



# Démission + Chomage + Concurrence

Par **JFCC**, le **29/12/2017** à **20:48**

Bonjour,

Je suis en CDI depuis février 2016 (11 mois) en tant que consultant pour une société d'ingénierie (appelons-la **ALPHA**). J'envisage de démissionner (rupture conventionnelle probablement impossible...) pour rejoindre une autre société d'ingénierie en CDI (appelons-la **DELTA**).

Si je démissionne d'ALPHA et que DELTA rompt mon contrat au bout de x mois (car CDI en société d'ingénierie = "souvent de l'intérim" conditionné à une mission...) :

1- **Aurais-je droit au chômage et au bout de combien de temps** (selon si je suis licenciée avant ou après le seuil de 91 jours ? 4 mois ? autre)

=> Je n'ai pas travaillé 3 ans depuis mon diplôme. J'ai vu sur internet que pour être indemnisé après une démission, il fallait que le nouvel employeur nous licencie avant 91 jours et avoir déjà cotisé 3 ans pour le chômage.

Si on est licencié après 91 jours, cela « efface » sa démission, et peu importe qu'on est travaillé moins de 3 ans, on cumule le chômage du temps passé chez l'employeur duquel on a démissionné + temps passé du dernier employeur qui nous a viré. **Est-ce vrai ?**

2- Combien de temps pourrais-je toucher le chômage (x mois OU 11mois + x mois) ? (= **est-ce que le fait de démissionner d'ALPHA me ferait perdre mes 11 mois de cotisation chômage acquis ?**)

3- Avec les ordonnances MACRON, votre réponse à ma question 2 sera-t-elle **encore d'actualité ?**

4- Mon préavis serait de 3 mois or il faut être réactif dans les sociétés d'ingénierie donc via ce préavis ALPHA (SYNTEC) me bloque pour tout engagement envers une autre société d'ingénierie. **Avez-vous des idées pour l'écourter** (prendre ses congés payés/RTT durant, négocier avec ALPHA ne mènera à rien car je suis trop rentable facturée chez le client, autre...) ?

5 - Sinon **que faire de « pas trop grave » pour me faire licencier pour faute grave sans préavis ?** Vu que je leur suis très rentable, ils n'auront aucune envie de me virer maintenant mais ils n'hésiteront pas en fin de contrat sous un prétexte fallacieux...

De par le manque d'honnêteté d'ALPHA à notre égard, mon client et moi-même qui souhaitons continuer à collaborer (mais impossible de m'engager directement car le groupe gèle les embauches...), je suis donc obligée de rester « coincée » en société d'ingénierie...

DELTA semble plus humaine et honnête, mon client travaille déjà avec eux et je gagnerai un peu plus.

Mon contrat de travail ALPHA dit que :

- j'ai une exclusivité de service pendant mon contrat
  - j'ai une obligation de confidentialité durant 2 ans.
  - « je ne dois pas développer directement ou indirectement pour mon compte tout acte de concurrence à l'encontre de la société pendant le contrat de travail ».
  - pendant et après la rupture du contrat de travail, je dois « **m'abstenir de tout comportement déloyal tel que détournement de contrat pour prolongation, détournement de clientèle...**ne pas user, d'une manière générale, de toutes manœuvres frauduleuses caractérisant un manquement à la loyauté et une concurrence déloyale ».
- [s]« La violation de ces obligations constitue une faute d'une particulière gravité et entraînera une **demande par l'entreprise, par toute voie judiciaire et/ou pénales, de l'indemnisation de l'intégralité du préjudice qu'elle subira, évalué à 6 mois de salaire à minima par infraction constaté** ».[/s]

#### 6- Cette clause est-elle légale ?

Cela ressemble à une clause de non-concurrence sans compensation financière donc caduque.

7- Est-ce que le fait de passer chez DELTA tout en restant chez mon client actuel fait qu'**ALPHA pourrait me poursuivre pour concurrence déloyale ou autre** (cf passage dessus de mon contrat de travail où cela y ressemble) ?

8- Est-ce **qu'ALPHA pourrait soudainement m'inventer une clause de non-concurrence à mon départ et si tel est le cas, puis-je la refuser** ?

9 - J'ai entendu dire qu'il suffirait de changer l'intitulé de mon poste actuel chez mon client pour empêcher ALPHA de le poursuivre (ou moi) car ils ont sûrement des clauses dans leur contrat commercial empêchant le recrutement d'un de leur consultant par une autre société d'ingénierie, **qu'en pensez-vous** ?

10 - Ma N+1 vient souvent chez notre client en quête de missions donc je risque de la croiser après (ou d'autres consultants risquent de lui dire que je suis toujours là), **que faire** ?

11- Si mon client était OK pour arrêter provisoirement ma mission, je serai en intermission et là ALPHA serait bien content de se débarrasser de moi vu mon profil difficilement casable. Ce serait une opportunité de négocier une rupture conventionnelle (sans leur dire que le but est de me faire engager par une autre société d'ingénierie). **Quels sont les risques** ?

Je suis une salariée consciencieuse et loyale (d'habitude) qui galère niveau emploi depuis des années et 6 ans d'études d'où l'abus des employeurs. On va rarement en SSII par choix...

