



Validité clause de non concurrence, VRP

Par **Monguilou50**, le **14/09/2016** à **14:58**

Bonjour,

Je me permets de poster sur le forum pour avoir quelques conseils avant d'aller plus loin dans certaines démarches.

Pour présenter ma situation, je suis commercial, sous statut VRP exclusif, dans le domaine de l'équipement pour les entreprises depuis 7 ans. Mon secteur géographique est une partie d'un département et une partie d'un autre. Mon portefeuille clients n'est malgré tout pas aussi cloisonné, puisque j'ai quelques clients sur les secteurs géographiques de mes collègues (et réciproquement).

Mon entreprise connaît à l'heure actuelle des difficultés de qualité de services (logistique, livraison, etc...). Ma direction, malgré mes alertes, n'entend rien changer. Les clients sont encore fidèles grâce à un relationnel bien établi depuis plusieurs années. Mais je ne me fais guère d'illusions sur le fait que cela ne suffira pas, mes concurrents finiront pas arriver à mettre l'accent sur nos problèmes...

J'ai de ce fait de grosses divergences de point de vue sur la stratégie et la gestion des clients de mon entreprise.

Ne voulant pas me résoudre à subir tout cela et me retrouver le plus pénalisé, je réfléchis à la possibilité de m'en sortir et de pérenniser mon activité.

Je ne souhaite pas forcément partir à la concurrence. Mais j'envisage plutôt de me mettre à mon compte, afin de maîtriser ma stratégie et mes priorités professionnelles.

Il se trouve que, comme beaucoup, j'ai une clause de non concurrence dans mon contrat.

Ma question pour le forum est de savoir si celle-ci est valable ou non ?

Eventuellement, quels points seraient susceptibles de la rendre caduque ?

"Clause de non concurrence

Par la nature même du contrat, la clientèle visitée par Mr X demeurera la propriété de la société.

Mr X reconnaît formellement n'apporter aucune clientèle.

Mr X s'interdit en cas de rupture du présent contrat pour quelque clause que ce soit et quelle que soit la partie à laquelle elle sera imputable, de s'intéresser directement ou indirectement à toute activité susceptible de concurrencer celle de la société.

La présente interdiction est limitée à une durée de 12 mois suivant la cessation des fonctions de Mr X et au secteur visité au moment de la rupture ou éventuellement à celui dans lequel Mr X aura exercé son activité pendant les 12 mois précédents.

Conformément aux dispositions de l'article 17 de l'accord du 3 octobre 1975 applicable au présent contrat, Mr X bénéficiera, pendant toute l'exécution de l'interdiction de concurrence, d'une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à un tiers de mois, calculé en moyenne sur la rémunération mensuelle des 12 derniers mois ou de la période d'emploi si elle est inférieure, après déduction, des frais professionnels.

Cette indemnité étant la contrepartie de l'obligation mise à la charge de Mr X, elle cesse de plein droit d'être due en cas de violation de cette obligation.

Toute infraction à cette clause entraînerait pour Mr X paiement d'une indemnité qui ne saurait être inférieure à 12 mois de rémunération sans préjudice du droit pour la société de faire cesser l'infraction.

La société se réserve la faculté de libérer Mr X de cette obligation ou d'en réduire le portée en cours de contrat ou lors de la rupture du contrat de travail. Dans cette dernière hypothèse, Mr X sera informé par écrit de la décision de l'entreprise dans les 15 jours suivant son départ effectif de l'entreprise."

Merci d'avance...

Par **morobar**, le **14/09/2016 à 16:28**

Bonjour,

Cette clause me paraît bien rédigée et il va être bien difficile d'en annuler la portée.

Par **Monguilou50**, le **14/09/2016 à 16:35**

Merci pour votre réponse...

Le fait que le secteur géographique ne soit pas clairement défini (un département, une région, etc)

et que dans les faits il ne le soit pas non plus, ne pose pas de problème ?

Les défaillances des services de ma société ne peuvent pas être un motif pour annuler cette clause ?

Sinon je n'ai plus qu'à laisser mes concurrents se servir petit à petit...

Par **morobar**, le **14/09/2016** à **17:02**

Le secteur géographique est parfaitement défini, puisqu'il s'agit de votre secteur commercial. Par ailleurs les défaillances supputées de votre entreprise, restant à démontrer, pourraient être mises en avant dans une controverse sur la rupture du contrat de travail. Mais la disposition en question ne me paraît pas discutable. Vous courez un gros risque en pariant sur une remise en cause judiciaire, pour ma part je ne vois pas votre position prospérer devant le tribunal. D'ailleurs rien ne vous empêche d'inciter l'entreprise à y renoncer si vous êtes certain de votre fait.

Par **Monguilou50**, le **15/09/2016** à **08:52**

Bon ben c'est pas vraiment de bonnes nouvelles...

Mon employeur a en fait un rapport de force très inégal sur ce fait.

A part changer de domaine d'activité (et donc perdre le bénéfice de mon expérience et de mon savoir faire) ou subir les erreurs stratégiques de mon entreprise (et donc perdre du salaire) je n'ai pas vraiment d'options...

C'est quand même très injuste finalement... Je suis piégé par cette clause...

Par **morobar**, le **15/09/2016** à **09:34**

Bonjour,
Vous avez tout de même signé cette disposition lors de votre embauche.
Vous avez bénéficié du fichier clients de cette entreprise, peut-être d'une assistance commerciale pour les RV...
Et maintenant vous voulez disposer de ce fichier qui ne vous appartient pas, à votre guise. L'injustice alléguée ne paraît pas flagrante.

Par **Monguilou50**, le **21/09/2016** à **18:39**

Bonsoir,
Dans la théorie vous avez tout à fait raison.
Dans les faits beaucoup moins. Tout d'abord, difficile de refuser la clause de non concurrence à l'embauche, à moins de ne pas vouloir être embauché...
Ensuite, si j'ai certes bénéficié d'un fichier clients au départ, celui-ci a beaucoup évolué depuis. Je ne veux pas disposer du fichier clients, mais continuer de fournir à mes clients des services et produits à la hauteur de leurs attentes. Le fichier clients ne me servira à rien. Par

contre le relationnel établi depuis mon arrivée avec certains clients oui...

Quelles sont les risques/sanctions en me mettant à mon compte ?

Remboursement des sommes perçues pour la clause, mais quoi d'autres éventuellement ?

Par **morobar**, le **21/09/2016** à **19:46**

Bonsoir,

[citation] Tout d'abord, difficile

de refuser la clause de non concurrence à l'embauche, à moins de ne pas vouloir être embauché[/citation]

C'est certain.

D'un autre côté l'entreprise va vous confier son portefeuille clients, il est normal de border le contrat de travail.

[citation] Le fichier clients ne me servira à rien[/citation]

Bien sur que si, c'est simplement parce que vous connaissez les coordonnées et les interlocuteurs par cœur. Mais cela reste le fichier clients.

[citation] Quelles sont les risques/sanctions en me mettant à mon compte [/citation]

Le risque n'est pas négligeable.

Outre un minimum de 12 mois de rémunération, vous pourriez être redevable de tout dommage allégué, chiffré et justifié par votre ex-employeur.

Et là les chiffres peuvent atteindre des sommets insoupçonnés.

Est-ce qu'il y a un moyen de satisfaire ces clients, tout en donnant satisfaction à votre ex-employeur, en le faisant travailler ...?

Je ne sais pas, l'intéresser à votre projet s'il n'en est pas déjà informé...

Par **Monguilou50**, le **17/10/2016** à **16:49**

Bonjour,

J'ai eu un retour d'un avocat pour lequel je voudrais bien votre éclairage :

"On peut remettre en cause la question de la limitation dans l'espace qui ne vise pas une zone géographique définie et précise.

Toutefois, pour les VRP et plus précisément pour la limitation liée au secteur et aux catégories de clients, la jurisprudence a écarté la validité de l'interdiction de concurrence visant le secteur de l'intéressé mais également les départements limitrophes (Cass. soc., 30 mars 1994, no 90-44.520).

A contrario, votre clause ne vise que les secteurs prospectés par vous. Elle serait donc licite sur ce point.

Il convient toutefois de relever que conformément à l'article 17 de l'accord interprofessionnel, l'interdiction doit seulement concerner le secteur ou les catégories de clients que le VRP était chargé de visiter au moment de la rupture du contrat. Toutefois, en cas de changement de

secteur ou de clientèle intervenu dans les six mois précédant la rupture, l'employeur peut opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au VRP avant ce changement, à condition d'en aviser l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la rupture.

Votre employeur, sur ce point ne respecte pas l'accord sus visé et fait remonter votre éventuelle non concurrence aux 12 derniers mois en cas de changement récent de secteur au moment de la rupture sans faire mention du formalisme de la lettre recommandée."

Vous en pensez quoi ?

Par **morobar**, le **17/10/2016** à **17:48**

Bonsoir,

J'en pense que si le tribunal vous suit, il limitera la portée au 6 derniers mois.

Par ailleurs l'exposé de votre situation est un peu confus.

Vous avez présenté celle-ci comme étant en instance de départ, en période de réflexion sur votre avenir proche.

Or vous évoquez maintenant une maladresse de l'employeur qui aurait omis une démarche importante dans les 2 semaines suivant la rupture.

Alors vous ne pouvez pas être en poste et relever cet oubli qui n'est pas encore survenu.