

Clause de non concurrence et résiliation du contrat

Par **fayevalentine**, le **04/09/2010** à **17:09**

Bonjour,

quelqu'un pourrait-il me confirmer la possibilité offerte par l'ancien employeur de demander au juge prud'homal la résiliation du contrat de travail du salarié lié par lui par une clause de non-concurrence lorsque ce dernier a conclu un contrat de travail avec un nouvel employeur en violation de ladite clause?

Je n'ai pas pu trouver un seul arrêt le disant expressement et si une telle possibilité existe, je dois illustrer mes propos par un arrêt au moins.

Merci

Par **Camille**, le **04/09/2010** à **18:04**

Bonjour,

M'étonne pas trop ou alors c'est que ça a bien changé récemment.

Pour moi, une clause de non concurrence, à l'évidence, ne peut entrer en vigueur qu'une fois le contrat de travail concerné terminé. Donc, après une démission ou un licenciement et une fois le préavis terminé. Donc, je ne vois pas trop bien comment demander la résiliation de ce contrat par les prud'hommes si l'ex-salarié ne respecte pas cette clause, puisqu'on peut dire que c'est déjà fait...

typography: unknown
yundaydream

Par **fayevalentine**, le **05/09/2010** à **08:15**

oui, je crois que je me suis mal expliquée.

Un salarié S est soumis à une CNC avec l'employeur X. Celui-ci le licencie. Le salarié est donc censé respecter la CNC et ne pas travailler dans une entreprise concurrente (en gros).

Seulement voilà, il se fait embaucher par l'employeur Y qui justement se trouve être le concurrent direct de l'employeur X. Le salarié viole donc la CNC.

L'employeur X est en droit de demander la résiliation en justice du contrat de travail que le salarié S vient de conclure avec l'employeur Y (ainsi que des dommages et intérêts au salarié S) pour violation de la CNC. C'est sur ce point que j'aimerais confirmation et si possible à

l'appui d'un arrêt.

Par **jeeecy**, le **05/09/2010** à **11:20**

non cela n'est pas possible

en effet l'ancien employeur ne peut pas forcer la nouvelle société à licencier son ancien salarié
par contre l'ancien employeur peut demander des dommages et intérêts pour le préjudice qu'il subit

attention toutefois à ce que les conditions de la CNC soient bien remplies, et notamment la contrepartie financière qu'il doit, à mon avis, continuer de payer tant que le juge ne l'en a pas dispensé pour que la CNC soit valable.

Sinon à mon avis il ne pourra toucher des DI que jusqu'à la date à laquelle il a arrêté de payer

la contrepartie financière 

Par **fayevalentine**, le **05/09/2010** à **13:18**

Voici ce que j'ai trouvé: ce qui nous interesse est la dernière phrase du paragraphe sur les sanctions encourues par le salarié en violation de la CNC:

[url:3fq9ue4w]<http://www.avocat-licenciement.fr/droit-du-travail/les-clauses-du-contrat-de-travail.html>[/url:3fq9ue4w]

Par **Camille**, le **05/09/2010** à **21:30**

Bonsoir,

Intéressant. En toute logique, ce serait éventuellement assez normal. Mais il aurait été beaucoup plus intéressant que ce cabinet d'avocats donne quelques bases légales/jurisprudences "définitives" de ce qu'il avance.

D'autant plus que c'est écrit :

[quote:pofqn76y]

Les parties peuvent convenir d'une clause pénale qui fixera à l'avance la somme versée par le salarié.

[b:pofqn76y]En outre...[/b:pofqn76y]

[/quote:pofqn76y]

Donc, [u:pofqn76y]en plus[/u:pofqn76y] de la clause pénale ? Ben, alors à quoi sert-elle ?  :ymdaydream

Par **fayevalentine**, le **05/09/2010** à **22:00**

Bonsoir,
merci pour vos réponses.

En effet, on ne comprend pas bien l'intérêt d'insérer une clause pénale si on demande la résiliation du contrat de travail.

D'autant plus que l'insertion d'une clause pénale coïncide mal avec la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.
Si le salarié peut se décharger d'une CNC en versant à l'employeur une indemnité pénale, c'est bien que la nécessité de protéger l'entreprise n'est pas si impérieuse. Et dans ce cas, on voit mal comment l'employeur pourrait demander la résiliation du contrat de travail.

