Clause de non-concurrence et collaboration

Par Visiteur

Bonjour, voici le libellé de ma clause de non-concurrence :

"[...] il est convenu qu'en cas de rupture du présent contrat pour quelque cause et à quelque époque que ce soit, vous vous interdisez de démarcher, de collaborer ou de proposer vos services à des clients ou à des personnes physiques avec lesquelles, à l'occasion de votre emploi pour la société, vous avez été en contact pour l'exercice de votre fonction durant les douze derniers mois précédents la rupture de votre contrat de travail.
Aussi, en cas de cessation du présent contrat de travail, vous vous interdisez, en France métropolitaine, d'exercer une activité concurrente à celle de notre société, à quelque titre et sous quelque forme que ce soit.
Ces engagements de non-concurrence sont limités à un an à compter de la date effective de rupture des relations contractuelles, c'est-à-dire à l'issue du préavis si celui-ci est exécuté, ou à la date où vous cesserez vos fonctions si votre préavis n'est pas exécuté. Ils s'appliquent en France et dans les pays de l'Union Européenne.
En contrepartie de votre engagement de non concurrence, vous percevrez, après la cessation effective de votre contrat et pendant toute la durée de cette interdiction, une indemnité mensuelle brute d'un montant égal à 30% de votre dernier salaire brut mensuel.
La société se réserve le droit de vous libérer de votre obligation de non concurrence, sans que vous puissiez prétendre au paiement d'une quelconque indemnité [...]"

Je précise que je travaille pour une société française de services informatiques de 25 personnes.

Au-delà du caractère quelque peu abusif de l'étendue géographique de cette clause (dont je me réserve le droit d'en demander la nullité auprès d'un juge), j'ai une question relative à l'absence de délai de renonciation à cette clause par l'employeur : il y a bien une jurisprudence nouvelle de juillet 2010 dans ce cas, mais lorsqu'il s'agit d'un licenciement. Qu'en est-il pour une démission ?

Je précise que j'avais la possibilité d'un poste intéressant chez l'un des clients chez lesquels j'ai travaillé, auquel je dois renoncer malheureusement à cause de cette clause. J'entends bien, de fait, que ma clause soit respectée par mon employeur, qui ne respecte aucune promesse, puise allègrement dans le vivier des concurrents et des clients pour embaucher et ne dit rien sur la clause de concurrence alors qu'il a déjà connaissance de ma démission depuis 10 jours.

Je vous remercie. Cordialement.

Par Visiteur

Chère madame,

Au-delà du caractère quelque peu abusif de l'étendue géographique de cette clause (dont je me réserve le droit d'en demander la nullité auprès d'un juge), j'ai une question relative à l'absence de délai de renonciation à cette clause par l'employeur : il y a bien une jurisprudence nouvelle de juillet 2010 dans ce cas, mais lorsqu'il s'agit d'un licenciement. Qu'en est-il pour une démission ?

En fait, il faut savoir que votre clause de non-concurrence est double.

Elle comporte d'une part, une clause de non-concurrence au sens strict qui consiste à ne pas exercer une activité concurrence. Cette clause est limitée à la France métropolitaine qui n'est pas excessif et même plutôt courant.

Elle comporte en outre une clause de respect de clientèle (interdiction de travailler pour un client de l'entreprise). Or ces clauses sont tout à fait valables et pour le moment, non limitées dans l'espace. Néanmoins, la Cour de cassation se montre actuellement plus rude à l'égard de ces clauses. Et une clause aussi large (Puisque concerne toute l'Europe) et perpétuelle pourrait très certainement être annulé.

Au reste, pour répondre à votre question, la jurisprudence actuelle de référence est bien celle du 13 juillet 2010. Il n'y a pas lieu de faire de différence sur ce point entre un licenciement et une démission.

N'est pas valable la clause réservant à l'employeur la faculté d'y renoncer à tout moment au cours de son exécution. En l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation, l'employeur qui licencie un salarié ne peut le libérer de son obligation de non-concurrence qu'au moment du licenciement (Cass. soc. 13-7-2010 n° 09-41.626 : RJS 10/10 n° 755).

Très cordialement.

Par Visiteur

Je vous remercie de votre réponse, juste une dernière précision que je me permets de vous demander :

Si vous ne faîtes pas de distinction entre la démission et le licenciement quant à la Jurisprudence de juillet 2010, quelle est la date prise en compte pour la démission ? La date de réception ou la date de fin de préavis ?

Bien cordialement,
Agnès Lama.

Par Visiteur

Chère madame,

Si vous ne faîtes pas de distinction entre la démission et le licenciement quant à la Jurisprudence de juillet 2010, quelle est la date prise en compte pour la démission ? La date de réception ou la date de fin de préavis ?

C'est la date de cessation effective qu'il convient de prendre en compte puisque c'est elle qui marque le début de la clause de non-concurrence, soit à l'expiration du délai de préavis.

Très cordialement.