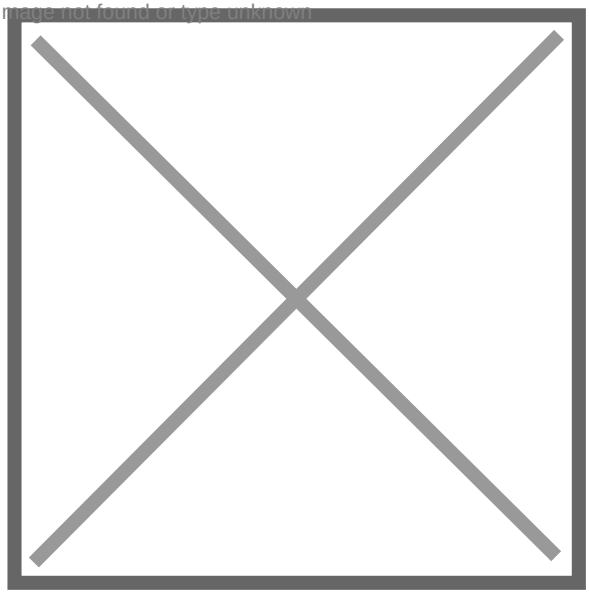
Image not found or type unknown



Démission et clause de non concurrence

Par **memere77**, le **26/08/2010** à **16:33**

Bonjour,

En tant que cadre commerciale pour une société industrielle, issue de la branche de la chimie, j'ai donné ma démission début août.

J'aurais besoin de vos conseils concernant la clause de non-concurrence qui me lie à mon employeur actuel.

Celui-ci m'a questionnée sur la nature de mon prochain emploi, afin de s'assurer que je ne resterais pas dans la profession. J'ai pu lui indiquer, en toute transparence, qu'il ne s'agissait pas d'une société concurrente, mais d'une tout autre activité. Suite à cette information, il a décidé de lever la clause de non-concurrence, impliquant donc une annulation de la compensation financière dont j'aurais dû bénéficier.

Voici un extrait de cette clause présente dans mon contrat :
« En contrepartie de l'engagement de non-concurrence accepté par Mlle…., la société s'engage à lui verser, pendant la durée de la présente clause de non concurrence, c'est-à-dire pendant une durée de 18 mois, à moins que la durée ne soit réduite par la société (auquel cas la durée du versement de l'indemnité sera réduite d'autant) une indemnité mensuelle calculée comme suit : une indemnité égale à 50% de la moyenne mensuelle des salaires qui lui ont été versés au cours des 12 derniers mois précédent la rupture du contrat de travail. ».

Comme vous pouvez le constater, il n'est pas stipulé dans ce contrat que la clause puisse être levée mais seulement réduite. En résumé, j'ai respecté cette clause et suis finalement perdante, n'ayant droit à aucune indemnité.
Quelle conclusion dois-je tirer de cette situation ? Quels sont mes droits ?

Merci d’avance pour votre soutien.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **26/08/2010** à **20:19**

Bonjour,
L'employeur n'a donc pas le droit de renoncer à l'application de la clause et vous doit la contrepartie financière qu'il n'a même pas le droit de réduire dans sa durée car la clause est abusive sur ce point...
Il faudrait simplement vérifier si cette possibilité figure à la convention collective applicable...

Par **memere77**, le **27/08/2010** à **09:19**

Bonjour,
Vous pourrez trouver le texte de la CC ci-dessous.
Qu'en pensez-vous ? Qu'en déduisez-vous ?
Merci.
Cordialement,
memere

Article 16
En vigueur étendu
Dernière modification: Modifié par Accord du 22 mai 1979 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992.

1. Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un cadre après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au cadre, l'exercice de son activité professionnelle.

2. Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle comportera ne devra pas, en principe, excéder deux années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur, sauf demande expresse du cadre qui voudrait étaler sur plus de deux ans la masse de son indemnité. Elle aura pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au moins égale :

- au tiers des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;

- aux deux tiers des appointements mensuels lorsque l'interdiction visera plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4. Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant au coefficient de l'intéressé venait à être modifié, l'indemnité serait révisée proportionnellement aux appointements dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il pourra, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à deux années, avec maximum de quatre années. Pendant chacune de ces deux années supplémentaires, il sera alors payé à l'intéressé 100 p. 100 de ses appointements.

6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à deux ans, l'employeur, pourra se décharger de l'indemnité pour les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même il pourra se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas le cadre pour la quatrième année.

Par **P.M.**, le **27/08/2010** à **09:54**

Bonjour,
Déjà, il faudrait voir si la clause de non-concurrence vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication car dans ce cas l'indemnité doit être des deux tiers des appointements mensuels (point 3) ...
Ensuite, d'après le point 7 de la convention collective, la contrepartie financière ne vous serait due que pendant 3 mois puisque l'employeur s'en est déchargé apparemment dans les 3 semaines de votre démission...

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **memere77**, le **27/08/2010** à **10:28**

Je vous remercie de vos conseils.
Bonne journée !
Cordialelement,
memere

Par **memere77**, le **28/08/2010** à **13:18**

Bonjour,

Ne suis-je pas en droit, malgré la Convention Collective qui me concerne, de faire référence au § de loi suivant : Cour - 2 octobre 2003 / Cass., soc., 13 juillet 1988, n° 84-43.862, Bull. V, n° 444 / Cass., soc., 17 février 1993, n° 89-43.658 ? Selon cet article de loi, l'employeur ne peut décider unilatéralement de dénoncer la clause de non-concurrence.
Qu'en pensez-vous ?

Cordialement,
Memere

Par **P.M.**, le **28/08/2010** à **13:40**

Je n'arrive pas à prende connaissan,ce de ces Arrêts sur le site www.legifrance.gouv.fr il me paraît donc difficile de vous répondre mais la convention collective a quand même été étendue par arrêté du Ministre du Travail...l

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés