



## Clause de non sollicitation abusive ou pas

Par **moine**, le **12/09/2014** à **21:33**

bonjour ,

je suis employée par une TPE d'aide à la personne;

Cette entreprise fait signer à ses clients un contrat sur lequel il est stipulé que le client chez qui j'interviens ne peut pas m' inciter à partir de l'entreprise pour m'embaucher en direct , qu'il risque une pénalité de 1200 euros . J'interviens chez ces personnes à hauteur de 48 heures/mois;

Ce client est très mécontent car l'entreprise vient de lui faire annoncer une augmentation de ses tarifs de 20%.ce qui est énorme !

Pour ma part je n'aime pas cette entreprise qui me promets de m'augmenter chaque fois que je parle de démission mais qui ne m'augmente jamais.

Par ailleurs depuis 15 mois que je travaille pour cette entreprise je n'ai jamais passé de visite médicale d'embauche;

La clause de non sollicitation est-elle vraiment applicable au client

merci pour vos réponses

Par **moisse**, le **13/09/2014** à **09:44**

Bonjour,

Bien sur.

Il s'agit d'une convention librement formée entre un client et un fournisseur.

Cette disposition ne vous concerne pas, si le nouvel employeur est disposé à payer, dans l'éventualité d'une poursuite, la clause pénale attaché au contrat de prestation.

Par contre j'ai trouvé trace d'une décision qui a condamné l'employeur à l'origine de la disposition (ici la TPE), à indemniser le salarié démissionnaire car cette disposition a pu avoir

une influence sur la facilité à retrouver un emploi.

Mais c'est une décision particulière, j'ai peur qu'une telle prétention ait du mal à prospérer dans la situation exposée.

Par **moine**, le **13/09/2014** à **13:47**

Donc si je comprends tout ,nous n'avons aucun moyen de se sortir de cette situation mis à part le fait de payer les 1200 euros de pénalité ?

Et le fait que l ' entreprise ne fasse pas passer de visite médicale peut-elle intervenir pour rompre mon contrat avec mon employeur  
peut -être qu'en passant par ce biais , je peux démissionner (pour manquement? ) et me faire réembaucher directement par les clients?

Par **Lag0**, le **13/09/2014** à **19:48**

Bonjour,

Ce que vous ne semblez pas comprendre, c'est que ce n'est pas vous qui êtes engagé mais le client de votre employeur. C'est lui qui a signé le contrat avec la clause de non sollicitation. C'est lui qui devrait payer la pénalité s'il passait outre, pas vous, cela ne vous concerne pas. Si vous démissionnez et que ce client vous engage, il tombe sous cette clause et devra payer la pénalité.

Par **moine**, le **13/09/2014** à **20:59**

bonsoir,

j'ai bien compris que ce n'est pas moi qui devrais payer la pénalité mais bien le client de mon employeur , mais cela m 'ennuie car le montant de la pénalité risque de freiner ce client,ce que je comprends aisément c'est pour cette raison que je voudrais savoir s'il n'y a pas un moyen d'y échapper

Par **moisse**, le **14/09/2014** à **11:20**

Bonjour,

Il n'y a pas de moyen simple (et peu couteux).

Vous pouvez toujours engager un avocat et démontrer que cette clause vous empêche de retrouver du travail, et demander au CPH de la transformer en clause de non-concurrence entre cet employeur et vous.

Vous n'aurez pas le boulot, mais recevrez des sous.

Si vous emportez la partie bien sur, ce que je ne crois pas toutefois.