la plupart des cas, il est aussi possible de saisir le juge des référés, sur le fondement des articles 809 et 873 du code de procédure civile, pour faire cesser le plus rapidement possible « un trouble manifestement illicite ou prévenir un trouble imminent » sans pour autant devoir assigner préalablement au principal, même en cas de contestation sérieuse (Cass. com., 24 mars 1981)

En ce qui concerne la compétence territoriale, le demandeur peut porter l'affaire devant la juridiction du domicile du défendeur, celle du lieu du fait dommageable ou encore celle du lieu où le dommage a été subi. Il existe des compétences territoriales spéciales en matière de brevet ou de contrat de travail.

L'action pour actes déloyaux doit être exercée dans les dix ans suivant la date où le dommage a été constaté par la victime ou de la cessation des agissements déloyaux.

L'action pour concurrence déloyale permettra à la victime d'obtenir l'attribution de dommages et intérêts appréciés in concreto par le juge qui tiendra compte notamment de la répétition et

de la durée des agissements déloyaux mais aussi de la perte de chiffre d'affaire, du manque à gagner, de la diminution ou de la dilution de la notoriété de la victime ou encore des économies que le concurrent a pu faire en copiant sur son voisin, et tout autre avantage qu'ont pu lui procurer ses agissements ou encore les bénéfices réalisés (CA Paris, 10 juillet 1986, Rothschild).

En matière de marque ou de brevets, la réparation peut se faire en nature, c'est-à-dire par la condamnation au transfert de la propriété de la marque ou du brevet au profit de la victime.

Enfin, selon les cas, il est possible d'obtenir la condamnation de la publication du jugement de condamnation dans la presse spécialisée afin que le public soit informé des pratiques déloyales commises par certaines entreprises et rien n'empêche la victime de publier elle-même ce jugement à ses frais et donc d'aboutir à un même résultat.

Anthony Bem

Avocat à la Cour

---

Et encore merci à maître antony BEM pour cette excellent article.  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **27/03/2018** à **11:52**

Bonjour,

Rien à voir avec une clause de respect de clientèle figurant dans un contrat de travail assimilée à une clause cde non-concurrence par la Jurisprudence...

Pas plus que les sujets, vous ne lisez même pas les textes auxquels vous vous référez :

[citation]Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges opposant un employeur à son ancien salarié commettant des actes déloyaux.[/citation]

Donc, nous ne sommes pas dans le cadre de l'application exclusive du code de commerce qui serait de la compétence du Tribunal de Commerce...

Encore merci de confirmer ce que j'ai indiqué en produisant un dossier qui vous contredit...

Par **P.M.**, le **27/03/2018** à **12:12**

Même si vous ne répondez pas à mes arguments, je vais répondre à vos allégations fallacieuses...

L'intéressé nous dit :

[citation]Ma question est de savoir si je peux me désengager de cette clause avant de percevoir cette indemnité mensuelle devant le tribunal des Prudhommes éventuellement ?.[/citation]

Ce que vous traduisez dans votre jargon par :

[citation]pourquoi le salarié soulève la question et ne pas lui avoir clairement dit que dès l'instant où il n'y a plus de CNC, il n'y a plus de clause respect clientèle.[/citation]

C'est quand même très différent pour toute personne de bonne foi...



[citation]Dans ce cas ,la clause de CNC ayant été levée ,il n y a plus de clause de respect de clientèle..... [/citation]

Nouvelle affirmation, mais c'est à vous de fournir une Jurisprudence dans la mesure où d'évidence, au contrat de travail, il y avait deux clauses différentes avec chacune une contrepartie différente...

Je n'ai par ailleurs jamais employé le terme identique que vous vous permettez de mettre entre guillemets comme si c'était pour m'attribuer une citation...

Je n'ai jamais dit que sous prétexte que la Ministère du Travail avait non pas homologué mais étendu une disposition conventionnelle elle était intouchable mais puisque vous attaquez autant les partenaires sociaux que l'autorité administrative et que vous vous substituez à la Cour de Cassation autant noter ce point et je ne vous fais pas dire qu'une Jurisprudence serait la bienvenue pour relativiser vos propos toujours aussi confus que mensongers pour refléter un manque d'humilité quand ce n'est pas une incompétence que vous voulez faire disparaître par des affirmations péremptoires sans valeur...

Par **P.M.**, le **27/03/2018** à **13:43**

[citation]Le code de commerce qui régirait des dispositions contractuelles entre un employeur et son salarié, ce serait nouveau, décidément vous n'avez pas fini de dire des bêtises pour rester poli...[/citation]

Autre confirmation par le dossier de ce que j'ai indiqué :

[citation]Bien que l'absence de dispositions légales relatives à la concurrence déloyale et l'absence de définition précise de cette notion empêchent d'en connaître les contours, la jurisprudence permet d'établir un véritable glossaire des situations susceptibles d'être sanctionnées sur le terrain de la concurrence déloyale et que l'on peut classer comme suit :

- les moyens de confusion,
- le dénigrement,
- la désorganisation interne d'une entreprise rivale,
- la désorganisation générale du marché,
- le parasitisme[/citation]

Donc la concurrence déloyale ne ressort pas du code de commerce contrairement à cette interrogation erronée :

[citation]Peut être faudrait il voir du côté du code du commerce ,pour trouver une réponse ??[/citation]

D'où ma réponse...

Par **miyako**, le **29/03/2018** à **18:41**

Bonjour,

Simplement ,lorsqu'un salarié s'installe à son compte,il n'est plus salarié d'autant plus qu'il n'y a plus de contrat de travail entre lui et son ex entreprise .

Si il y a concurrence déloyale ,ce n'est certainement pas le CPH qui est compétent ,car il n'y a plus de CNC L'entreprise devra prouver son préjudice ,la concurrence déloyale en attaquant au civil ,mais devant une autre juridiction que le CPH,la clause de respect de clientèle n'existant pas dans le droit du travail .On a tout simplement trompé le salarié ,ce serait même une clause abusive ,donc non écrite.Soit il y a CNC ou clause respect clientèle ?????,mais certainement la coexistence des deux .En substituant la clause respect de la clientèle en remplacement de la levée de la CNC,c'est revenir sur l'engagement initial,la levée de la CNC,donec avec accord obligatoire du salarié ,si non pas valable.C'est un nouveau contrat et là il faut que le salarié soit exigeant sur la compensation financière applicable .IL N'EST PAS DU TOUT OBLIGE DE SIGNER,nous sommes hors d'application de la CNC applicable.Il s'agit d'un contrat de gré à gré ,sous sein privé.  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **29/03/2018** à **19:43**

Bonjour,

Vous n'avez encore rien compris au dossier que vous avez vous-même recopié ou alors il ne fallait pas le faire, il y est indiqué clairement encore une fois :

[citation]Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges opposant un employeur à son ancien salarié commettant des actes déloyaux.[/citation]

Ce qui est parfaitement exact que vous le vouliez ou non, que votre incompetence ne vous permette pas de le savoir ou que votre mauvaise foi vous fasse dire le contraire...

Je rappelle que la Conseil de Prud'Hommes est une Juridiction civile...

Vous vous foutez du monde en prétendant qu'une clause de respect de clientèle ne peut pas exister dans un contrat de travail et vous inventez des nouvelles règles comme quoi il ne pourrait pas y avoir les deux l'une venant compléter l'autre sans fournir encore une fois la moindre Jurisprudence...

On ne sait même pas ce que l'employeur lui demande de signer car bien sûr qu'un salarié n'est pas obligé de signer un nouvel avenant à son contrat de travail alors ne continuez pas à mentir et à tromper les lecteurs mais vous détournerez toujours les sujets...

A titre d'exemple, mais ce n'est pas la seule Jurisprudence, je fournis l'[Arrêt 08-41501 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Une cour d'appel qui constate qu'une clause d'un contrat de travail intitulée "clause de clientèle" interdit au salarié, en cas de cessation du contrat de travail, de contracter directement ou indirectement avec des clients de l'ancien employeur, même sur sollicitation de leur part, c'est-à-dire sans manquement à l'obligation de loyauté à l'égard de ce dernier, en déduit exactement que cette clause s'analyse en une clause de non-concurrence, illicite en ce qu'elle est dépourvue de contrepartie financière et non limitée dans le temps et l'espace[/citation]

Par **miyako**, le **30/03/2018** à **22:56**

bonsoir,

Ce que vous n'arrivez pas à comprendre ou plutôt ne voulez pas comprendre,c'est que nous somme en présence de 2 clauses identiques sur le même contrat de travail,et si la JP admet

une clause clientèle au même titre qu'une CNC ,en l'absence de cette dernière,cela ne veut absolument pas dire que les deux peuvent co exister au sein d'un même contrat de travail. JAMAIS IL EST ECRIT QUE L'UNE PEUT SE SUBSTITUER A L'AUTRE en cas de levée de la CNC .La levée de la CNC l'emportant sur la clause respect de clientèle,qui devient obsolète,puisque de même nature,d'autant plus que l'employeur refuse de la rémunérée du même montant que la CNC levée.

Le SALARIE PEUT REFUSER et l'employeur n'obtiendra certaine pas gain de cause ,surtout avec la compensation qu'il propose(c'est dérisoire)

-----  
-1/La JP que vous citez (08-41501) est tout simplement la requalification d'une clause clientèle,déguisée en CNC non rémunérée ,en une véritable CNC légale ,car il y avait là une véritable tromperie de l'employeur.

C'était une manière de détourner les règles applicables en matière de CNC

-2/L a JP 16-23705 n'a jamais dit que le renouvellement était systématique , elle renvoie les parties devant la CA de DOUAI

-----  
Vous citez des JP sur un sujet que vous ne maîtrisez pas du tout .

La liberté du travail le droit des contrats la libre concurrence

-----  
Quant à la concurrence déloyale jugée par le CPH entre 2 commerçants (même si l'un est un ex salarié de l'une d'elle,non lié par une CNC valable, ,alors là vous faites fort.....

.Déjà que c'est difficile à plaider devant des magistrats professionnels ,alors devant le CPH ,qui sont des spécialistes en droit du travail ,je ne vois pas bien le lien avec des relations commerciales complexes.

-----  
Je conseille vivement à notre salarié d'aller voir un avocat ,lors d'une consultation gratuite à la maison de la justice de sa commune,il aura au moins des renseignements précis et fiables,plutôt que des JP ,pas du tout adaptées à son cas spécifique .Eventuellement un syndicat .

Amicalement vôtre

suji KENZO

**Par P.M., le 30/03/2018 à 23:29**

Bonjour,

J'ai très bien compris depuis le début car moi je lis les sujets...

Il ne s'agit déjà pas de deux clauses identiques sinon elle n'auraient pas une contrepartie financière différente...

Maintenant, vous êtes beaucoup moins affirmatif car effectivement on ne sait pas puisqu'il n'y a pas de Jurisprudence si les deux clauses peuvent co-exister et on ne sait pas plus si elles l'une peut substituer si l'employeur a renoncé à l'autre donc on n'est pas plus avancé mais on peut quand même répondre aux interrogations de l'intéressé sans détourner le sujet...

Ce n'est pas vous qui n'y connaissiez rien aux clauses de respect de clientèle qui allez m'expliquer la Jurisprudence que j'ai produite...

En tout cas, contrairement à une nouvelle affirmation erronée de votre part, une clause de respect de clientèle n'est pas réputée non écrite sinon, lorsqu'elle est illicite le salarié ne pourrait pas obtenir des dommages-intérêts notamment lorsqu'il la respecte...

Je n'ai jamais dit non plus que la requalification en clause de non-concurrence puisque j'ai

indiqué "il y a longtemps que la Jurisprudence a assimilé les clauses de respect de clientèle à une clause de non-concurrence **dans certains cas**"...

Vous remerciez chaleureusement Maître Anthony Bem en écorchant son prénom alors que maintenant vous le contredisez en prétendant que ce n'est pas le Conseil de Prud'Hommes qui est compétent pour lorsqu'un ancien salarié se livre à des actes de déloyauté en se servant d'informations qu'il a obtenu pendant l'exécution de son contrat de travail lequel comporte une clause de respect de clientèle mais vous êtes un véritable fantoche irresponsable et incompétent, c'est tout...

Le mieux c'est que pour finir vous envoyez l'intéressé vers une organisation syndicale de salariés pour obtenir des informations c'est donc bien que c'est en rapport avec le Droit du Travail...

Vous n'avez même pas compris que la Jurisprudence citée, entre autres en provenance toutes de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, était pour vous prouver qu'une clause de non clientèle pouvait exister dans un contrat de travail et que dans certains cas elle pouvait être assimilée à une clause de non-concurrence puisque requalifiée ainsi alors arrêtez d'avoir l'air savant en détournant tout après avoir raconté dès le début simplement pour essayer de me contredire une connerie comme quoi une clause de non-concurrence ne pouvait pas être renouvelée sans émettre la moindre condition...

Moi avant que vous veniez perturber une fois de plus le sujet, j'y ai répondu puisque j'ai répondu aux interrogations de l'intéressé...

Par **P.M.**, le **31/03/2018** à **09:49**

bonjour,

Pour clore, je l'espère, ce débat stérile sur la compétence de juridiction en cas de déloyauté d'un ancien salarié, je ne vais pas me contenter d'affirmer et/ou de railler l'autre mais m'appuie par exemple sur l'[Arrêt 09-71313 09-72558 de la Cour de Cassation en chambre commerciale](#) :

[citation]une action fondée sur la complicité dans la violation d'une clause de non-concurrence, qui relève de la compétence de la juridiction commerciale, suppose que soit tranchée la question préalable de la violation de cette clause par le salarié, laquelle relève de la **compétence exclusive de la juridiction prud'homale**[/citation]

Il convient bien évidemment de distinguer les actes commis par l'ancien salarié constituant une déloyauté à l'encontre de l'ancien employeur de la seule responsabilité éventuelle de la nouvelle entreprise...

Mais il va sans doute encore biaiser, prétendre que la Jurisprudence n'est pas adaptée ou que lui seul sait la maîtriser et ne pas répondre réellement aux arguments développés car il est incapable...

En tout cas, dans le présent sujet, qu'il le veuille ou non, par rapport à la clause de non concurrence et à la clause de respect de clientèle incluses dans le contrat de travail, licites ou non, seul le Conseil de prudence pourrait trancher car c'est de sa compétence exclusive...

Par **miyako**, le **31/03/2018** à **14:17**

Bonjour,

LA JP renvoi à la CA chambre commerciale et non au à la chambre sociale de la CA

1/ JP que vous même avez cité, disent que la clause respect de clientèle et la clause CNC sont identiques et ont la même valeur.

2/Les litiges entre commerçants sont du domaine du Tribunal de commerce et si il y a litiges entre deux STE commerciales ,ce n'est certainement pas le CPH qui va régler le litige.Quel formation en droit commercial ont les conseillers prud'hommes ?? sauf peut-être certains conseillers patronaux qui ont déjà eu ,dans le passé,des mandats au Tribunal de commerce. Voici 2 JP qui elles sont en rapport directe avec notre affaire et réponde parfaitement à la question posée et va clore ce débat quelque peu indécent.

-----  
cass.soc.19mai 2009 N°07-40222

Mais attendu qu'une clause selon laquelle il est fait interdiction à un salarié, durant une période déterminée, d'entrer en relation, directement ou indirectement, selon quelque procédé que ce soit, avec la clientèle qu'il avait démarchée lorsqu'il était au service de son ancien employeur est une clause de non-concurrence ;

-----  
cass.soc.03 juillet 2013 N°12-19465

Mais attendu qu'ayant procédé à une interprétation nécessaire, exclusive de dénaturation, des termes ambigus de la clause dite de « protection de la clientèle » du contrat de travail, la cour d'appel, qui a constaté que son libellé très large et imprécis aboutissait en fait à interdire à la salariée l'accès aux entreprises oeuvrant dans le secteur de la comptabilité et à lui interdire l'exercice d'une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle de comptable, en a déduit que la clause litigieuse s'analysait en une clause de non-concurrence ; que le moyen n'est pas fondé ;

-----  
A/La clause protection clientèle est une Clause de Non Concurrence et doit comporter une contrepartie financière ,sinon elle est nulle.

