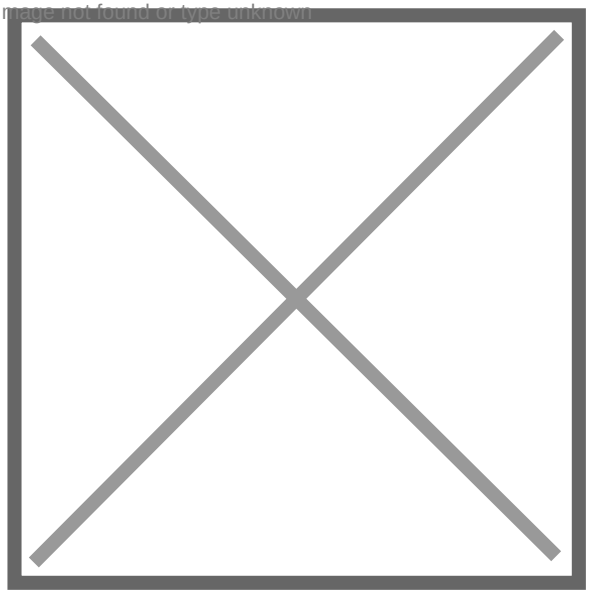
Image not found or type unknown



Clause de non concurrence/justificatifs

Par **Niklaus**, le **01/09/2008** à **14:09**

Bonjour,

J'ai quitté en Mai dernier une entreprise de Travail Temporaire dans laquelle j'ai travaillé pendant 6 ans, pour intégrer un cabinet de Recrutement généraliste dans la même ville que mon ancienne agence d'affectation. Dans mon contrat de travail (CDI) était comprise une clause de non concurrence stipulant que je ne devais pas m'intéresser à une entreprise de travail temporaire pendant un an dans un rayon de cent kilomètres, avec contrepartie financière. Or les entreprises de travail temporaire sont autorisées depuis 2005 à faire du recrutement direct. Ayant signé mon CDI avant 2005 la mention "cabinets de recrutement" ne figure pas dans ma clause, contrairement à celles incluses dans les nouveaux CDI de mon ancienne société. J'en ai donc déduit que seules les entreprises de travail temporaire m'étaient interdites.

Ma clause stipule visiblement que je suis obligé de fournir chaque trimestre échu des pièces justificatives à mon ancien employeur à savoir: certificat de travail de mon nouvel employeur et 3 derniers bulletins de salaire. Ce n'est qu'à cette condition que ma contrepartie financière est versée.

Toutefois il semble que cette disposition soit abusive conformément à l'arrêté de la cour d'appel de Poitiers:
"Pas de subordination à des obligations déclaratives

Il n'est pas possible de prévoir que l'obligation de verser la contrepartie financière soit subordonnée à la condition préalable que le salarié fournisse chaque trimestre une attestation de présence de son nouvel employeur ou une attestation de non-emploi.

Une telle disposition est illicite dans la mesure où l'obligation de verser la contrepartie naît de

l'existence même de la clause et parce qu'elle a pour conséquence de faire présumer que ce salarié ne respecte pas la clause de non-concurrence jusqu'à ce qu'il apporte la preuve contraire.

(CA Poitiers, ch. soc., 15 juin 2004, RG n° 02-03586, BICC 609 du 1er décembre 2004)."

On m'a conseillé d'envoyer un recommandé A/R à mon ancien employeur en le menacant de faire appel au conseil de prud'hommes s'ils ne me versaient pas la contrepartie financière sans condition sous huitaine. Cepndant je ne suis pas procédurier et j'ai peur de tendre le bâton avec un courrier agressif, et de me retrouver pris à mon propre piège si toutefois mon ancien employeur arrivait à prouver que je n'ai pas respecté la clause (ce dont je ne suis pas sûr).

Que me conseillez vous de faire?

Par **floriane106**, le **02/09/2008** à **14:05**

Bonjour,

Votre cas semble en effet particulier mais vous devez vous référez à votre clause contractuelle et non à celles de vos collègues. Si la clause prévue dans votre contrat n'a pas été modifiée par un avenant, la clause doit être appliquée de façon stricte. Elle ne semblerait ainsi concerner que els entreprises de travail temporaire et non les autres.

L'arrêt de la cour d'appel semble clair et est réaliste par rapport au fait que la contrepartie financière est due en contrepartie de l'existence de la clause. La clause dans votre contrat existait, votre contrepartie doit être versée, sans justificatif à demander

A mon avis, faites en effet un courrier à votre anciein employeur en lui rappelant l'état de cette jurisprudence et en lui demandant donc de bien vouloir vous verser comme convenu dans votre clause votre contrepartie financière.3 Vous n'êtes pas obligé de le menacer dans la mesure où l'existence même de cet arrêt prouve vos droits

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés