



## Période probatoire et clause de non-concurrence

Par **Sohane311**, le **28/12/2011** à **17:20**

Bonjour,

Mon cas est un peu compliqué et je vais essayer de faire le plus concis et simple possible:

- J'ai été embauchée en CDI le 15 juillet 2009 en qualité de chargée de clientèle sans clause de non- concurrence.
- Evolution de poste le 01/04/2011 en qualité de responsable service client (statut cadre) avec signature d'un nouveau contrat contenant une période probatoire de 6 mois et une clause de non- concurrence limitée à la France, durée de 1 an, et rémunérée 30% de la moyenne du salaire des 3 derniers mois.
- Le 08/07/2011, je présente ma démission afin de quitter totalement la société.
- J'ai effectué un préavis de 1 mois et ait quitté définitivement la société le 05/08/2011 (Un RTT a été posé le 08/08 afin de ne pas revenir travailler seulement un lundi ...).

[J'ai lu qu'en termes de rupture, la période probatoire était assimilée à une période d'essai. Il n'y a donc pas de préavis à faire (j'étais juste sensée récupérer mon ancien poste au moment de cette rupture). C'est pour cette raison qu'a été établi un préavis de 1 mois en prenant en compte mon contrat de base.]

- J'ai reçu une lettre avec AR de mon employeur le 08/08 contenant plusieurs documents (Le solde de tout compte, ma dernière fiche de paie, l'attestation assedic et mon certificat de travail). les 2 derniers documents reprennent d'ailleurs mon poste de responsable et pas celui de chargé de clientèle ...

- et donc, et c'est là que je souhaite en venir AUCUN document me stipulant la levée ou pas de ma clause de non- concurrence.

Questions :

- J'ai donc rompu 2 contrats (la période 'essai' de mon poste de responsable et le CDI chargé de clientèle).

A ce titre, puis-je prétendre au paiement de la clause de non- concurrence présente sur mon contrat de responsable ? j'ai quitté mon emploi et ai mis 5 mois à retrouver quelque-chose car je me refusais à postuler dans une société concurrente (croyant que la clause de non

concurrence était à respecter, n'ayant pas fait attention à la mention "rémunération").

J'ai lu que son paiement était valable dans le cas d'une rupture pendant la période d'essai, je pense donc qu'il en est de même pour la période probatoire...

Je remercie les gens qui ont réussi à tenir jusque- là la lecture de ma palpitante histoire ...

J'attends vos lumières et vous en remercie par avance.

Merci.

Par **Paul PERUISSET**, le **28/12/2011 à 17:29**

Bonjour,

La période probatoire n'équivaut pas à une période d'essai.

Sans levée de la clause de non concurrence dans les conditions prévues contractuellement ou conventionnellement, l'employeur est tenu de vous la rémunérer.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **28/12/2011 à 17:50**

Bonjour,

Vous n'avez en fait rompu qu'un seul contrat de travail, le nouveau document signé à effet du 01/04/2011 n'étant à considérer que comme un avenant...

Il faudrait savoir si le nouvel emploi que vous avez trouvé fait concurrence à l'entreprise que vous avez quitté car l'employeur ne vous devrait la contrepartie financière que jusqu'à cette embauche mais effectivement la clause de non-concurrence s'applique bien au moins jusqu'à cette date...

Par **Sohane311**, le **28/12/2011 à 22:43**

Merci beaucoup pour vos réponses, ça m'aide beaucoup !

@pmtedforum: la société pour laquelle je travaille maintenant n'est pas en concurrence avec mon ancienne société =)

Maintenant la question est : Comment aborder le sujet avec mon ex- employeur?

envoyer une lettre RAR demandant le paiement car la clause n'a pas été levée (histoire de

juste tâter le terrain, même de faire un peu l'ignorante)?

Ou rentrer dans le vif du sujet ? (en reprenant tous les éléments de mon contrat, de la convention collective et de tous les sons de cloches que j'ai eu concernant mon problème)

à vous lire

Par **P.M.**, le **28/12/2011** à **23:33**

Il vous suffirait de vous étonner par lettre recommandée avec AR de ne pas avoir reçu la contrepartie de la clause de non-concurrence qui devait vous être versée mois par mois pendant un an à compter du terme du préavis et de mettre en demeure l'employeur d'avoir à respecter cette obligation et qu'à défaut vous saisissez le Conseil de Prud'Hommes en référé... Je vous rappelle que cette indemnité est un salaire et que normalement elle supporte les charges sociales mais que s'y rajoute l'indemnités de congés payés de 10 %... Je ne suis pas revenu sur la durée du pravis qui doit être prévu à la Convention Collective mais aurait dû tenir compte de l'ancienneté depuis votre entrée dans l'entreprise puisque l'employeur n'en a pas contesté sa durée...

Par **Sohane311**, le **29/12/2011** à **09:12**

merci pmtedforum je vais suivre ce conseil.

En gros (si j'ai bien suivi) je devrai donc toucher 30% de mon salaire moyen des 3 derniers mois majorés de 10% de congés payés. Je retire ensuite les charges de 20% et je tombe sur le montant qu'ils me doivent :) c'est ça?

J'ai touché une prime en juin, elle rentre dans le calcul de la moyenne? il n'y a aucune mention contraire dans mon contrat ni dans la convention collective ...

Par **P.M.**, le **29/12/2011** à **10:34**

Bonjour,

L'employeur devra établir des feuilles de paie, mais c'est ça, pour la prime suivant la période qu'elle concerne elle devrait être proratisée...

Par **Sohane311**, le **02/01/2012** à **11:57**

Merci pmtedforum pour ces réponses !

Je m'appête à envoyer mon courrier et j'ai 1 petite question:

- Le montant de "30% de la moyenne des 3 derniers mois de présence" veut dire les 3 derniers mois de salaire pleins ou le 3ème mois correspond seulement au prorata de mes 8 jours travaillés en Aout 2011?

Dans ce cas , j'aurai mieux fait de démissionner en fin de mois ...

J'attends vos retours et vous souhaite une excellente année 2012 !

Sohane

Par **Sohane311**, le **02/01/2012** à **12:00**

Je précise que mon dernier mois (du 1er au 8 aout 2011) cotrrespond à mon solde de tout compte, reprenant mes 35 jours de congés payés, mes RTT non pris etc ...

Quel montant est donc prix en compte dans le 3 ème mois de base de calcul pour la moyenne? Le salaire mensuel normal, le salaire mensuel au prorata des jours travaillés ou le solde de tout compte?

merci :)

Par **P.M.**, le **02/01/2012** à **12:25**

Bonjour,

C'est la moyenne des trois derniers mois pleins de salaire soit donc les 3 derniers mois civils soit les 3 derniers mois reconstitués sans les indemnités ou primes qui ont un caractère exceptionnel...

Par **Sohane311**, le **02/01/2012** à **12:28**

mais alors comment je peux savoir si c'est la 1ère, 2ème ou 3ème cas de figure? rien ne le précise ni dans la convention, ni dans mon contrat .

La logique voudrait que ce soit la moyenne de 3 salaires pleins

Par **P.M.**, le **02/01/2012** à **12:40**

Comme je vous l'ai dit, de toute façon, ce sont 3 mois pleins et vous pourriez considérer que c'est la solution qui vous est la plus favorable qui doit être appliquée...

Par **Paul PERUISSET**, le **02/01/2012** à **13:26**

Bonjour Sohane,

La moyenne des 3 derniers mois pleins dans votre cas sont: mai, juin, juillet.

S'il y a une prime, il peut y avoir proratisation si cette prime correspond par exemple à un objectif trimestriel.

Si c'est une prime exceptionnelle qui ne correspond à rien de défini (par exemple prime d'encouragement), elle doit être prise en compte en totalité.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **Sohane311**, le **02/01/2012** à **13:30**

merci infiniment pour vos réponses toujours claires et très rapides !

je mettrai la suite de mon histoire après réception du courrier réponse de mon ex- société (si cela peut aider d'autres personnes dans mon cas)