



CDD temps partiel + non débauchage vs CDI

Par **Viganio**, le **16/10/2009** à **16:09**

Bonjour,

Voici ma situation, qui me semble est assez inhabituelle :

- Je suis en CDD à temps partiel (60%, soit 3 jours par semaine) dans une société que nous appellerons U jusqu'au 02/02/2010.
- Voici le point délicat dans mon contrat de travail :

"Respect de Clientèle :

Sauf accord préalable et écrit de l'Employeur, l Salarié s'engage, pour la durée du présent contrat et les 6 mois suivants son terme, à ne pas démarcher, directement ou indirectement, le ou les clients de l'Employeur avec lesquels il aura été en contact à l'occasion du présent contrat pour leur fournir des prestations similaires à celles objet de celui-ci, et ne pas accepter de sollicitations de leur part pour de telles prestations".

- Une société concurrente de la mienne (appelons la K) pour qui j'ai travaillé 3 semaines en tant qu'employé de U (j'ai été missionné chez K pour faire la transition avant qu'une collègue ne parte chez K terminer cette mission) m'a proposé de façon non officielle un CDI. Apprenant que j'étais en CDD et que mon patron ne pouvait pas me proposer de CDI, ils m'ont fait une offre "officielle" (par email)
- Cette société (K) avait fait signer à ma société un contrat contenant une clause de non débauchage. Voici la clause :

"Chaque partie s'engage sauf accord écrit et préalable de l'autre partie à ne pas recourir aux services, directement ou indirectement, du personnel de l'autre partie intervenant dans le cadre du contrat pendant la durée du contrat et pendant l'année qui suivra la cessation des relations contractuelles, sous peine de payer à l'autre partie une somme égale à six fois la rémunération brute mensuelle de la personne en cause"

J'ai discuté avec mon patron pour parvenir à un gentleman agreement, mais il reste hermétique au dialogue pour trouver une solution qui me permette de partir chez K. Mon patron m'a indiqué par oral ne pas être en mesure de me proposer un CDI alors que la société K me propose un CDI beaucoup mieux payé (je considère être actuellement sous payé).

Aujourd'hui je suis bloqué dans une situation précaire et j'ai peur que l'opportunité chez K ne me file sous le nez car mon patron refuse de me libérer de la clause de non débauchage.

Que puis-je faire pour partir chez K ? En ai-je le droit sans être au préalable libéré de la

clause de non débauchage (K refuse de m'embaucher sans la libération de cette clause)?

Merci infiniment pour votre aide et vos conseils.

Bien cordialement,

Vigano

Par **Mikous**, le **17/10/2009** à **11:40**

Votre clause est à mon avis caduque, notamment car elle ne comporte aucune contrepartie financière et n'est pas limitée géographiquement. Vous n'auriez donc pas besoin de la respecter, et vous ne prendriez de toute façon pas grand risque.

En revanche, celle du contrat commercial entre les deux sociétés est parfaitement valide. Et je ne vois pas non plus comment la contourner. Peut-être quelqu'un a une idée ?

J'ai peur que vous deviez chercher autre chose.

Par **Deshoulières**, le **20/10/2009** à **13:34**

Bonjour,

La clause de non-concurrence contenu dans le contrat de travail doit en effet être réputée non écrite, car elle ne stipule pas de contrepartie financière.

Concernant la clauses de non-sollicitation, les contrats de mise à disposition de salariés, tel que celui conclu entre U et K, sont très strictement règlementés par le code du travail. Il est ainsi tout à fait possible que le contrat conclu entre U et K soit nul dans son intégralité, impliquant ainsi la nullité de la clause de non-sollicitation.

Je vous invite à me contacter à mon cabinet pour toute précision.

Bien cordialement,

Etienne Deshoulières

Avocat au Barreau de Paris

www.deshoulières-avocat.com

Par **trust**, le **21/10/2009** à **13:41**

la clause de non sollicitation ne vous concerne pas, elle concerne votre boss et sa société! signer le CDI!! vous pouvez rompre le CDD a tout moment (sous reserve d'un préavis) si c'est pour un CDI.

Par **Mikous**, le **21/10/2009** à **14:29**

@trust

Nous sommes bien d'accord.

Mais la société K risque de revoir sa position si elle s'aperçoit que la société U veut absolument faire appliquer la clause de non-sollicitation.

Et là, notre ami risque de se retrouver le c.. entre deux chaises, si je peux me permettre...

Par **trust**, le **21/10/2009** à **15:33**

J'ai un point de vue différent

si la société K lui a fait une offre de CDI, c'est bien en connaissance de cause de la clause de non démarchage [s]que la société à elle même contracté[/s]!! Donc signez votre CDI!!

La clause de non sollicitation a été conclu entre les deux sociétés, il est normal que la société U cherche à s'en prévaloir! il faudra voir si elle réussit:

Celà implique une procédure, et quand on voit la qualité douteuse de la clause de non concurrence, il y a sans doute des choses à dire sur la clause de non démarchage...

Vigano n'est pas partie à cette convention. cela ne le concerne pas, ni lui , ni sa région glutéale..

Je vois mal le gérant de la société K reprocher de ne pas connaître une clause [s]qu'il a signé [/s]à son salarié ... sauf à admettre son [s]incompétence[/s] à lire une clause contractuelle...

Par **Deshoulières**, le **21/10/2009** à **15:44**

Bonjour,

Deux remarques sur la discussion qui précède :

- Le salarié peut engager sa responsabilité délictuelle s'il viole, en connaissance de cause, une clause de non-sollicitation, quand bien même celle-ci serait stipulée dans un contrat auquel il n'est pas parti.

- En tout état de cause, ce débat est sans intérêt s'il peut être démontré que le contrat contenant la clause de non-sollicitation est nul, comme ne respectant pas les critères de validité des contrats de mise à disposition de salariés.

Cordialement,
Etienne Deshoulières

