



Clause de loyauté et de respect de clientèle

Par n2k, le 10/06/2008 à 04:02

Bonjour à tous et à toutes,

Une société avec laquelle je me suis entretenu à maintes reprises m'a récemment fait une proposition et envoyé un contrat de travail.

L'ensemble paraît honnête mais il semble que l'une des clauses intitulée "**Clause de loyauté et de respect de clientèle**" ne diffère de la célèbre clause de non-concurrence que par la nom (afin d'éluder naturellement certaines conditions financièrement contraignantes...) .

[s]Voici un extrait de ladite clause : [/s]

"Compte tenu de la nature de ses fonctions, ... s'engage, à la cessation de son contrat de travail et ce, pendant une durée de 2 ans, à respecter la clientèle de la société.

A ce titre, ... s'engage à ne pas démarcher, détourner ou tenter de démarcher ou de détourner les clients et les prospects de la société, à son profit ou pour le compte d'un tiers.

Cette interdiction vise exclusivement la clientèle de la société étant précisé que par clientèle il faut entendre toutes les personnes de droit public ou de droit privé qui, au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation effective des fonctions de ... auront eu recours aux services de la société, ou auront formulé officiellement une demande de services, ou auront bénéficié d'une présentation.

[...] ... reconnaît que cette obligation de respect de clientèle ne porte nullement atteinte à sa liberté de travail en ce qu'elle ne lui interdit pas de travailler, dès la cessation de son contrat

de travail, pour le compte de sociétés concurrentes, de créer lui même une société concurrente ou encore d'exercer sous quelque forme que ce soit une activité concurrente à celle de la société."

Pour votre information, cette société m'intéresse particulièrement et je souhaiterais si possible éviter tout conflit/procès, d'autant plus que le marché en question est de petite taille (et je pense assurer des fonctions dans ce secteur pendant plusieurs années).

[s]Aussi, pourriez-vous s'il vous plaît m'éclairer sur les points suivants :[/s]

- Ce type de clause est-elle légale ?
- S'agit-il réellement d'une *clause de non-concurrence nulle* ? Comment le prouver ?
- Dans le cas où la société modifierait cette clause en une clause de non-concurrence classique, quelle compensation financière demander ?
- La société doit-elle nécessairement listé l'ensemble des clients "interdits" ?

Je vous remercie beaucoup pour votre aide et je vous souhaite une bonne journée.

Bien cordialement.

Par Pierre, le 10/06/2008 à 11:11

- Ce type de clause est-elle légale ?
- S'agit-il réellement d'une clause de non-concurrence nulle ? Comment le prouver ?

Le défaut de référence expresse dans la clause à une contrepartie financière constitue une cause de nullité de la clause de non-concurrence, à moins que la convention collective applicable prévoit une telle contrepartie.

Cette clause est une clause de non-concurrence puisqu'elle vous empêche de faire concurrence à l'entreprise après la rupture de votre contrat de travail. L'absence de contrepartie financière rend cette clause nulle. Ainsi vous pourrez soit respecter cette clause et demander des indemnités au conseil des prud'hommes, soit ne pas la respecter et en invoquer la nullité si l'employeur réclame l'application de la clause (la nullité étant évidente, le conseiller juridique de l'entreprise conseillera à l'entreprise de ne pas aller aux prud'hommes).

La clause de toute manière n'a pas de sens, elle impose une non-concurrence :
"démarcher, détourner ou tenter de démarcher ou de détourner les clients et les prospects de la société, à son profit ou pour le compte d'un tiers."

Puis pour ne pas verser les indemnités d'un tel engagement, la clause tente de se détacher d'une clause de non-concurrence :
"ne porte nullement atteinte à sa liberté de travail en ce qu'elle ne lui interdit pas de travailler, dès la cessation de son contrat de travail, pour le compte de sociétés concurrentes, de créer lui même une société concurrente ou encore d'exercer sous quelque forme que ce soit une

activité concurrente à celle de la société"

Cependant ce deuxième extrait est incompatible avec le premier puisqu'il dit le contraire.

- Dans le cas où la société modifierait cette clause en une clause de non-concurrence classique, quelle compensation financière demander ?

"Rien n'est précisé sur le montant de cette indemnisation, si ce n'est qu'il doit respecter le principe de proportionnalité. Celui-ci peut sembler-t-il (voire doit) être modulé d'un salarié à l'autre en fonction de l'importance de la contrainte imposée et notamment des difficultés accrues dans la recherche d'un nouvel emploi. Par référence à ce qui a été négocié dans les branches professionnelles, ce montant peut par exemple être fixé, selon les cas, à 33 %, 50 % de la rémunération mensuelle, voire aux deux tiers et plus dans certains cas exceptionnels. En principe, le montant de l'indemnité compensatrice est calculé sur la base du salaire brut." (Lamy Social 2008)

- La société doit-elle nécessairement lister l'ensemble des clients "interdits" ?

elle peut le faire, mais elle peut aussi se contenter de limiter l'interdiction dans l'espace (exemple : le bassin d'emploi, le département, ...)

Par **n2k**, le **10/06/2008** à **14:32**

Merci beaucoup Pierre pour votre aide.
Vous confirmez ce que je pensais.

J'ai deux autres questions :

Le fait de ne pas m'interdire de travailler chez un concurrent ne rend-elle pas cette clause valable et différente de la clause de non-concurrence ?

N'existe-t-il pas une autre clause légale qui proscrirait le détournement ou le démarchage d'une clientèle pendant 2 ans ?

Merci encore.

Par **Pierre**, le **10/06/2008** à **16:59**

Mais vous en pouvez pas travailler chez un concurrent puisque qui dit concurrent dit potentiellement mêmes clients donc la clause interdit d'aller chez tous les concurrents qui partagent des clients avec votre employeur !

donc on ne peut faire une telle clause qui se contredit elle-même

Par **n2k**, le **11/06/2008** à **14:44**

Si je le peux mais pas dans un service commercial.
Dans un service marketing ou dans les achats par exemple.

C'est pourquoi je vous posais ces questions.

Par **Pierre**, le **11/06/2008** à **14:55**

Cette clause limite vos possibilités de travailler après rupture du contrat, pour ne pas faire concurrence (même si c'est de manière limitée) à votre employeur, c'est donc forcément une clause de non-concurrence à ma connaissance.

Par **n2k**, le **11/06/2008** à **15:14**

Ok merci Pierre.
Bonne journée.

Par **frida78**, le **29/06/2008** à **22:12**

Bonjour,

Je réponds sur le même thread car j'ai une question semblable :

Je travaille pour un petit cabinet de conseil / SSII que je souhaite quitter pour un grand cabinet avec forcément les mêmes clients. Dans mon contrat avec le petit cabinet j'ai une clause de loyauté qui dit :

"Sauf accord écrit entre les parties, pendant les douze mois suivants la date de cessation du présent contrat, quel que soit le motif de cette cessation, le salarié s'interdit expressément d'intervenir directement ou indirectement, et ce à quelque titre que ce soit, y compris en qualité de salarié et / ou d'indépendant :

- au profit du client de la société pour lequel a été réalisé le dernier projet confié par la société au salarié et / ou
- au profit de clients et / ou prospects pour lesquels la société a proposé au salarié de participer à un de leur projet au cours des 6 derniers mois précédant la date de fin du présent contrat"

elle est complètement illicite, n'est-ce pas? car demain j'annonce ma démission et, connaissant mon patron, il va me faire une crise de larmes et croit que parce qu'il est une petite boîte, il va gagner aux prud'hommes. Je sais que dans ma future boîte je risque de revenir chez mon actuel client (c'est d'ailleurs pour cela que mon profil leur intéresse).

Dites moi, cette clause est-elle légale? sinon, moi je comprends qu'elle m'interdit carrément

de travailler! en tout cas, mon patron peut-il exiger de savoir où je vais??? si je mens pour qu'il me laisse tranquille?

Merci de votre réponse

Par **Pierre**, le **30/06/2008** à **11:52**

une clause de loyauté est une clause qui interdit la concurrence pendant le contrat de travail or ici elle interdit la concurrence après la fin du contrat de travail, donc c'est une clause de non concurrence, donc il faut une contre partie financière sinon elle est nulle

de plus votre employeur n'a pas à savoir où vous allez travailler, et vous pouvez lui mentir à ce sujet sans enfreindre la loi

Par **Pierre**, le **05/11/2008** à **16:07**

Cette clause, une fois le contrat de travail rompu, n'a aucune valeur juridique. Elle prohibe toute concurrence, sans limite (géographique par exemple) sans contrepartie financière. Vous n'avez donc pas à la respecter dans le cadre de votre recherche d'emploi.

Par **nonnon**, le **30/03/2010** à **07:54**

Bonjour,

Je préfère rebondir sur ce post que d'en créer un nouveau.

Je travaille dans une SSII en mission chez un client mais ce client ne veut faire appel maintenant qu'à une TMA et il a déjà choisi la SSII avec laquelle il va travailler. Et ce n'est pas la mienne... Je souhaite rester chez le client et le client veut me garder.

D'après ce que je comprends la clause de loyauté s'appliquerait que sur la période d'embauche, il est donc possible de démissionner et d'aller chez l'autre SSII pour rejoindre une TMA chez le même client?

Franchement, la clause de loyauté est très floue et je la trouve très subjective donc difficile à juger. Si je démissionne, je veux être sûr à 200% que je puisse aller dans une autre SSII et surtout me retrouver sur le même poste qu'auparavant sans être embêté.

