



## Fusion absorption nouveau contrat clause fin contrat , exclusivité

Par **LOPEZ Patrick**, le 19/10/2018 à 17:43

Bonjour,

Suite à une fusion-absorption mon nouvel employeur me propose de signer un nouveau contrat, deux points me posent problèmes.

Embauché en 2012 en CDD, puis en CDI, sur mon contrat en CDI figure une clause de Fin de contrat : *En fin de contrat, le bénéficiaire aura droit à une indemnité de fin de contrat égale à 10% du total de la rémunération brut. Cette indemnité ne s'applique pas aux étudiants.*

Cette clause est la même que sur mon CDD, mon nouveau employeur me soutien que c'est une erreur manifeste et ne reprend pas cette clause sur le nouveau contrat.

Est ce que cette clause de fin de contrat est légale ou est une erreur manifeste ?

Puis je prétendre à cette indemnité ?

Le deuxième point est sur la clause d'exclusivité rédigée ainsi: *Monsieur xx s'interdit, pendant toute la durée du présent contrat ,de travailler, à quelque titre que ce soit, par lui même ou par personne physique ou morale interposée, pour une entreprise concurrente ou non à la société. Monsieur xx s'oblige à consacrer tous ses soins et tout son temps d'activité professionnelle à l'exercice de sa fonction.*

Mon nouvel employeur m'assure que cette clause ne s'applique que pendant mon temps de travail effectif dans l'entreprise, et que j'ai le droit d'exercer toute activité hors de mon temps de travail.

Je trouve cette clause excessive étant responsable SAV, est ce que l'interprétation de mon employeur est exacte.

Merci par avance de votre aide.

Cordialement

P.L

Par **P.M.**, le 19/10/2018 à 18:22

Bonjour,

En principe l'indemnité de fin de contrat n'est due que pour un CDD, une erreur matérielle manifeste pourrait être invoquée par l'employeur et il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi...

Une clause d'exclusivité effectivement ne s'applique que pendant l'exécution du contrat de travail et cesse d'avoir effet à sa rupture mais il est faux de dire qu'elle ne s'applique que pendant le temps de travail effectif et qu'elle n'a pas d'effet en dehors car même sans clause d'exclusivité c'est évident que pendant celui-ci vous ne pouvez pas travailler pour une autre

entreprise...

De toute façon, rien ne vous oblige à signer un nouveau contrat ou un avenant...

Par **LOPEZ Patrick**, le **19/10/2018** à **19:10**

Bonjour,

Merci pour votre réponse rapide, pour le Conseil de Prud'Hommes je vais y réfléchir.

Sur la clause d'exclusivité cela me confirme le soupçon de manipulation de mon employeur. j'envisage de ne pas signer ce nouveau contrat.

Cordialement

P.L

Par **P.M.**, le **19/10/2018** à **19:15**

A priori, la question ne se poserait pour l'indemnité de fin de contrat qu'à la rupture du contrat de travail...

Par **LOPEZ Patrick**, le **19/10/2018** à **19:37**

J'ai bien compris mais mon employeur m'a bien fait comprendre que pour lui je n'ai que le choix de signer ce contrat et qu'aucune modification n'est à envisager.

Je le soupçonne d'avoir programmé mon licenciement, depuis la fusion c'est 8 salariés sur vingt qui ont été contraints de quitter l'entreprise.

Cordialement

P.L

Par **P.M.**, le **19/10/2018** à **19:49**

C'est une conception particulière des relations contractuelle et de la surpuissance de l'employeur par rapport au(x) salarié(s) que pourrait défendre un DRH car il n'envisage sûrement pas que vous puissiez lui présenter un nouveau contrat ou un avenant en lui disant qu'il est obligé de le signer...

Malheureusement, la limitation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse voulue par le législateur donc le gouvernement actuel ne peut qu'encourager ce genre de rupture dans le meilleur des cas avec proposition de rupture conventionnelle...

Par **LOPEZ Patrick**, le **19/10/2018** à **20:04**

Malheureusement c'est le DRH qui porte le projet de l'employeur

il n'y a plus qu'à attendre ce que va provoquer mon refus.

Cordialement

P.L

Par **P.M.**, le **19/10/2018** à **20:50**

C'est souvent ce qui se produit, le DRH ne peut être le défenseur ou le conseil des salariés...