



Validité clause de non concurrence, VRP

Par **Monguilou**, le **14/09/2016** à **15:00**

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'un 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 **P.M.**, le **14/09/2016** à **15:19**

Bonjour,

La seule chose qui me semble ne pas tenir mais qui ne remet pas formellement en cause la validité de la clause de non concurrence, c'est que l'employeur devrait renoncer à la clause de non-concurrence dans le délai fixé mais à partir de la notification de la rupture du contrat de travail et non pas du départ effectif de l'entreprise...

Par **Monguilou**, le **14/09/2016** à **16:15**

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 **P.M.**, le **14/09/2016** à **16:43**

Pour le secteur géographique, même si c'est par rapport aux 12 derniers mois d'activité au lieu de 6 mois, il semble que l'[Arrêt 12-16050 de la Cour de Cassation](#) valide une telle limite : [citation]la cour d'appel, ayant rappelé la nature de l'activité professionnelle, objet de la clause de non-concurrence, et constaté que cette clause était limitée à la zone d'activité des six derniers mois, faisant ainsi ressortir que l'employeur ne s'était pas laissé la faculté de modifier à son gré son étendue dans l'espace, a exactement décidé qu'elle était licite[/citation]

Ce sont les concurrents de l'entreprise qui pourraient "se servir" petit à petit et je ne pense

pas que vous pourriez faire annuler la clause de non-concurrence pour le motif que vous évoquez car même s'il y avait cessation de l'activité de l'entreprise cela ne vous déchargerait pas de l'obligation de non-concurrence si toutefois la contrepartie financière vous est versée...

Par **Monguilou**, le **15/09/2016** à **08:51**

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 **P.M.**, le **15/09/2016** à **08:55**

Bonjour,

C'est tout le problème d'une clause de non-concurrence que l'on accepte de ratifier même si souvent l'on a pas le choix...

Je ne pense pas que la résiliation judiciaire du contrat de travail que vous pourriez demander sans avoir la certitude que cela aboutisse résoudrait le problème...

Par **Monguilou**, le **21/09/2016** à **18:35**

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

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

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **19:14**

Bonjour,

La clause de non concurrence prévoit cette disposition :

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

En plus l'entreprise pourrait vous réclamer des dommages-intérêts fonction du préjudice subi...

Par **Monguilou**, 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 **P.M.**, le **17/10/2016** à **17:47**

Bonjour,

Il me semble difficile d'obtenir que la clause soit illicite pour ce motif puisque sa rédaction envisage cette possibilité mais cela n'est pas non plus impossible, en tout cas la remarque est pertinente...

Par **Arnaud38**, le **08/11/2016** à **17:44**

Bonjour,

Si ta clause de non concurrence réponds aux 4 conditions:

Limite dans le temps

Intérêts légitimes

Spécificité de l'emploi

La contrepartie, alors elle est valide.

Si tu veux en savoir plus: <http://www.rechercheemploi.org/clause-de-non-concurrence/>

Par **P.M.**, le **08/11/2016** à **18:24**

Bonjour,

[citation]La contrepartie, alors elle est valide.[/citation]

Pas forcément si elle était dérisoire...

En plus, il manque une autre condition, c'est la limite géographique objet initialement du sujet...

Par **miyako**, le **09/11/2016** à **10:12**

Bonjour,

C'est justement sur la limite géographique qu'il y a problème.

Avec votre clause actuelle, vous ne pouvez pratiquement pas travailler. C'est pourquoi, il faut voir la compensation financière qui doit être en rapport.

Mais, on ne peut pas vous imposer la France entière. Là il y a des JP

Dans la Jp actuelle, pourtant abondante sur ce sujet, rien de bien précis.

Amicalement vôtre.

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/11/2016** à **13:56**

Bonjour,

Il y a au contraire des Jurisprudences qui indiquent que la France entière peut être imposée si l'activité du salarié et ses fonctions impliquent une telle étendue...

De toute façon, dans ce sujet ce n'est pas le cas et j'ai cité une Jurisprudence on ne peut plus précise...

Par **miyako**, le **11/11/2016** à **09:25**

Bonjour,

De telles jurisprudences sont contraires à la Convention Européenne des Droits de l'Homme, car cela revient à interdire de travailler.