Par **Camille**, le **06/09/2010** à **09:42**

Bonjour,
C'est une bonne question, je ne sais pas trop ce qu'est une "résiliation d'un contrat de travail", à part la démission ou le licenciement.
Pour moi, une clause pénale est, par définition, le descriptif exhaustif des sanctions en cas de non respect par le salarié. Donc, je ne vois pas trop comment un ex-employeur pourrait demander plus que ce qui est écrit dans la clause pénale. Et qui, à mon sens, met fin, non pas au nouveau contrat de travail, mais à la clause de non concurrence.

Par **fayevalentine**, le **06/09/2010** à **10:53**

En effet, la résiliation est en principe judiciaire et a pour objet l'anéantissement d'un contrat pour inexécution par l'une des parties. Hors, le contrat de travail liant le salarié avec l'entreprise X est déjà rompu par suite du licenciement. Ne survit que la CNC, qui comme vous l'avez dit, peut disparaître par suite de la mise en oeuvre d'une clause pénale. Le nouveau contrat, en revanche est passé entre le salarié S et l'entreprise Y, donc les obligations réciproques ne concernent nullement l'employeur Y.

Par **Camille**, le **06/09/2010** à **20:02**

Bonsoir,
Attention, si j'ai bien suivi le topo du cabinet, il s'agirait bel et bien, pour l'ex-employeur, donc votre X, d'obtenir la résiliation du nouveau contrat, celui conclu par l'employé indécis avec son nouveau patron, donc votre Y, donc le concurrent de l'ex odieusement trahi...
Ce qui, pour moi, est un premier problème.
On se trouverait donc dans la seule forme juridique admissible d'une démission forcée, en

somme.

Et ce, en plus de l'application de la clause pénale prévue au "contrat" de non concurrence (puisque, en fait, c'est bien un contrat qu'on appelle "clause" dans un contrat plus vaste, mais dont le reste est devenu caduque parce que le contrat principal lui-même est réputé terminé). Ce qui, pour moi, est un deuxième problème.

En admettant même que l'ex-employeur puisse obtenir la résiliation (mon premier problème), peut-il l'obtenir en plus des dispositions d'une clause pénale et sans même attendre de savoir si l'ex-salarié va la respecter (mon deuxième problème) ?

Là j'ai un gros doute, perso...

Mais bon, en droit du travail, on a toujours du mal à être sûr de quelque chose.

:ymdaydream:

Vous voulez vraiment en faire votre spécialité ? Image not found or type unknown

Choisissez un bon shampoing contre la chute de cheveux et un abonnement chez le pharmacien pour l'aspirine générique...

=))

Image not found or type unknown

P.S. : S, X, Y... apparemment, vous êtes bonne en maths, ça va aider, mais ça a ses limites...
8-x

Image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **07/09/2010** à **07:18**

Si vous voulez restez en bon termes avec moi Camille, évitez de parler de maths!!! ça me
:ymsick:

donne des boutons... Image not found or type unknown

Vous me croyez si je vous dis que j'ai choisis droit pour échapper au M....

Bref, pour en revenir au droit, notre S a qu'à bien se tenir...

Par **Lorella**, le **08/09/2010** à **21:10**

Bonsoir

Voici la réponse d'une avocate :

[url:2i6tzer1]<http://www.village-justice.com/articles/clause-concurrence-besoin-securite,370.html>[url:2i6tzer1]

Par **Camille**, le **09/09/2010** à **17:30**

Bonjour,

Oui, je connais, mais on n'est pas plus avancé sur le point qui nous intéresse. Pas de jurisprudence(s) citée(s). Une interdiction de poursuivre son activité en référé, c'est bien mais ça n'a qu'un temps.

Et le juge de l'évidence voit ça comment ? le salarié a été embauché par un employeur tiers et est donc soumis à un nouveau contrat. En référé, on peut interdire à quelqu'un de l'exécuter alors que le nouvel employeur n'est pas le demandeur ?

Comment un juge du fond peut-il astreindre le nouvel employeur à licencier de force, alors qu'il n'est même pas partie au procès ? Le tout sur quelles bases légales ? Le nouvel employeur, lui, n'a rien signé avec l'ancien.

L'avocate ajoute complaisamment : "le fait d'avoir caché l'existence de la clause de non concurrence justifie un licenciement pour faute grave". Merci du tuyau ! Si le nouvel employeur veut bien s'en servir ! Parce qu'en plus, il faudra qu'il licencie dans les règles ? Et donc, risquera à son tour de se retrouver aux prud'hommes s'il rate une marche dans le processus ???? Sympa pour l'employeur pas au courant de ladite clause ! Et si les "new" prud'hommes donnent tort au nouvel employeur, que fait-il ?

Moi, perso, jamais vu ce genre de solution appliquée, d'ailleurs lourde de conséquences indirectes possibles et potentiellement inextricables, avec un résultat très illusoire. Je ne dis pas que c'est "techniquement" impossible, mais c'est bien pour ça que la référence à quelques jurisprudences non contestées en appel/cassation auraient été les bienvenues pour essayer de voir comment ça c'est réellement terminé.

Le problème de cette partie du VJ, c'est qu'elle n'est pas ouverte à la discussion et ceux qui y postent n'ont pas l'air de venir souvent sur la partie forum de ce même VJ pour discuter de ce qu'ils ont écrit.

Par **Lorella**, le **09/09/2010** à **19:50**

Désolée je n'ai pas cela en magasin. Au hasard de mes lectures, peut être...

Par **jeeecy**, le **09/09/2010** à **20:01**

pour ma part, je ne peux qu'être en accord avec ce qu'a écrit Camille (et que j'avais déjà

expliqué plus haut )

je ne vois pas trop comment on peut forcer le nouvel employeur à licencier son nouveau

salarié

;)

Image not found or type unknown

Par fayevalentine, le 09/09/2010 à 22:07

Je recopie ici 4 arrêts cités dans le code civil sous le paragraphe [u:1l566f6q]"responsabilité du nouvel employeur"[/u:1l566f6q]

- toute personne qui en connaissance de cause aide autrui à enfreindre les obligations contractuelles pesant sur lui commet une faute délictuelle à l'égard de la victime de l'infraction (Com., 13 mars 1979)

- la responsabilité de la société concurrente est engagée même si la clause est litigieuse (10 mai 1983)

- la violation d'une clause de non-concurrence par une société concurrente complice peut être caractéristique d'un dommage imminent ou d'un trouble manifestement illicite justifiant la compétence du juge des référés qui peut interdire à la société l'exercice de son activité pendant 18 mois dans la même région que celle de l'ancien employeur (Lyon, 29 juin 1989)

Puis, sous le paragraphe suivant intitulé "[u:1l566f6q]limites aux pouvoirs des juges[/u:1l566f6q]"

- le juge des référés n'a pas le pouvoir d'ordonner la résiliation du contrat de travail d'un salarié (Soc., 13 mai 2003)

Les trois premiers arrêts ne font que confirmer ce que l'on savait déjà: la responsabilité du nouvel employeur peut être engagée.

Au début, la jurisprudence semblait faire une distinction selon que l'employeur avait ou non connaissance de la CNC liant le nouveau salarié avec son ancien employeur. Si il en avait connaissance sa responsabilité délictuelle pouvait être engagée.

Mais il semble, au vu de certains arrêts, que la jurisprudence se montre plus sévère envers le nouvel employeur et condamne celui-ci au paiement de dommages et intérêts alors même qu'il ignorait l'existence d'une telle clause, en retenant donc une simple faute de négligence, consistant à ne pas avoir fait les démarches nécessaires pour vérifier si une telle clause existait ou non.

Sur ce point donc, cela semble acquis

Cependant, le dernier arrêt n'est pas très clair: il semble exclure la possibilité d'une résiliation du nouveau contrat de travail.

Par fayevalentine, le 09/09/2010 à 22:13

petite erreur de manip, qui m'a conduit à poster un peu trop tôt mon message!

Image not found or type unknown

Je disais donc, soit cette action est exclue, soit c'est un problème de compétence (le juge des référés ne serait pas compétent) soit la solution est à appréciée en considération des faits, peut être particuliers, de l'espèce.

Voici l'arrêt en question:

[quote:th2ee1ho]LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article 873 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que l'arrêt attaqué, statuant sur l'appel d'une ordonnance de référé du président du tribunal de commerce, après avoir retenu que la société Vialatte Pneus avait conclu un contrat de travail avec M. X... en violation de la clause de non-concurrence souscrite au profit de son ancien employeur, la société Euromaster France, causant à celle-ci un trouble manifestement illicite, a ordonné sous astreinte à la société Vialatte Pneus de résilier le contrat de travail la liant à M. X... ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le juge des référés n'a pas le pouvoir d'ordonner la résiliation du contrat de travail d'un salarié, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé le texte susvisé ;

Et attendu que conformément à l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la cassation doit être prononcée sans renvoi, dès lors que la Cour de Cassation est en mesure de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne sous astreinte à la société Vialatte Pneus de résilier le contrat de travail de M. X..., l'arrêt rendu le 22 novembre 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Vu l'article 624 du nouveau Code de procédure civile, constate l'annulation des dispositions accessoires de l'arrêt relatives aux dépens et à l'application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Rejette les demandes de la société Euromaster France tendant à la résiliation du contrat de travail conclu entre la société Vialatte Pneus et M. X... ainsi qu'à l'allocation d'une somme sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Euromaster France à payer à la société Vialatte Pneus la somme de 2 000 euros ;

