



Limite d'embauche - refus de l'entreprise de payer des indemnités

Par Gydou

Bonjour,

J'ai récemment déposé ma démission de l'entreprise dans laquelle je travaille dans le monde du conseil. Mon contrat de travail présente une clause m'interdisant de travailler pour un de mes anciens clients, pendant une durée prédéfinie. Cette clause prévoit le versement d'une indemnité pendant toute la durée d'application. Il est également prévu une possibilité pour l'employeur de lever ladite clause dans une durée de 4 semaines après notification de démission.

Aujourd'hui, soit près de 7 semaines après la notification de démission (envoyée par email au service RH de l'entreprise), mon employeur décide de lever la clause.

Est-il dans son droit, si non comment faire appliquer la clause ?

Je vous remercie pour votre aide,

Cordialement,

Guy

Par Isadore

Bonjour,

Pouvez recopier la clause ? Êtes vous toujours dans les effectifs de l'entreprise ?

Par Gydou

Bonjour,

Je suis en effet toujours dans les effectifs, départ dans quelques jours.

Voici la clause :

Au cours de votre contrat et pendant une durée d'un an à compter de votre sortie des effectifs de la Société, vous vous interdisez d'accepter toute proposition d'embauche de la part d'un client ou d'une de ses filiales qu'il détient à titre majoritaire pour lequel vous auriez réalisé une prestation au cours des 12 mois précédents votre départ effectif de la Société. Vous vous interdisez également pendant la même durée d'intervenir à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement, pour lesdits clients ou pour l'une de leurs filiales détenues à titre majoritaire. Cette clause ne constitue pas une limitation d'embauche par des Sociétés concurrentes de la Société. De même, elle ne constitue pas une limitation d'embauche par les clients pour lesquels vous n'avez pas réalisé de prestation au cours des 12 mois précédent votre départ de la Société.

Cette obligation s'applique sur l'ensemble du territoire de la France Métropolitaine. Elle s'appliquera quelle que soit la nature et le motif de la rupture du contrat sauf en cas de rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai dont la durée est inférieure ou égale à 4 mois. En contrepartie, il vous sera versé pendant la durée d'un an visée ci-dessus, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 30 % de la moyenne mensuelle de votre salaire de base brut perçue au cours des 3 derniers mois précédant la date de votre départ effectif. En cas de violation de la présente clause, vous serez automatiquement redevable à la Société d'une somme fixée forfaitairement et dès à présent à 12 mois de salaire net, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle. La Société sera pour sa part libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière. Le paiement de cette somme n'est pas exclusif

du droit que la Société se réserve de vous poursuivre en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle. La Société se réserve toutefois la faculté de lever l'interdiction de concurrence à tout moment, et au plus tard 4 semaines après la notification de votre départ. Dans ce cas, la Société s'engage à vous prévenir par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La contrepartie financière indiquée au présent paragraphe ne sera alors pas due.

Par Xav84

Bonjour,

Vous pouvez répondre par retour de courrier AR:

"Monsieur,

J'accuse bonne réception de votre courrier du xx m'indiquant la levée de ma clause de non-concurrence prévue à l'article xx du contrat qui nous lie.

Pour information, ma démission vous a été transmise le xx par courriel, courriel dont la bonne réception m'a été confirmée le xx par M xx.

Et le contrat qui nous lie prévoit la possibilité pour l'entreprise de lever la clause de non-concurrence dans un délai de 4 semaines à date de la notification de mon départ

"La Société se réserve toutefois la faculté de lever l'interdiction de concurrence à tout moment, et au plus tard 4 semaines après la notification de votre départ."

Aussi, je vous informe que la notification de levée de clause les xx xx 2024, soit x semaines après la notification de mon départ est forclosé et donc sans effet.

Par conséquent, je vous invite à respecter la clause de non-concurrence prévue au contrat qui nous lie. Notamment le versement de la contrepartie financière prévue dans celle-ci telle que la Chambre sociale de la Cour de Cassation l'a précisé dans son arrêt n°03-43.12 du 15 mars 2006:

"Mais attendu que l'article 9 du contrat de travail dispose que la société pourra renoncer à faire usage de la clause de non-concurrence en prévenant l'employé par écrit dans un délai de 8 jours suivant la notification de la rupture de son contrat de travail ; qu'ayant constaté que la clause de non-concurrence n'avait pas été levée dans les huit jours de la notification de la rupture, la cour d'appel a décidé à bon droit que le salarié était en droit d'en réclamer la contrepartie financière, peu important la date de départ effectif du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ; "

Pour ma part, je ne manquerais pas de justifier du respect des interdictions prévues au contrat, dans les limites du contrôle prévu par celui-ci.

Cordialement,

Par Guydouu

Bonjour Xav84,

Merci pour votre retour et la proposition de lettre. Je vais donc suivre cette voie dans un premier temps.

Merci,

Guy

Par Guydouu

Bonjour,

Faisant suite à ce sujet, aujourd'hui mon entreprise accepte de verser ces mensualités mais m'a bien fait comprendre

qu'elle ne manquerait pas de faire des réunions RH mensuelle avec mon nouvel employeur pour vérifier le respect de la clause et que ces réunions "ne me seraient en rien bénéfiques". J'ai clairement perçu les menaces.

Je me tourne à nouveau vers vous, est-ce légal pour une entreprise de procéder ainsi ?

Merci,

Cordialement,

-Guy

Par Xav84

Bonjour,

Il suffit simplement que votre nouvel employeur les envoie balader proprement.

Il n'a aucune obligation d'accepter ces "réunions".

D'ailleurs, rien dans la clause soumise ne vous oblige à donner le nom de votre nouvel employeur.

Par Isadore

Bonjour,

Et quand bien même votre actuel employeur connaîtrait le nouveau, il est peu probable que celui-ci s'amuse à accepter de telles réunions qui n'ont strictement aucun intérêt. Si votre nouvel employeur vous embauche c'est qu'il a besoin de vous. Il ne va pas perdre du temps dans le but de vous contrarier.

Sur le plan juridique, votre employeur actuel n'a pas une position très loyale envers vous. Mais bon, mieux vaut laisser filer. Veillez simplement à strictement respecter votre clause vu les menaces que l'on vous fait.

Restez discret sur votre nouvel emploi et envoyez aimablement promener toute personne liée à votre ancien employeur qui vous poserait des questions.

Par Gydou

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Mon entreprise me réclame désormais le remboursement d'un welcome bonus de 1000€ touché en début de contrat. Apparemment je me dois de rembourser cette somme car j'ai démissionné dans un délai de 1 an après embauche.

L'entreprise est-elle bien dans son droit ? Si oui, de quels délais dispose-je pour effectuer ce remboursement ?

Apparemment c'est désormais cette voie que l'entreprise choisit.

Je vous remercie,

Guy

Par Gydou

Précision à apporter :

Ce bonus n'apparaît pas sur le contrat de travail mais uniquement sur une lettre que je n'ai pas signée.

Cette lettre mentionne : "En cas de rupture de votre contrat de travail à votre initiative avant 12 mois à compter de votre date d'arrivée, vous vous engagez à rembourser cette somme."

S'agit-il de la date de notification de démission ou du départ effectif ?

Merci

Par kang74

Bonjour

Il s'agit de la date de l'envoi de votre démission (ou de la date de l'envoi de la notification du licenciement le cas échéant)

Pas de la sortie de l'effectif .

Par Gydou

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Cette prime n'apparaît pas sur le contrat de travail mais comme une lettre signée uniquement par la société. Que dois-je faire ? La rembourser ? Maintenant ou après leur premier versement pour la clause de non concurrence ?

La société peut-elle vraiment demander le remboursement totale ou seul le prorata ?

Merci pour votre aide en ces temps troublés,

Guy

Par kang74

C'est une prime , comme beaucoup d'autres primes elle n'apparaît pas sur le contrat de travail .

Mais elle doit bien apparaître sur votre fiche de paie et le courrier n'a pas besoin de votre signature, c'est pour vous informer du cadre de cette prime de " bienvenue" .

Et dans cette information des conditions , la règle est claire : vous devez rembourser cette prime si vous rompez votre contrat de travail avant 12 mois .

Ce que vous avez fait .

Par Gydou

Bonjour,

Merci pour ces éclaircissements.

Mon dernier point porte sur le remboursement complet de cette somme. A la lumière de cet article, puis-je proposer un remboursement au prorata plutôt que total ? Quel est votre avis ?

Article :
<https://www.seban-associes.avocat.fr/employeur-peut-obtenir-le-remboursement-dune-prime-daccueil-ou-darrivee-i-e-welcome-bonus/>

Merci,

Guy

Par kang74

Avez vous compris ce que la cour de cassation a dit ?

Elle a donné raison à l'employeur qui prévoyait un remboursement de la prime au prorata du temps de présence dans l'entreprise .

Elle valide la légalité de pouvoir être remboursé de cette prime .

Après bien évidemment vous pouvez attendre aussi d'être assigné au CPH ou de vous même assigné votre employeur au CPH .

Il résulte de ces textes qu'une clause convenue entre les parties, dont l'objet est de fidéliser le salarié dont l'employeur

souhaite s'assurer la collaboration dans la durée, peut, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, subordonner l'acquisition de l'intégralité d'une prime d'arrivée, indépendante de la rémunération de l'activité du salarié, à une condition de présence de ce dernier dans l'entreprise pendant une certaine durée après son versement et prévoir le remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue ».

Enfin ni la somme , ni le temps de présence requis dans cette clause n'ont quelque chose à voir avec votre clause qui prévoit 1000e pour 12 mois de présence (contre 150 000e pour 3 ans)

Par Guydouu

Bonjour,

Bien noté je vous remercie.

Concernant son remboursement, me conseillez vous d'attendre le 1er versement de leur côté ou d'y procéder rapidement ?

Guy