



Validité clause de non concurrence

Par **jerome**, le **24/11/2011** à **18:06**

Bonjour,

Je travaille actuellement en France pour une filiale d'un groupe international en qualité de commercial terrain sur une zone restreinte.

Recherchant d'autres opportunités, je souhaiterais connaître ma "marge de manoeuvre" sur la clause de non concurrence figurant sur mon contrat:

si ce groupe qui m'emploie vend des marteaux dans l'entité A, des boulons dans l'entité B et de la peinture dans l'entité C.

Si travaillant actuellement pour l'entité B vendant uniquement des boulons chez mon employeur actuel, puis-je travailler chez un concurrent à vendre des produits de l'entité A uniquement (marteaux) sur le même secteur?

Merci!

Par **pat76**, le **24/11/2011** à **18:13**

Bonjour

Quel est le texte complet de votre clause de non-concurrence?

Espace temps, espace géographique, contrepartie financière, etc...

Par **jerome**, le **24/11/2011** à **20:07**

Bonjour,

tout d'abord merci pour votre temps!

Le texte complet:

Compte tenu de la nature des fonctions exercées a sein de la société, M. X s'interdit, en cas de cessation de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause: d'entrer directement au service d'une société fabriquant et/ou vendant des articles pouvant concurrencer ceux de la société X

De s'intéresser directement ou indirectement et ce, sous quelque forme que ce soit à une entreprise de cet ordre.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de 1 an à compter du jour de la cessation effective du contrat et couvre le territoire français.

Toute violation de la présente clause de non-concurrence rendra automatiquement M. X redevable d'une pénalité fixée dès à présent et forfaitairement à 1 500euros, pénalité due pour chaque infraction constatée, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle.

Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit que la société se réserve expressément de poursuivre M. X en remboursement du préjudice pécuniaire et moral effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.

En contre partie de l'obligation de non-concurrence prévue ci-dessus, M. X percevra après la cessation effective de son contrat et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité spéciale forfaitaire égale à 15% de la moyenne mensuelle de salaire perçu par lui au cours de ses trois derniers mois de présence dans la société X.

Toute violation de l'interdiction de concurrence, en libérant la société X du versement de cette contrepartie, rendra M. X redevable envers elle du remboursement de ce qu'il aurait pu percevoir à ce titre.

La société X pourra toutefois dispenser M. X du respect de la présente clause, ou en limiter la durée, par lettre recommandée envoyée dans les 15jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture.

Par **pat76**, le **25/11/2011** à **18:14**

Bonjour

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 février 1997, pourvoi n° 94-44202:

" Une Cour d'Appel a pu déclarer valable la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail d'un directeur commercial lui interdisant pendant trois ans, sur toute l'étendue du territoire français, d'entrer au service d'une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise du même ordre, dès lors que le salarié ne justifiait pas de son impossibilité de retrouver le même emploi dans un autre secteur d'activité que celui visé par la clause en France ou à l'étranger ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 octobre 1997, pourvoi n° 94-43792:

" Les juges du fond ont relevé que l'application d'une clause de non-concurrence, étendue à l'ensemble du territoire métropolitain, aurait pour résultat de faire perdre aux salariés concernés, âgés de quarante ans environ et ayant toujours travaillé depuis leur entrée dans la vie active dans le secteur de la radiologie, le bénéfice de quinze ans ou plus d'expérience professionnelle ou de les obliger à s'expatrier hors d'Europe pour retrouver un emploi conforme à leur formation et aux connaissances qu'ils avaient acquises. Ils ont, dès lors, pu décider que cette clause, qui portait atteinte à la liberté du travail des intéressés, était nulle ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 14 mai 1996, pourvoi n° 93-40280 et en date du 19 juillet 1995, pourvoi n° 91-43850:

" En interdisant au salarié d'exercer une activité directement ou indirectement, pour le compte d'une entreprise commercialisant des produits concurrents pendant un an, la clause de non-concurrence insérée au contrat de travail de l'intéressé édicte une interdiction générale d'activité et porte atteinte à la liberté du travail. L'employeur ne peut donc obtenir des dommages et intérêts pour violation de la clause ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 septembre 2002, pourvoi n° 99-46136:

" Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tient compte des spécificités de l'emploi du salarié dans l'entreprise et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Après avoir relevé qu'une clause de non-concurrence interdisait à un chef de département dans un magasin d'entrer au service, en France et pendant un an, d'une entreprise ayant une activité principale ou secondaire de vente au détail de produits identiques à ceux vendus par la société, c'est-à-dire le vêtement et le matériel de sport grand public, une Cour d'Appel a décidé, à bon droit, que cette clause ne permettait pas à la salariée de retrouver un emploi conforme à son expérience professionnelle, était illicite et devait être annulée.

[citation]La société X pourra toutefois dispenser M. X du respect de la présente clause, [fluo]ou en limiter la durée[/fluo], par lettre recommandée envoyée dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture. [/citation]

Par contre l'employeur ne pourra pas modifier la durée de cette clause sans votre accord.

A vous d'apprécier au visa des différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de

Cassation si votre clause pourrait être déclarée nulle par un Conseil des Prud'hommes, si vous en faisiez la demande en cas de litige.

Pour information il n'y a que vous qui pourrez demander la nullité de la clause si elle vous apparaît trop restrictive et donc porte atteinte à votre liberté au droit du travail.

Le juge prud'hommal ne pourra pas se saisir d'office pour prononcer la nullité. Ce sera à vous d'en faire la demande.

Par **jerome**, le **26/11/2011** à **14:04**

Bonjour

Merci pour votre temps et ces précieux éléments qui me seront très utiles dans ma décision!
Cela répond parfaitement à mes interrogations!