A priori, d'autres consultants qui ont changé de SSII pour être sur le même poste qu'auparavant ont dû revenir à l'ancienne boîte à cause de la clause de loyauté... Je suis un peu perdu là...

Par **delphine**, le **13/03/2012** à **13:05**

Je change de SSII mais je reste chez le meme client.
Ya t il une loi qui stipule une durée à effectuée chez un autre client avant de retourner chez mon client actuel ou je peux enchaîner directement avec ma nouvelle SSII?

Par **pat76**, le **13/03/2012** à **14:28**

Bonjour Delphine

Vous avez une clause de non-concurrence dans votre contrat de travail?

Vous avez démissionné pour aller dans la nouvelle SSII ?

Par **delphine**, le **13/03/2012** à **15:12**

non je n'ai pas de clause et je n'ai toujours pas demissioné.

Par **pat76**, le **13/03/2012** à **15:18**

Vous changez de SSII de quelle manière?

Par **odyssÃ©**, le **19/03/2012** à **15:17**

Bonjour, Monsieur/Madame

J'ai à vous posez si vous voulez bien sur une question dans le même sujet de détournement du clients et de la clause dite non-concurrence.

Je travaille dans une agence immobilière et mon patron a bien stocké pas mal de base de donné via mes efforts et il a bien pris des numéros de contact de tout les apporteurs d affaire dans ma région et maintenant il veut se débarrassé de moi et pour qu il s échappe de mon contrat du travaille il a falsifier un sujet concernant une visite client que j ai fait avec un client de la société dans un produit (une maison) de la société aussi sachant que j'ai le feu vert de faire visitées les clients de la société bien sur les produits de la société alors lui après une visite faite il m a dit que j ai détourné un client de la société puisque ce client il répond plus au téléphone sachant que ce client a acheter un autre produit avec une autre agence mais lui il ma viré et il me condamne par un abus de confiance et un détournement de clientèle sachant qu il ma pas payé mon salaire sa fait 2 mois et il veut me faire du chantage il veut que signe pour lui que je relance tout intérêt a moi a n importe qu elle affaire que la société pourra le faire ultérieurement après la rupture du contrat et il veut pas me payé mes indemnité sachant que j ai travaillé plus que 12h chaque jour pendant 6 mois et j ai travaillé aussi les jours fériés

et j'étais jamais payé pour ça alors la fameuse clause de mon contrat stipule :

clause de secret professionnel:

...s'engage à conserver confidentielles toutes les informations concernant les activités de la société qu'elle pourra recueillir à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Cette obligation de discrétion joue tant à l'égard des tiers que des salariés de la société. Elle s'appliquera pendant la durée d'exécution du présent contrat et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit.

et à la même occasion monsieur le salarié s'engage à :

--ne pas utiliser et exploiter les informations et les procédés mis à sa disposition qu'à des fins de la société uniquement

--de ne pas exploiter les informations les procédés de la société à ses fins propres soit pendant la période de son travail au sein de la société soit en cas d'arrêt de cette relation de travail

l'inobservation de cela pourra entraîner une action en dommages et intérêts par la société

Merci de me répondre dans les brefs délais je suis en besoin de tout conseil merci infiniment

Par **pat76**, le **19/03/2012** à **19:07**

Bonjour

Vous avez été licencié?

Par **ilyade**, le **19/03/2012** à **20:29**

Bonjour

Oui il m'a bien annoncé le motif viré pour plusieurs reprises on n'a pas encore résilié le contrat ça était le vendredi
merci de me répondre

Par **odyssÃ©**, le **22/03/2012** à **17:12**

Bonjour

Oui il m'a bien annoncé le motif viré pour plusieurs reprises on n'a pas encore résilié le contrat ça était le vendredi
merci de me répondre

Par **pat76**, le **22/03/2012** à **18:49**

Bonjour

Vous avez reçu une convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception?

Par **odyssÃ©**, le **22/03/2012** à **18:52**

Bonjour

Non sauf qu'il m'appel et il me fait du sabotage par téléphone et du chantage

Par **pat76**, le **23/03/2012** à **13:35**

Bonjour

Vous travaillez en ce moment ou vous êtes en arrêt?

Votre employeur pour vous licencier devra avant vous convoquer à un entretien préalable.

Par **FRED241**, le **26/03/2013** à **23:56**

[fluo]bonjour[/fluo]

JE SUIS SALARIE D UN CABINET D EXPERTISE COMPTABLE DEPUIS éà ANS j AI GERE UN BUREAU SECONDAIRE EN DEVELOPPANT LA CLIENTELE PAR MON RESEAU DE CONNAISSANCES L EXPERT COMPTABLE NE VIENT ME VOIR QUE UNE HEURE TOUS LES DEUX MOIS ET JE GERE 3 a 4 personnes. 70 % DES CLIENTS VIENNENT DE MON RESEAU RELATIONNEL

QUI EST DONC PROPRIETAIRE DE LA CLIENTELE LE CABINET OU MOI QUI L ES CRER JE N AI PAS DE CONTRAT DE TRAVAIL CAR JAMAIS FAIT NI DONC DE CLAUSE DE NON CONCURENCE MERCI DE VOS CONSEILS GUY xxxxxxxx

Par **chaber**, le **27/03/2013** à **07:15**

bonjour

la clientèle ne vous appartient pas, même si vous l'avez apportée, mais au cabinet qui vous emploie.

Par **raiekowshai**, le **09/09/2013 à 14:23**

que dire si un employeur invoque la clause de l'obligation de loyauté du salarié (alors que l'employeur n'applique pas la convention collective sur les minimas de salaires) ,pour licencier un salarié (qui a mis peu de temps avant l'employeur aux prud'hommes)car celui-ci étant à temps partiel a démarché plusieurs dizaines de structures dont 2 signent des conventions avec l'employeur régulièrement (convention annuelle donc non pérenne) toutefois les prestations proposées par ce salarié à ces structures n'étaient pas pour une bonne partie identiques à son emploi en tant que (ex) salarié de son ancien employeur exploiteur ?????

Il y a ici une conjonction de faits qui se posent quand à l'obligation de loyauté de l'employeur ??

Par **MAYA972**, le **30/05/2014 à 16:12**

Bonjour à tous,

Je travaillais dans un cabinet d'expertise comptable. Compte tenu du dégradation de l'ambiance et des conditions de travail, j'ai décidé de quitter l'entreprise en donnant ma démission. L'expert comptable était fortement contrarié de ma démission.

J'ai commencé à chercher du travail et ai passé un entretien avec un client du cabinet qui montait une holding pour la gestion de l'ensemble de ces entreprises. J'ai été retenue et mon ancien employeur (l'expert comptable du cabinet où je travaillais) en apprenant que je travail pour ce monsieur (la holding n'est pas cliente du cabinet en question, une seule des entreprises de ce monsieur est cliente du cabinet) cherche à me nuire.

Elle invoque cette article :

« Loyauté et respect de la clientèle

Article 6.3

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 27 du 23 octobre 2003 BO conventions collectives 2004-2 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

Les signataires entendent rappeler leur souci de promouvoir la stabilité de l'emploi et de l'activité au sein du cabinet en cas de départ du salarié.

En cas de rupture des relations contractuelles, l'employeur et le salarié doivent examiner les conséquences de cette rupture sur le suivi de la clientèle.

Les syndicats signataires rappellent à cet effet l'obligation réciproque de loyauté et de respect de la clientèle du cabinet pendant l'exécution du contrat de travail mais aussi après sa rupture.

Les syndicats signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant et

mandatent à cet effet le secrétariat de la commission paritaire nationale. »

Si je lis bien cet article, il ne parle pas de non-concurrence. De plus, je ne suis pas salarié de l'entreprise dont elle gère les comptes mais de la nouvelle société, la holding. Mon nouvel employeur tente de me rassurer mais cette situation me tracasse quand même. Quelqu'un pourrait-il me dire si je risque ou non quelque chose.

Je pense que non, mais cette dame cherche tous les moyens de me nuire. Aujourd'hui elle dit que je démarcher ses clients. Cela commence à aller un peu trop loin à mon sens.

Je vous remercie par avance de vos réponses.

Par **pat76**, le **04/06/2014** à **14:42**

Bonjour

Vous n'aviez pas de clause de non-concurrence dans votre contrat de travail donc vous êtes libre de travailler où bon vous semble.

Votre ex-employeur devait s'il désirait vous empêcher de travailler chez un concurrent, inclure dans le contrat initial une clause de non-concurrence indiquant une contrapartie financière. Cela n'a pas été fait donc vous pouvez travailler chez votre employeur actuel sans vous inquiéter.

Par **MAYA972**, le **04/06/2014** à **20:42**

Merci. C'est bien ce que je me disais. Je suis rassurée. J'attendrai que les choses se calment même si ma seule envie est de lui rentrer dedans pour ces propos diffamatoires.

J'espère que ça va vite se tasser.

Encore merci de votre réponse.

Par **moisse**, le **05/06/2014** à **07:35**

Bonjour,

En l'espèce selon votre exposé, il n'y a pas de diffamation établie.

Si tel était le cas, vous ne disposez que de 3 mois avant que les faits/propos ne soient couverts par la prescription.

Il n'y a même pas de délit caractérisé.

Il y a certes une tentative de pression, mais ce n'est qu'un recours en justice à votre encontre, en vue de vous interdire la prise de fonction, qui serait jugé abusif, ouvrant droit ainsi aux dommages et intérêts, art.700....