Je ne culpabilise pas d'envisager cette option vu les pratiques peu scrupuleuses d'ALPHA (salaire 30% inférieur, aucun suivi de carrière, eux qui décident d'une bonne partie des congés lesquels sont moindres que chez le client, aucun intéressement, aucune prime, une participation inférieure à 30€ annuel malgré une croissance insolente, arnaque du client sur le montant de la prestation, eux ont le droit de me vendre à un autre client concurrent de mon client sans être accusé de concurrence déloyale, en cas de licenciement abusif, ils me

devraient au maximum via les prud'hommes 2 mois de salaire pour 1 an d'ancienneté mais ils auraient le droit de me demander des dommages et intérêts si je décide de passer à la concurrence etc...). Ce type d'entreprise frôle l'illégalité mais elles blindent les contrats pour que le consultant soit toujours perdant alors qu'eux n'assument pas leurs devoirs et ne risquent jamais de réelles sanctions dissuasives, je ne voudrai pas leur devoir des dommages et intérêts (cf ci-dessus).

Je vous remercie sincèrement de me répondre si vous êtes certain de vos réponses.

Par **P.M.**, le **29/12/2017** à **21:20**

Bonjour,

Il semble que vous n'ayez pas 3 ans d'affiliation continue à l'assurance chômage, donc après la démission, il faudrait effectivement 3 mois de travail sans être à l'initiative de la rupture en une ou plusieurs fois pour être indemnisée par Pôle Emploi en tenant compte de la durée totale d'affiliation...

Aucune des parties ne peut imposer à l'autre la prise de congés payés pendant le préavis qui n'étaient pas prévus avant son début et lorsque c'est le cas, ils en repoussent d'autant son terme ce qui n'empêche pas un accord écrit pour l'écourter en dehors d'éventuelles dispositions à la Convention Collective applicable...

Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, sur un forum juridique, on ne suggère pas de commettre une faute volontairement et d'ailleurs l'employeur n'est pas obligé de la sanctionner en tout cas par un licenciement et s'il le faisait et qu'une intention de nuire à l'entreprise puisse être invoquée, cela pourrait être pour faute lourde...

Il peut exister effectivement une clause commerciale dans le contrat de prestations interdisant le client d'embaucher soit directement soit indirectement un collaborateur mis à sa disposition et il me semble un peu simpliste de penser qu'une telle clause puisse être détournée aussi facilement que par un changement d'intitulé de poste surtout si elle ne précise pas que c'est pas le même poste et même s'il a déjà été jugé qu'en fait cela correspond pour le salarié à une clause de non-concurrence sans contrepartie financière ce qui est illicite...

Il faudrait déjà que le client puisse rompre la mission pour que vous vous retrouviez en inter-contrat...

Par **JFCC**, le **29/12/2017** à **21:55**

Bonjour,

je vous remercie de votre retour.

Comment puis-je donc faire pour passer chez DELTA légalement (car même si je démissionne et fais mes 3 mois de préavis, je resterai chez le même client ce qui semble délicat via mon contrat de travail ou le contrat commercial entre le client et ALPHA) ?

Demander "l'autorisation" à ALPHA ne marcherait pas (car je leur rapporte trop et mon client, excédé, ne leur prendra pas d'autres consultants pour les faire céder par appât du gain).

Mon client a négocié avec ALPHA une hausse de ma prestation à l'unique condition qu'on m'augmente de x% pour me fidéliser car trop de consultants d'ALPHA l'ont lâchés pour aller chez son concurrent ce qui pénalise directement mon client. (ALPHA reste en plus largement gagnante du surplus financé par le client). Certes, le client n'a pas à intervenir sur mon salaire mais ALPHA lui a promis oralement, lui a pris son argent et ne m'a rien donné. N'est-ce pas de l'escroquerie pure d'arnaquer son client même oralement...Quelles seraient leurs sanctions ? Rien...bref.

Leur clause de loyauté n'est pas une clause de non-concurrence or cela semble m'imposer les mêmes contraintes sans contrepartie financière. ALPHA n'a pas tous les droits sur moi non plus...

Changer le nom de mon poste serait un peu simpliste, j'en conviens mais comment agir ? Exploiter des jeunes en les louant à des prix indécents à des clients est aussi un peu simpliste mais les sociétés d'ingénierie ne se privent pas.

Désolée mais cette situation est vraiment une source de stress pour moi et cette impression d'être perdante peu importe le cas de figure est usante.

Je vous remercie de votre retour.

Par **P.M.**, le **29/12/2017** à **22:23**

Le client pouvait a priori conditionner l'augmentation de la prestation à la revalorisation de votre salaire mais si cela n'a pas été conclu par écrit, il est évident que cela n'engageait pas le prestataire...

La sanction pourrait être qu'il ne conclut plus d'autres missions avec lui...

Je ne vous ai pas dit que la clause commerciale était une clause de non-concurrence mais que cela correspondait à cela pour vous et permettait d'obtenir éventuellement des dommages-intérêts suivant l'[Arrêt 09-40547 de la Cour de cassation](#) :

[citation]la cour d'appel qui a relevé qu'en exécution de la clause de non-sollicitation conclue entre son employeur et la société Sophis, le salarié n'avait pas pu être engagé par cette dernière jusqu'en février 2008, en a exactement déduit que cette clause avait porté atteinte à sa liberté de travailler et que son employeur devait l'indemniser du préjudice qu'il lui avait ainsi causé[/citation]

Si vous avez une clause de loyauté à votre contrat de travail vous interdisant de démarcher la clientèle pour vous faire embaucher, c'est la même chose...

Par **JFCC**, le **30/12/2017** à **12:12**

Bonjour,

Je vous remercie de vos réponses précises.

Je poserai sûrement d'autres questions sur ce forum selon l'évolution de la situation...

Cordialement.