Met les dépens exposés devant la cour d'appel et la Cour de Cassation à la charge de la société Euromaster ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize mai deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 161 p. 157

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 22 novembre 2001[/*quote:th2ee1ho*]

Par **Stigma**, le **09/09/2010** à **22:46**

J'arrive un peu après la bataille mais il me semblait bien avoir vu passer récemment un arrêt qui aurait pu vous intéresser (et qui complète l'arrêt de 2003 concernant les pouvoirs du juge du principal) :

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJud ... &fastPos=1>

Par **fayevalentine**, le **11/09/2010** à **09:03**

En effet, cet arrêt est très intéressant et sa formulation ne laisse plus de place au doute: l'employeur ne peut ordonner la résiliation.

C'est à se demander où ces avocats, précédemment cités, ont trouvé que cela était possible...

Par **Lorella**, le 11/09/2010 à 10:06

Bonjour

Si l'ancien employeur apprend que son ex salarié a violé la clause de non concurrence, il peut arrêter de verser l'indemnité et lui demander le remboursement pour le temps qui n'a pas été respecté.

Il peut en outre envoyer au nouvel employeur un courrier en REC AR l'informant de cette clause (D'ailleurs tout employeur peut demander certificat de travail pour voir si une clause de non concurrence existe. C'est au nouvel employeur de se renseigner) et lui demander d'interrompre le contrat de travail sous peine d'engager une action en concurrence déloyale.

Par **Camille**, le 13/09/2010 à 12:50

Bonjour,

[quote="Stigma":2qb3bkad]J'arrive un peu après la bataille mais il me semblait bien avoir vu passer récemment un arrêt qui aurait pu vous intéresser (et qui complète l'arrêt de 2003 concernant les pouvoirs du juge du principal) :

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJud ... &fastPos=1>[/quote:2qb3bkad]

Tout à fait.

A noter toutefois, mais ça ne change pas la solution en ce qui concerne la question posée ici, qu'il s'agit en l'espèce d'un "accord de confidentialité" entre deux sociétés et non pas d'une "clause de non concurrence" entre un ex-employé et un ex-employeur.

Deux sociétés qui n'ont d'ailleurs pas l'air de bien savoir ce qu'est réellement un "accord de confidentialité" puisqu'elles semblent le confondre avec un "accord d'échange d'informations" et qu'en plus, dans l'un ou l'autre cas, une clause interdisant "l'embauche croisée" me paraît tout à fait abusive dans ces deux cadres.

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le 13/09/2010 à 13:03

Bonjour,

[quote="Lorella":37jh88sb]

Il peut en outre envoyer au nouvel employeur un courrier en REC AR l'informant de cette clause (D'ailleurs tout employeur peut demander certificat de travail pour voir si une clause de non concurrence existe. C'est au nouvel employeur de se renseigner) et lui demander d'interrompre le contrat de travail sous peine d'engager une action en concurrence déloyale.[/quote:37jh88sb]

Et bien, si j'ai un bon "conseil" à donner à l'ex-employeur, c'est de bien s'entourer de [u:37jh88sb]très[/u:37jh88sb] bons "conseils" avant de se lancer dans ce genre d'opération à

"effet boomerang"...

Et de bien relire [u:37jh88sb]très[/u:37jh88sb] attentivement la clause qu'il a écrite dans le contrat.

Un (bon) conseil adverse, sachant bien décortiquer ladite clause, pourrait souvent facilement y trouver l'exception excluant son application...

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **18/09/2010 à 09:29**

Bonjour Camille

Est ce à dire qu'une clause de non concurrence n'a pas beaucoup de valeur et qu'un salarié peut librement s'en affranchir (même s'il perd son indemnité) ?

Par **Camille**, le **18/09/2010 à 11:15**

Bonjour,

"Librement", non.

Mais généralement, soit la clause est très mal rédigée, trop vague, en méconnaissance des textes/jurisprudences, soit au contraire, elle est trop précise, dans le but de coller étroitement à ces textes.

Exemples typiques : dans la clause, c'est écrit "région Rhône-Alpes" ou "France et Europe occidentale" et sur le nouveau contrat, c'est écrit "région Alsace-Lorraine" ou "Océanie et Pacifique" (en caricaturant un peu).

Ou alors, d'un côté, c'est écrit "imprimantes Grand Public et applications graphiques" et de l'autre "imprimantes-tickets pour restaurateur, hôteliers et autres professionnels".