



clause de non concurrence contre partie financiere

Par **pas36**, le **30/10/2010** à **19:15**

je desire rompre mon contrat de travail qui me lie avec mon employeur pour rejoindre un autre qui est concurrent sur un produit j'ai une clause de non concurrence qui m'interdit aller à la concurrence sur un délai d'une année et sur 8 departement limitrophes par contre elle ne mentionne pas de contrpartie finaciere par contre j'ai une penalite fixé a 1 an de salaire sans conter les dommages et interets par contre la contre partie financiere est noté dans la convention (industries de carrieres et de matateriaux ref 3081) je voudrais savoir si je peux demissioner sans crainte .me dire si ma clause est aplicable ou non et quel recourt j'ai merci de me repondre (urgent) merci

Par **Paul PERUISSET**, le **30/10/2010** à **19:32**

Bonsoir,

Votre contrat de travail fait-il référence sur ce point à la convention collective ?

Si oui, la clause de non-concurrence est légale.

Si non, la clause de non-concurrence de votre contrat est illicite.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **miyako**, le **31/10/2010** à **14:41**

bonjour,
pouvez vous nous citer la CNC (sans mention des noms),car normalement votre CC dit qu'il faut que tous les détails de la CNC soit mentionnés dans le contrat de travail,notamment les modalités de versement et de calcul.Donc ,à défaut de ces précisions ,votre CNC ne serait pas applicable.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **pas36**, le **01/11/2010** à **07:39**

bonjour suji kenzo

je vous cite ma cnc comme elle est écrite dans mon contrat

compte tenu de la nature de ses fonctions, du caractère confidentiel de haute importance technique et compte tenu de la formation et des connaissances acquises au service de la société!!!! antérieur à ce contrat et ce depuis le 19/09/76 jour d'embauche de mr pal36 dans la dite société. mr pal36 en cas de cessation du présent contrat qu'elle qu'en soit la cause devra se considérer lié par un véritable secret professionnel en ce qui concerne les procédés et recettes de fabrication dont la divulgation serait de nature à défavoriser des intérêts contraires à ceux de la société

en cas de cessation du présent contrat par pal36, celui-ci s'interdit: d'entrer au service d'une entreprise concurrente et en particulier des entreprises fabriquant ou vendant des produits similaires à ceux fabriqués par la sté!!!!. cette interdiction de concurrence est limitée à une période de 12 mois commençant le jour de cessation effective du contrat, et couvre le territoire du dpt 58 et ses limitrophes 89.03.18.45.21.71.10. toute violation de la présente cnc rendra automatiquement mr pal36 redevable d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement au montant du salaire de la dernière année d'activité, pénalité due pour chaque infraction constatée sans qu'il y ait besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte aux droits que la sté se réserve expressément de poursuivre pal36 en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle. voilà monsieur comment est décrite ma cnc dans mon ct dans l'attente d'une réponse merci cordialement

pal36

Par **Paul PERUISSET**, le **01/11/2010** à **08:41**

Bonjour,

Je confirme ce que je vous ai indiqué précédemment. Votre contrat de travail ne faisant pas référence à votre CCN, votre clause de non-concurrence est donc nulle. Vous êtes alors libéré de cette clause.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **pas36**, le **01/11/2010** à **10:59**

merci mais au début de mon contrat il y a une rubrique confirmation de contrat qui mentionne la société !!!! confirme votre contrat de travail à durée indéterminée et aux conditions générales de la convention collective unicem dont dépend la dite société

Par **Magellan**, le **01/11/2010** à **11:20**

Si vous dépendez d'une convention collective et qu'elle est précisée dans votre contrat de travail ou à vos bulletins de paie, elle s'applique également à votre CNC.

Votre clause est donc légale et vous bénéficiez de la contre partie prévue par votre CNC.

Par **Paul PERUISSET**, le **01/11/2010** à **12:57**

Ah mais il faut tout dire dès le départ!

Cependant, je ne suis pas d'accord avec Magellan. En effet la CCN indique clairement que votre contrat de travail doit mentionner l'existence de la clause de non-concurrence (ce qui est le cas) mais également et SURTOUT la contrepartie financière (ce qui n'est pas le cas).

En conséquence votre clause est nulle.

Voici le texte intégral des articles 5 et 13 de la CCN concernant les cadres.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Article 5 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 16 septembre 2009 - art. 3

Sauf accord contraire entre l'employeur et le cadre, tout engagement définitif sera précédé d'une période d'essai.

a) Lettre d'engagement :

Tout engagement d'un cadre doit être constaté par écrit.

A cette fin l'employeur remet au cadre, avant son entrée en fonctions, une lettre d'engagement que le cadre contresigne et où figurent les mentions suivantes :

- fonction et rattachement hiérarchique ;
- catégorie professionnelle et coefficient ;
- valeur du point mensuel professionnel ;
- rémunération annuelle brute avec décomposition en rémunération mensuelle et autres éléments de périodicité différente ;

- horaire en vigueur ;
- lieu de travail et établissement de rattachement ;
- date d'entrée en fonctions et période d'essai ;
- référence à la convention collective et, le cas échéant, aux accords d'entreprise.

La lettre d'engagement doit mentionner également lorsqu'elles existent, des conditions particulières, notamment :

- avantages accessoires de caractère permanent ;
- possibilité de changement de lieu de travail ;

[s]- clause de non-concurrence et indemnité correspondante (modalités de son calcul et de son versement).[/s]

Tout engagement a lieu sous réserve de l'aptitude médicale du cadre, laquelle est constatée lors de la visite médicale d'embauche par la réglementation.

b) Période d'essai

La période d'essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée de 1 mois, 2 mois ou 3 mois au maximum.

Le renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence

du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Etendu par arrêté du 16 avril 2010

Article 13 En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Créé par Convention collective nationale 1956-12-06 en vigueur le 1er décembre 1956 étendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé réciproque, sauf les cas de faute grave ou de force majeure, sera de trois mois à moins d'accord contraire pour une durée supérieure, intervenu au moment de l'engagement définitif de l'intéressé.

Toutefois, ce délai est réduit à deux mois pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à un an dans l'entreprise.

Le délai-congé commence à courir le lendemain de la notification de la rupture, qui doit être faite par écrit.

En cas de licenciement, cette notification aura lieu par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la procédure préalable au licenciement individuel prévue par le code du travail n'est pas applicable, la notification sera obligatoirement précédée d'un entretien avec l'intéressé. Pour cet entretien, le cadre pourra se faire assister par un délégué du personnel ou tout autre salarié de l'entreprise.

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, en cas de licenciement, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours au moins à l'avance, quitter l'établissement à tout moment avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi pendant cinquante heures par

mois (ou douze heures par semaine), ces absences n'entraînant pas de réduction d'appointements. Ces heures sont réparties dans la période de préavis d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du cadre et un jour au gré de l'employeur. Elles sont au moins groupées par demi-journée, mais peuvent l'être différemment, et même entièrement, si les parties en conviennent.

La résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au cadre, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire, sauf stipulation expresse contraire contenue dans le contrat individuel de travail. [s]**L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités sont fixées par la lettre d'engagement, en application des articles 5 a ou 5 bis.** [/s]L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat, et au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement. Toutefois, l'employeur qui renoncerait à la clause de non-concurrence à la suite de la démission du cadre serait néanmoins tenu de verser l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

Par **P.M.**, le **01/11/2010** à **13:22**

Bonjour,
C'est tout à fait clair et fort bien illustré par les citations de la Convention Collective, sans contrepartie financière cette clause de non-concurrence est illicite...

Par **Magellan**, le **01/11/2010** à **13:41**

Elle est effectivement illicite car le montant n'est pas déterminé par la convention collective, si la CC déterminait un mode de calcul, elle serait licite.

Par **miyako**, le **01/11/2010** à **18:30**

Bonsoir,
Paul, nous cite la CC ,donc aucun doute .
c'est bien ce que je pensais des le début ,la citation complete de le CNC ne fait aucun doute ,LA CONTRE PARTIE FINANCIERE ET SON MODE DE CALCUL N'ETANT PAS PRECISEE
votre CNC est nulle et non écrite .
Cependant ,attention à la loyauté et notamment à la divulgation de secrets professionnels .Si vous êtes prudent sur ces points ,pas de problème vous pouvez aller travailler à la concurrence.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **pas36**, le **01/11/2010** à **18:59**

merci a tous mais faut il que je le fasse confirmer par ecrit par un avocat

Par **Magellan**, le **01/11/2010** à **19:48**

Pas nécessaire, en cas de désaccord votre employeur saisira le CPH pour faire valoir sa demande. L'idéal serait, pour vous, de saisir le CPH en référé pour faire reconnaître la clause illicite.

Par **miyako**, le **01/11/2010** à **21:20**

Bonsoir,

Surtout pas de référé ,vous laissez venir et si ça bouge ,vous écrivez une lettre recommandée AR ,comme quoi la clause est illicite ,donc non applicable ,car sans aucune garantie financière précise et détaillée (comme le dit votre CC),et contraire à la convention collective en citant les articles que Paul a mis en ligne et vous menacerez à ce moment là de demander des dommages et intérêts pour poursuite abusive ,en cas de saisine du CPH .

A mon avis ,ils ne bougeront pas ,car n'importe quel avocat leur confirmera ce que l'on vous dit.Je ne pense pas qu'un avocat soit assez bête pour aller devant le CPH ,en étant certain de se faire débouter et en plus risquer une amende civile pour procédure abusive,plus un article 700 et des dommages et intérêts.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Magellan**, le **01/11/2010** à **22:21**

Malgré tout il n'est pas rare de voir un employeur s'en plaindre au CPH.

Saisir en référé permet de fixer clairement la situation, ce d'autant que la procédure est rapide et bien dans l'esprit du référé.

Je pratique toujours de cette façon dans un tel cas. Je préfère les choses bien carrées.

Par **P.M.**, le **02/11/2010** à **08:54**

Bonjour,

On peut simplement regretter que ce dossier, au demeurant quand même intéressant, date de février 2002 puisqu'une Jurisprudence importante existe à ce sujet par plusieurs Arrêts de la Cour de Cassation qui sont du 10 juillet 2002...