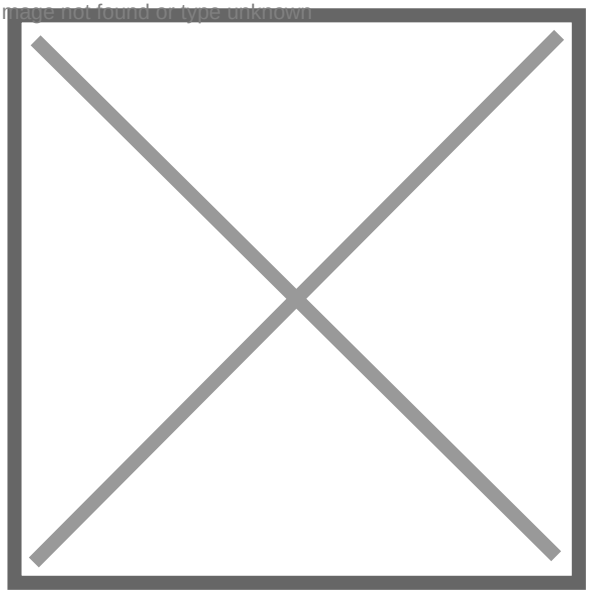
Image not found or type unknown



Clause de non concurrence / consultant

Par **loulouride69**, le **22/03/2011** à **14:05**

Bonjour,
Suite à un mal etre très prononcé dans mon entreprise ainsi qu'un climat collaboratif très destructeur, pouvez vous me dire si cette clause de non concurrence est applicable pour travailler au sein d'un cabinet concurrent, en Rhône-Alpes et dans les systèmes informatiques et sécurisés ? :

Compte tenu de la nature de ses fonctions et des informations dont il dispose, Monsieur XXs'engage en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit :

- à ne pas entrer au service d'une société concurrente ;
- à ne pas s'intéresser directement ou indirectement à toute activité pouvant concurrencer les activités de XXX, existantes au moment du départ de la Société.
Les activités de XXXX à ce jour portent sur :
o La réalisation d'audit, d'étude de faisabilité, de schéma directeur, de cahier des charges, de dépouillement, d'assistance à mise en œuvre et de recettes dans les domaines :

§ Des réseaux LAN, MAN et WAN
§ Des infrastructures Télécoms
§ Des contrats de services de télécommunications.

Cette interdiction de concurrence est applicable pendant une durée de un an, sur tous les départements français couverts par l'activité de la société XXXX au moment du départ. Elle s'appliquera au jour du départ effectif de Monsieur XXXXde la société XXX.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, il sera verséà Monsieur XXXXaprès la rupture du contrat de travail et pendant la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle

spéciale au moins égale au 1/3 (tiers) du salaire mensuel brut.

L’indemnité ci-dessus cessera d’être due en cas de violation par Monsieur XXXde la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés. La société XXXpourra se décharger de l’indemnité ci-dessus en libérant Monsieur XXXde la clause de non concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la démission ou du licenciement ou, en cas de dispense de préavis, dans les 15 jours suivant le départ effectif de l’entreprise.

Clause pénale : en cas de violation de la clause, Monsieur XXXsera automatiquement redevable d’une somme fixée forfaitairement et dès à présent à la somme de ses douze derniers mois de salaire net.

Merci d'avance pour vos réponses qui me seront très utiles.

Par **jrockfalyn**, le **22/03/2011** à **23:28**

Bonjour

A priori, cette clause de non concurrence, qui est limitée dans le temps et prévoit une contrepartie financière dont le montant n'est pas négligeable (1/3 du salaire mensuel) semble conforme aux exigences de la juridprudence.

Deux réserves toutefois :

- La limitation géographique à "tous les départements français couverts par l’activité de la société XXXX au moment du départ" est relativement imprécise et devrait être précisée au moment du départ effectif. Par ailleurs cette zone de non concurrence devrait être strictement limitée aux départements dans lesquels vous présentez un risque concurrentiel réel. Enfin, dans l'hypothèse où la société XXXX serait implantée dans tous les départements français, cette clause aurait tout simplement pour effet de vous interdire d'exercer votre métier. Dans cette hypothèse la clause apparaitrait comme excessive et pourrait, en cas de contestation, conduire le juge à réduire le champ géographique de la clause (réfaction), mais pas à sa nullité.

- Votre emploi doit présenter en lui-même un risque concurrentiel, c'est à dire que vous deviez avoir accès à des proces, des informations, des techniques dont la mise à disposition d'une société concurrente serait de nature à créer un préjudice à votre ancien employeur.

Sous ces deux réserves, cette clause me paraît valable et plustôt correcte.

Bien cordialement

JRF

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **loulouride69**, le **23/03/2011** à **14:58**

Bonjour Monsieur,

Je tiens à vos remercier très sincèrement pour votre analyse juridique très précise. Néanmoins, j'aimerai avoir deux orientations :

- La première porte sur la situation géographique de la clause ou nous traitons nos missions sur le France mais son siège et mon poste est basé à Lyon.

Question : Quel poids ai je dans le cas ou l'employeur ne lève pas sa clause ?

- La seconde étant le préjudice qui pourrait être porté par une activité similaire à la société. Nous traitons nos missions à partir d'un réferentiel de production. Celui ci n'étant absolument pas protégé d'un copyright. L'activité principale de cette société étant de répondre à 90 % à des marchés d'assistance à maitrise d'ouvrage. Le préjudice est nulle sachant que nos clients ne peuvent en aucun cas casser les marchés attenant à ma société et travailler avec mon futur employeur à cause des pénalités de résiliation.

J'ajouterai que cette société traite des marchés uniquement dans les Télécoms et les réseaux informatiques. Les sociétés "concurrentes" ou des opportunités s'ouvrent traitent dans l'informatique, la téléphonie et la sécurité.

Trouvez vous que ce soit vraiment le même domaine d'activité et ue le préjudice commercial est bien réel ?

Je vous remercie à nouveau pour votre réponse et apprécie fortement votre première analyse qui va m'aider pour prendre une décision.

Bien Cordialement,

Loulouride69.

Par **jrockfalyn**, le **23/03/2011** à **18:15**

Bonjour

La zone géographique de non-concurrence doit s'apprécier à la mesure de votre aptitude à concurrencer efficacement votre ancien employeur (c'est à dire de manière préjudiciable pour lui) dans les zones où vous n'étiez pas compétent et reconnu dans la profession.

Par activité concurrente on entend évidemment activité qui risque de capter des parts de marchés sur l'activité ou les activités développées réellement par l'entreprise. Si le salarié entre au service d'une entreprise qui ne se situe pas sur le même marché, la concurrence n'existe pas, a priori.

C'est bien évidemment au juge qu'il appartient dans tous les cas de déterminer s'il y a ou non

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

concurrence.

Le mieux étant d'obtenir, comme le permet la clause, une levée de l'obligation de non concurrence (et de l'indemnité afférente) : vu le montant mensuel, je pense que vous pouvez faire confiance à votre employeur pour qu'il vous (et se) décharge de la clause dès lors que la concurrence ne sera pas sauvage.

Pas certain d'avoir répondu très précisément à vos attentes mais on entre dans un domaine où l'appréciation des juges est absolument déterminante...

Cordialement

JRF

Par **loulouride69**, le **23/03/2011** à **22:04**

Bonsoir,

Je tiens à vous remercier pour vos précisions qui me laisse la porte ouverte vers un jugement au conseil des prud hommes si l'employeur décide de ne pas lever cette clause de non concurrence.

Cordialement,

loulouride69

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés