

Clause de non-concurrence et licenciement pour faute lourde

Par **Lylou**, le **16/11/2006** à **18:11**

Bonjour!

Je voudrais savoir si d'après vous le fait d'être licencié pour faute lourde (acte déloyal) exonère l'employeur de l'indemnité compensatrice prévue par la clause de non-concurrence même si celle-ci précisait qu'elle prenait effet dès rupture du contrat pour quelque cause que ce soit.

Je ne trouve pas de cas similaire... Donc pour moi l'employeur doit payer cette indemnité. Etes vous d'accord? Merci pour votre aide!!

Par **Camille**, le **17/11/2006** à **13:10**

Bonjour,

En l'absence de toute mention dans la lettre de licenciement, la clause s'applique bien évidemment. Et dans les deux sens, bien sûr.

Le fait d'être licencié quel qu'en soit le motif n'a aucun rapport. La déchéance de la clause n'est donc pas automatique.

Si, dans la lettre de licenciement, il est écrit que, compte tenu du contexte, la clause de non-concurrence n'aurait plus de sens et que, de ce fait, le salarié est délié de cette clause, le problème aurait été différent.

Par **Lylou**, le **17/11/2006** à **13:38**

Ca me paraît assez illogique comme situation mais s'il n'y a jamais eu de cas similaire je suppose que je dois faire comme tu dis! Merci bcp!

Par **Camille**, le **18/11/2006** à **15:03**

Bonjour,

En quoi est-ce illogique ?

Une clause de non-concurrence, c'est

1°) un engagement de l'ex-salarié de ne pas se faire embaucher chez un concurrent pendant un certain temps, dans un domaine donné et dans un espace donné

ET, en échange

2°) une indemnité compensatrice versé par l'ex-employeur à l'ex-salarié.

Clause qui n'est pas liée à la forme que prend le départ.

Il s'agit ici d'obligations réciproques. Pas d'obligations unilatérales tirées du droit du travail.

De deux choses l'une,

- ou le volet n°1 est maintenu et le volet n°2 l'est aussi

- ou le volet n°1 n'est pas maintenu et le volet n°2 ne l'est plus non plus.

Mais ça n'a aucun rapport avec le mode de licenciement.

Licencié pour faute lourde = avoir commis des actes volontairement préjudiciables à son employeur. Donc, non respect de la loyauté.

L'employeur peut avoir deux attitudes :

- raison de plus pour empêcher le salarié de nuire à l'entreprise en l'empêchant d'aller voir la concurrence, je confirme l'astreinte du volet n°1 et j'en subis les conséquences, celles du volet n°2, je paye.

- Si le salarié n'a pas tenu sa promesse alors qu'il était dans l'entreprise, peu de chances qu'il la tienne après, une fois qu'il en sera sorti. Donc, j'annule l'astreinte du volet n°1, devenue inefficace, ce qui, de facto, rend caduc le volet n°2, je ne paye pas.

En tout cas, si vous pensez que, sous prétexte qu'il a été licencié pour faute lourde, un salarié pourrait ne pas respecter le volet n°1 tout en bénéficiant du volet n°2, là la réponse est certainement non. Et elle est logique... :))

On ne peut pas avoir le beurre, l'argent du beurre et en plus, le sourire de la crémière... Image not found or type unknown

Par **Lylou**, le **19/11/2006** à **11:51**

OK merci pour c précisions!

Par **jeeecy**, le **20/11/2006** à **10:43**

;)

excellente argumentation Camille, que j'appuie en tout point Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **24/11/2006** à **15:17**

"[i:2q6unz6w]C Compliment qui me va droit au coeur, tout en épargnant le visage[/i:2q6unz6w]"

(San-Antonio) Image not found or type unknown