Donc la CNC ayant été levée ,la clause protection clientèle est levée également et il n' y a pas lieu de la renouveler

Au moins c'est clairement écrit ,donc pas de CPH ni d'autre tribunaux

Toutes les autres clauses du même genre seraient nulles et non écrites.

Pas d'autres commentaires,ayant répondu clairement à la question posée.

C'est promis ,je clos les débats et m'excuse de toutes ces polémiques avec PM ,mai un peu de respect de sa part serait le bien venu.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Visiteur**, le **31/03/2018** à **15:54**

Bonjour messieurs,

Arnaud n'intervient plus et on peut le comprendre.

Quelque soit la raison, que l'un ait tort, l'autre raison, il est indécent de polluer un fil par vos désaccords.

Merci de poursuivre votre discussion en messages personnels.

Par **P.M.**, le **31/03/2018** à **17:14**

Nous ignorons pourquoi Monsieur GOUDEAU Arnaud n'intervient pas depuis l'exposé de son sujet mais ceci peut intéresser d'autres lecteurs c'est pour cela que je réponds par ce nouveau message qui je l'espère sera le dernier à moins que de nouveaux mensonges interviennent que je me dois de rectifier pour une exactitude juridique et c'est bien le but d'un tel forum...

Justement la chambre commerciale comme je l'ai précisé indique que le Conseil de Prud'Hommes a l'exclusivité de la compétence en la matière lorsqu'une clause de non-concurrence existe au contrat de travail et on a vu qu'une clause de respect de clientèle y était assimilée...

[L'Arrêt 07-40222 de la Cour de Cassation en chambre sociale](#) indique :

[citation]la cour d'appel, qui a relevé que la clause litigieuse stipulait que le salarié ne devait pas, après la résiliation de son contrat, entrer en relation directement ou indirectement et selon quelque procédé que ce soit avec des clients de la société qu'il avait démarchés, conseillés ou suivis en vue de leur proposer une formule de placement de quelque nature que ce soit, a considéré qu'elle était une clause de non-concurrence et qu'en l'absence de contrepartie financière, elle était nulle et ne pouvait donc être opposée au salarié[/citation]

[L'Arrêt 12-19465 de la Cour de Cassation en chambre sociale](#) indique :

[citation]ayant procédé à une interprétation nécessaire, exclusive de dénaturation, des termes ambigus de la clause dite de « protection de la clientèle » du contrat de travail, la cour d'appel, qui a constaté que son libellé très large et imprécis aboutissait en fait à interdire à la salariée l'accès aux entreprises oeuvrant dans le secteur de la comptabilité et à lui interdire l'exercice d'une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle de comptable, en a déduit que **la clause litigieuse s'analysait en une clause de non-concurrence**[/citation]

C'est bien ce que j'ai indiqué et qui est rappelé par l'Arrêt 08-41-501 alors que vous prétendiez qu'une clause de respect de clientèle ne pouvait pas être incluse au contrat de travail...

Dans le sujet, l'une et l'autre clause comportent apparemment une contrepartie financière même si elle est différente et vous êtes incorrigible en prêtant qu'une clause nulle est prétendue non écrite ce qui n'est pas indiqué si notamment le salarié la respecte alors qu'il peut obtenir des dommages-intérêts et je vous laisse à votre ignorance..

Par **miyako**, le **31/03/2018** à **20:12**

Bonsoir,

Je fais remarquer que je ne réponds pas aux provocations de MR PM ,il peut raconter ce qu'il veut cela m'indiffère et c'est comme ça qu'il faut traiter ce genre d'insultes ,surtout sur un forum juridique .

C'est tout à fait indécent,j'en conviens.

Même des avocats n'auraient jamais osés , car eux respectent la courtoisie entre confrères,d'autres juristes également.

Donc en conclusion,le salarié n'a rien à craindre,puisque la CNC ayant été levée ;l'autre clause se trouve nulle et non écrite.

Il s'agit d'un subterfuge pour détourner la CNC et rien d'autre.

C'est le salarié qui a toutes les clefs en main et il ne doit absolument pas se laisser influencer. Soit l'entreprise accepte une compensation IMPORTANTE, soit elle va "voir ailleurs", sans aucun état d'âme, car c'est une atteinte grave à la liberté d'entreprendre et de travailler librement.

J'ai cité les JP incontestables et en rapport avec le cas, il suffit de les lire en entier sur le site de LEGIFRANCE.FR.

Ce sont celles qui s'appliquent pour Mr Arnaud Goudeau.

Ce dernier peut me contacter sur ma messagerie, je saurai lui donner des bons conseils et ce GRATUITEMENT.

Désormais je laisse PM à ses turpitudes et ne répondrai plus à aucune de ses provocations.

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **31/03/2018** à **20:54**

Une nouvelle fois, il affirme mais sans pouvoir se référer à une Jurisprudence car il n'y en a aucune concernant à la fois la présence d'une clause de non concurrence et d'une clause de respect de clientèle et il va même jusqu'à inciter le salarié à se dispenser d'un Jugement pour créer une activité concurrente et donc entrer en relations commerciales avec les clients de son ancien employeur...

Je rappelle d'autres précédentes affirmations de celui qui n'est pas mon pas mon frère donc il reste les trois premières lettres du terme :

"Une clause de Non Concurrence [---] ne se se renouvelle pas." [fluo]FAUX[/fluo]

"C'est donc à cette question qu'il faut répondre, car là, ce n'est plus une CNC qui nous est soumise, mais une clause de NON DE RESPECT DE CLIENTELE et cela change tout, car rien n'existant en JP, ni dans les textes (code du travail), il s'agit d'un contrat spécifique qui se négocie de gré à gré." [fluo]FAUX[/fluo]

"Peut être faudrait il voir du côté du code du commerce, pour trouver une réponse ??"

[fluo]FAUX

[/fluo]

"C'est le code du commerce, pas le code du travail." [fluo]FAUX[/fluo]

"Si il y a concurrence déloyale, ce n'est certainement pas le CPH qui est compétent, car il n'y a plus de CNC L'entreprise devra prouver son préjudice, la concurrence déloyale en attaquant au civil, mais devant une autre juridiction que le CPH, la clause de respect de clientèle n'existant pas dans le droit du travail." [fluo]FAUX[/fluo]

Il incite aussi à le contacter en message privé, ce qui est contraire à l'esprit d'un forum juridique ainsi il pourra continuer à le tromper et à lui mentir...

Je ne vois pas comment je pourrais respecter un tel perturbateur ignorant...

Par **miyako**, le **31/03/2018** à **21:50**

Bonsoir,

Mais arrêtez donc de raconter des imbécilités aussi grosses que vous

1/Les JP que j'ai cité disent toutes que la CNC et la clause respect de clientèle c'est blanc bonnet pour bonnet blanc que voulez vous de plus?

Donc si la CNC est levée ,l'autre l'ait automatiquement ,pas besoin d'autre JP ,ni de sortir de l'ENA pour comprendre cela  
Ou alors vous ne savez pas lire ??  
2/Le CPH qui juge des contentieux d'ordre commerciaux qui opposent deux commerçants ,on a tout entendu sauf cela??  
3/la concurrence commerciale qui se règle devant le CPH,lorsqu'il n'y a plus de contrat de travail et plus de CNC ,encore un "scoop" PM  
4/La CNC prévue pour un an qui se renouvelle automatiquement au bout d'un an,sans l'accord du salarié au seul bon vouloir de l'employeur,c'est écrit nulle part.D'autant plus que là ,elle a été levée.  
Quelles compétence ont les conseillers prud'hommes en matière de droit commercial,hormis les employeurs qui ont au paravant déjà siégés au TC ??  
Vous allez faire mourir de rire tous les avocats de la planète .  
Je vous croyais pourtant beaucoup plus compétent en droit ,mais je m'aperçois qu'en dehors d'aller piocher des JP dont vous ne comprenez même pas l'application et la doctrine qui va avec,vous êtes juste bon à polémiquer avec ceux qui essayent de dialoguer correctement,je ne suis pas le seul ,il y en a eu d'autres avant moi ,simplement ils ne vous répondent pas ,ils vous ignorent.  
On vous fourni des preuves des textes claires et précis,vous niez l'évidence .C'est quoi çà?  
Je veux bien rester "zen" ,mais il y a des limites à votre stupidité d'où ma réponse un peu virulente et je m'en excuse auprès des autres lecteurs ,mais je ne peux laisser dire sans réagir le plus couthoisement possible.  
Avant de traiter les autres avec indifférence et de les traiter d'incompétents et d'ignorants ,vous feriez mieux d'apprendre à lire les JP et de voir si elles s'appliquent aux cas qui nous sont soumis et surtout si elles n'ont pas fait l'objet d'un renvoi partiel ou total devant une autre CA  
Et cette fois -ci les débats sont clos et je vous laisse continuer votre monologue indécent sur ce forum.  
Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **P.M.**, le **31/03/2018** à **22:37**

Tiens ! Il répond encore donc j'ajoute :

"Désormais je laisse PM à ses turpitudes et ne répondrai plus à aucune de ses provocations ."  
[fluo]FAUX[/fluo]

J'ai bien avant lui indiqué qu'une clause de respect de clientèle est assimilée à une clause de non-concurrence ce qu'il réfutait dans ses premières réponses même si après il est allé chercher d'autres Arrêts de la Cour de Cassation sur internet que celui que j'avais cité...

Mais cela ne lui suffit pas et il invente des Jurisprudences ou les réfute car soi-disant, il n'y en a pas besoin...

[citation]une action fondée sur la complicité dans la violation d'une clause de non-concurrence, qui relève de la compétence de la juridiction commerciale, suppose que soit tranchée la question préalable de la violation de cette clause par le salarié, laquelle relève de la [b]compétence exclusive de la juridiction prud'homale[/b]/[citation]

Ce n'est pas moi qui le dit, même si ce n'est pas un scoop, mais la Cour de Cassation en chambre commerciale...

[citation]Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges opposant un employeur à



son ancien salarié commettant des actes déloyaux.[/citation]

Ce n'est pas moi qui le dit, même si ce n'est pas un scoop, mais Maître Anthony Bem Avocat à la Cour dans un article qualifié d'excellent...

Il a dû siéger dans le Tribunal installé dans sa chambre à coucher pour auto-juger qu'il n'y a plus de clause de non-concurrence si l'employeur verse l'contrepartie financière liée à la clause de respect de clientèle...

Personne n'a dit dans ce sujet qu'une clause de non-concurrence pouvait être renouvelée automatiquement d'autant que c'est le contraire qui est dit dans l'Arrêt de la Cour de Cassation que j'ai fourni mais c'est lui qui a affirmé qu'une clause de non-concurrence ne pouvait pas être prévue comme renouvelable dans la au contrat de travail...

Quelle compétence peut avoir un Tribunal de Commerce (également tenu par des Juges non professionnels) pour lever une clause de non concurrence et/ou juger qu'elle ne doit pas être respectée et d'autre part que l'ancien salarié démarché systématiquement les clients de son ancien employeur comme si les effets d'un contrat de travail s'arrêtaient totalement au moment de sa rupture...

Si seulement un avocat devait mourir à chaque hérésie dont il se rend coupable, il n'y en aurait plus et s'ils devaient le croire lorsqu'il affirme dans un autre sujet qu'une convention d'honoraires n'est pas obligatoire ou qu'ils peuvent s'en dispenser, ils seraient tous radiés...

Je m'abstiens de répondre aux propos insultants concernant ma compétence et ma compréhension de la Jurisprudence puisque les lecteurs qu'il prend pour des imbéciles ont su voir qui avait raison...