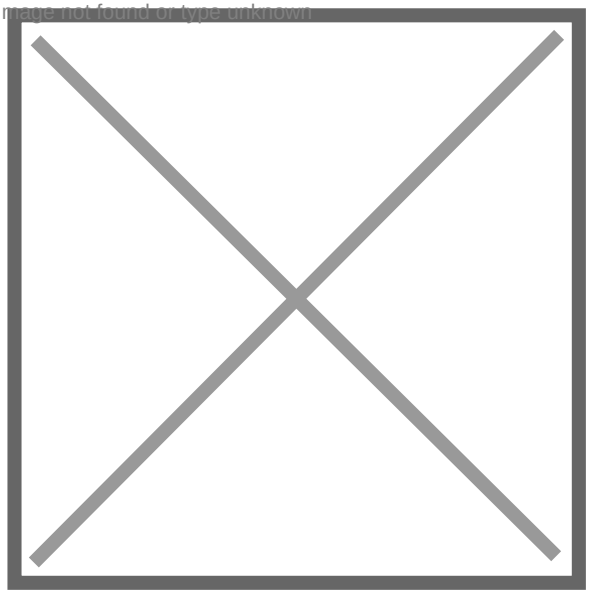
Image not found or type unknown



Rupture contrat de travail

Par **bibouns**, le **13/03/2011** à **08:57**

Bonjour,

Je suis actuellement en contrat cadre coef 103 dans une entreprise de gros oeuvre. J'ai une clause de non concurence (60 mois 30 km de mon lieu de travail).

Je suis encore en période d'essais et je m'appercois que cette societee n'est pas correcte. Licenciement abusif de certain de mes ouvriers, paiement difficil de mes fournisseurs et sous traitant etc..

J'estim également ne pas avoir les moyens pour assurer mon poste.

Je voudrais savoir s'il m'est possible de démissionner sans perdre mes droit et sans que cette clause ne soit valable?

Merci d'avance,

Salutations

Par **jrockfalyn**, le **13/03/2011** à **13:19**

Bonjour,

Les conditions de validité de la clause de non concurrence sont très rigoureuses :
- elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (notamment

au regard du risque concurrentiel engendré par le salarié, lui-même)
- Elle doit être limitée dans le temps
- Elle doit être limitée géographiquement
- Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié (pour ne pas lui interdire toute chance de retrouver un emploi)
- Elle doit comporter une contrepartie financière, dont le montant n'est pas dérisoire au regard de la rémunération du salarié.

Dans votre cas, au regard de votre poste (cadre), il me semble que la clause répond au 4 premières conditions... COmporte-t-elle une contrepartie financière ? Si oui, elle me paraît valable. Sinon elle sera considérées comme nulle.

Si la clause est licite, elle vous sera opposable quelle que soit la cause de la rupture du contrat.

Par ailleurs, une démission vous fera perdre le droit à l'indemnisation par Pôle emploi...

Reste alors la solution de négocier une rupture conventionnelle de votre CDI : vous serez éligible à l'assurance chômage

Cordialement

JRF

Par **yurigeo**, le **13/03/2011** à **16:45**

Durant l'essai vous pouvez rompre cet essai sans rien devoir comme "obligation" à votre employeur.

Par **jrockfalyn**, le **16/03/2011** à **12:28**

Bonjour

Pas aussi simple, cher yurigeo. Rien n'interdit aux parties de convenir que la clause de non-concurrence s'applique pendant la période d'essai. La Cour de cassation n'a pas donné de solution de principe sur ce point : elle renvoie la question aux juges du fonds pour rechercher et déterminer quelle était la commune intention des parties (voir notamment Cass. soc., 22 oct. 2008, n°07-42.581)

C'est donc au conseil des prud'hommes qu'il appartient d'indiquer si la clause de non-concurrence est applicable à la rupture pendant la période d'essai.

BIen cordialement à tous les deux

JRF

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **yurigeo**, le **16/03/2011** à **14:36**

La définition d'un essai c'est le "non engagement" réciproque. Un essai ne peut donc pas "coincer" le salarié par une clause de ce type.

Par **jrockfalyn**, le **16/03/2011** à **18:00**

Re-bonjour yurigeo,

La définition de l'essai c'est une période qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les conditions de travail lui conviennent (L.1221-20).

Cette période permet seulement une rupture du CDI plus rapide et moins formelle que le licenciement (procédure, motivation, préavis, etc.) ou la démission.

Je ne crois pas qu'on puisse réduire la période d'essai à un "non engagement" réciproque, dans la mesure où le contrat de travail joue pleinement dès le premier jour d'essai toute sa force obligatoire. Il ne s'agit pas de "coincer" le salarié, mais d'une part de protéger les process de production dont il a eu connaissance (et éventuellement les secrets de fabrications), les listings clients et de limiter le risque concurrentiel du salarié.

D'où la nécessité de déterminer l'intention réelle des parties notamment quant à la clause de non concurrence. Rôle confié au jugfe du fond. Ce n'est pas moi qui le dit mais la cour de cassation, qu'on peut je crois, créditer d'une autorité suffisante.

Cela dit, en stricte opportunité, je partage ton point de vue sur le fait que cette clause ne devrait idéalement pas être opposable au salarié dont le contrat est rompu pendant l'essai, c'est à dire à un moment où il n'a pas pu véritablement s'imprégner de la culture de l'entreprise... Mais encore une fois ce n'est pas exactement ce que dit le droit... Pour l'instant en tout cas. Mais je doute que bibouns soit volontaire pour faire jurisprudence.

Bien cordialement à toi.

JRF

Par **yurigeo**, le **16/03/2011** à **18:37**

Oui, avec ces précisions, ont est d'accord. Sauf clause très particulière je vois mal un employeur demander l'application d'une clause de non concurrence au terme d'un essai d'1 ou 2 mois....

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **jrockfalyn**, le **16/03/2011** à **18:59**

Bonsoir

En pratique je crois que tu as raison... Mais par expérience je sais aussi qu'il faut toujours se méfier.

Bonne continuation

Cordialement

JRF

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés