



Validité clause de non-concurrence

Par **apxtwin**, le **24/09/2013** à **21:21**

Bonsoir,

Je suis salarié d'une entreprise de transport routier, et je souhaite partir de cette société. Mon contrat contient une clause de non-concurrence que je trouve très restrictive. En effet, elle m'interdit "d'exercer toute fonction au profit de toute personne morale ou physique dans le ou les secteurs où il aura exercé ses fonctions au cours des 3 dernières années dans la société (mon employeur actuel), dans le secteur du transport routier national et international de marchandises en lots complets, groupage, distribution, location de véhicules industriels avec ou sans conducteurs, en propre ou en affrètement, dans les depts (toute IDF + Picardie où je réside) et ce sous quelques formes que ce soit, en qualité de salarié, travailleur indépendant, associé à titre gracieux ou onéreux".

Autant dire qu'il faut que je change complètement de métier !!!

"En contrepartie, M. xxx percevra une indemnité égale à 20% de la rémunération fixe (hors primes)."

Ce qui est entre "guillemets" est la retranscription exacte de ma clause.

Je trouve cette clause très restrictive, et il semble (d'après les qqes recherches que j'ai rapidement mené) que l'indemnité n'est pas assez élevée.

Sur quelles bases puis-je m'appuyer pour, si c'est le cas, pouvoir rendre cette clause nulle ?

Merci d'avance pour vos retours.

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **21:34**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si l'employeur actuel couvre toutes ces activités et si, compte-tenu de votre emploi, cette clause de non-concurrence est nécessaire à la protection légitime de l'entreprise...

Par **apxtwin**, le **24/09/2013** à **21:43**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse Ted.

En l'occurrence oui, mon employeur actuel couvre toutes ces activités.

Mon poste ne se situe que dans une des branches de ces activités. Je suis très peu en relation directe avec des clients.

Petite précision qui a peut-être son importance, mon employeur a changé d'entité il y a quelques mois (Nouveau nom, nouveau numéro TVA, nouveau numéro SIRET).

Mon contrat est toujours sous l'ancienne entité, et je n'ai pas eu d'avenant à mon contrat.

Cela peut-il me servir en cas de litige avec mon employeur ?

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **22:35**

Apparemment, comme le contrat de travail a été transmis à la nouvelle entité, il subsiste et la clause de non-concurrence aussi...

Il semble que vous pourriez faire annuler la clause de non-concurrence si elle ne se justifie pas en fonction de votre emploi à moins que l'employeur accepte de vous en lever...

Par **apxtwin**, le **24/09/2013** à **22:40**

Oui, les locaux sont les mêmes, c'est juste l'entité sur ma fiche de paie qui a changé. Ça ne peut donc pas me servir si problème ?

Sur la clause en elle-même, le fait qu'elle soit aussi restrictive ne la rend-elle pas d'office caduque ? Elle m'empêche assez clairement de travailler dans mon domaine d'activité, et dans une zone géographique importante.

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **22:48**

Si le Conseil de Prud'Hommes réduisait l'étendue géographique, je pense que cela ne résoudrait pas votre problème et une clause de non-concurrence n'est illicite que si elle vous empêche complètement de travailler et pas seulement dans votre domaine...

Par **apxtwin**, le **24/09/2013** à **22:50**

Donc, si je comprends bien, je ne pourrai plus exercer dans mon domaine d'activité, et devrait changer de branche ? Je trouve ça plus que limitant...

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **22:54**

Sauf que je vous ai dit précédemment que vous pourriez contester la clause de non-concurrence si elle n'est pas indispensable à la protection légitime de l'entreprise car vous ne risquez pas par vos fonctions de lui faire concurrence ensuite...

Par **apxtwin**, le **24/09/2013** à **23:06**

Merci beaucoup pour vos réponses, mais je me permets d'insister afin d'être sûr de bien comprendre et d'avoir les bons arguments si besoin.

Mon poste actuel ne me met que très peu en relation avec des clients. C'est un poste purement technique et opérationnel.

Mon éventuel nouveau poste me mettrait en relation indirecte avec des clients puisque je travaillerai sur leurs demandes sans être en relation directe avec eux. Ce sont les commerciaux qui iront les démarcher et proposer le fruit de mon travail.

Potentiellement, ces deux sociétés peuvent avoir les mêmes clients, mais sans que je sois à l'instigateur de la démarche commerciale. Sur ce nouveau poste, mon nom ne doit en théorie jamais apparaître sur quelque communication que ce soit dans la démarche commerciale.

Si j'en crois ma clause, je ne suis pas censé pouvoir exercer ce poste ??? Dites-moi si je me trompe...

Si je me trompe effectivement, sur quelles bases puis-je me défendre dans le cas où mon employeur actuel voudrait mettre en application la clause.

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **23:49**

Si vous connaissez les clients même sans avoir une activités commerciale, le fait d'aller travailler chez un concurrent peut créer un préjudice ou un risque pour l'employeur et c'est d'ailleurs ce à quoi sert une clause de non-concurrence et c'est l'inverse, l'employeur n'a pas à mettre en application une clause de non-concurrence mais peut éventuellement vous en délier sachant que s'il ne vous verse pas la contrepartie financière, vous n'êtes pas forcé de la respecter...

Par **apxtwin**, le **25/09/2013** à **07:47**

Deux autres questions me viennent.

Si je comprends bien, pour pouvoir éventuellement se servir de cette clause contre moi, mon

employeur actuel devra prouver que je suis à l'origine d'une démarche qui aurait amené à un départ de ce client. Comme je vous l'indiquais, je ne suis quasiment en contact avec aucun client en direct, donc les possibilités de "démarchage" sont extrêmement limitées. Le simple fait que je "connaisse" deux ou trois clients ne peut pas permettre à mon employeur actuel de mener une action ?

De plus, si la clause n'est pas levée, quand est-ce que mon employeur actuel devra me verser cette indemnité ?

Par **P.M.**, le **25/09/2013** à **09:48**

Bonjour,

Pas du tout, l'employeur peut se servir de la clause de non-concurrence, sans attendre que vous la transgressiez, à condition de vous verser la contrepartie financière et tant que le Conseil de Prud'Hommes n'en aura pas réduit l'étendue géographique ou ne l'aura pas estimé illégitime...

L'indemnité est versable mensuellement pendant toute la durée où elle s'applique après la rupture du contrat de travail...

Par **apxtwin**, le **25/09/2013** à **22:45**

Bonsoir,

Si je pousse le raisonnement, admettons que mon employeur n'annule pas la clause à mon départ, et me verse l'indemnité tous les mois. Je peux très bien être salarié pour mon nouvel employeur, mais tant que mon employeur actuel n'est pas au courant, il ne peut rien faire contre moi ?

Autre question. Mon éventuel nouvel employeur possède plusieurs agences sur toute la France. Si mon contrat est fait sur une agence se trouvant dans un département non reprise dans la clause, mais que mon lieu de travail effectif est dans cette zone, mon employeur actuel peut-il tenter une action contre moi ?

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **25/09/2013** à **23:13**

Bonjour,

Effectivement, c'est la pratique du pas vu pas pris mais qui présente quand même certains risques...

C'est bien sûr le lieu d'exécution du contrat de travail qui compte...

Par **apxtwin**, le **25/09/2013** à **23:19**

Donc pour ma dernière question, si mon contrat de travail est fait sur l'agence de Brest, mais que je travaille en "détachement temporaire" à Paris, mon employeur actuel peut demander réparation ?

Autre question, le montant de 20% (sur un an) est-il considéré comme suffisant, surtout au vu de la zone géographique "interdite" ?

Par **P.M.**, le **25/09/2013** à **23:34**

Bien sûr puisqu'il vous est interdit "d'exercer toute fonction au profit de toute personne morale ou physique dans le ou les secteurs où il aura exercé ses fonctions au cours des 3 dernières années dans la société"...

Le montant de la contrepartie financière peut être considérée comme insuffisant mais il appartiendrait au Conseil de Prud'Hommes de réduire l'étendue géographique ou de déclarer la clause illicite mais à condition qu'il en soit saisi et personnellement je ne préjugerais pas de sa décision...

Par **apxtwin**, le **25/09/2013** à **23:39**

Bien noté pour le montant.

Concernant le cas où mon contrat serait sur une autre agence, ma clause stipule bien qu'il m'est interdit "d'exercer toute fonction au profit de toute personne morale ou physique dans le ou les secteurs où il aura exercé ses fonctions au cours des 3 dernières années dans la société", mais il est précisé "dans les départements de l'Île de France + Picardie".

Si mon contrat de travail est fait sur l'agence de Brest, mais avec un "détachement temporaire" sur Paris, puis-je être attaqué par mon employeur actuel ?

Par **P.M.**, le **25/09/2013** à **23:54**

Vous exerceriez des fonctions dans les secteurs faisant l'objet de la clause qui n'indique pas qu'il vous est interdit de vous faire embaucher par une entreprise établie dans les dits secteurs, ce qui n'aurait aucun sens donc l'employeur pourra vous demander réparation...

Par **apxtwin**, le **25/09/2013** à **23:57**

Et si je déménage à Brest, la clause n'a plus lieu d'être puisqu'elle est limitée géographiquement ?

Par **P.M.**, le **26/09/2013** à **08:22**

Bonjour,
Peu importe votre lieu d'habitation c'est le lieu où s'exercent vos fonctions qui compte...

Par **apxtwin**, le **26/09/2013** à **22:45**

Merci beaucoup pour tous ces éclairages.