Plusieurs fois, la France a été condamnée à ce sujet, même avec une compensation financière importante.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/11/2016** à **09:53**

Bonjour,

C'est vous qui décidez à la place des instances européennes...

Donc ce ne serait pas des Jurisprudences de la Cour de Cassation qui ont le mérite d'exister...

Nous attendons des preuves de ce que vous avancez, personnellement, je suis prêt à fournir les Jurisprudences indiquant qu'une clause de non-concurrence peut s'étendre à la France entière contrairement à ce que vous prétendiez même si c'est hors sujet...

Par **P.M.**, le **11/11/2016** à **10:53**

Je citerais par exemple et entre autres [l'Arrêt 08-44847 de la Cour de Cassation](#) très bien motivé :

[citation]la seule extension du champ d'application géographique à l'ensemble du territoire français de la clause ne rendait pas en soi impossible l'exercice par le salarié d'une activité professionnelle et qu'il appartenait donc à la cour d'appel de rechercher si, compte tenu de la limitation de l'interdiction à l'activité de conseil en management rémunérée selon les résultats dégagés et aux clients et fournisseurs de l'employeur, l'intéressé se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle[/citation]

C'est donc pratiquement réellement au cas par cas...

Il est donc faux de dire en généralisant : "Mais,on ne peut pas vous imposer la France entière .Là il y a des JP" ou "De telles jurisprudences sont contraires à la Convention Européenne des Droits de l'Homme ,car cela revient à interdire de travailler ." (que la ponctuation soit bien placée ou pas)...

Par **miyako**, le **13/11/2016** à **10:53**

Bonjour,

En France,il n' y a aucun texte fondamental dans le droit du travail qui encadre les CNC,mais seulement des JP qui ne répondent pas toujours au principe de la liberté du travail et de la liberté d'entreprendre de l'article 17 des lois du 02 mars et 17 mars 1791(décret d'Allarde)Principe constitutionnel.

Certaines JP sont mêmes contraires à l'article 8 de la CESDH et au articles 15 et 16 des droits fondamentaux Européens .

Dans le cas de Monguilou,le faite que la zone géographique ne soit pas définie clairement, à mon avis la notion d'espace n'est pas respectée ,car trop floue ,dont sujet à conflit.

Ensuite la compensation financière devrait être conséquente ;dans le droit allemand (proche du nôtre) ,c'est généralement 50% du salaire brut ,même chose dans beaucoup d'autres pays européens qui ont légiférer clairement sur ce sujet.

En france nous avons un tas de JP concernant les CNC (sans textes fondamentaux,hormis certaines conventions collectives)qui font que tout reste à la libre interprétation des juges;sources de conflits permanents .Un jour la JP va dire OUI un autre jour on va dire NON pour la même cause.

A quand la prochaine????

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/11/2016** à **14:59**

Bonjour,

Personne n'a dit qu'il y avait des textes législatifs régissant les clauses de non-concurrence mais je pense qu'il est inutile de vous prétendre d'une manière soi-disant crédible plus fort que la Cour de Cassation...

Quand on vous cite des Jurisprudence qui vous contredisent soit elles sont trop anciennes, soit elle ne correspondent pas, soit le fleuron elle sont contraires aux dispositions aux dispositions européennes...

J'ai cité l'Arrêt 12-16050 de la Cour de Cassation qui approuve une telle clause de non-concurrence et elle a été soumise à un avocat spécialiste qui n'a rien retrouvé à redire ni au secteur géographique ni à la contrepartie financière mais seulement sur la possibilité de renonciation à celle-ci par l'employeur...

En effet, ses dispositions correspondent et sont même en dessous pour sa durée de l'[Art. 17 de l'Accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975. Etendu par arrêté du 20 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 et élargi par arrêté du 28 juin 1989 JORF 11 juillet 1989.](#) :

[citation]L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de 2 années à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat (1) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Toutefois, dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de 6 mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de rupture (1) ou la date d'expiration précitée.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au représentant une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 2/3 de mois si la durée en est supérieure à 1 an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à 1 an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de représentation consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure à 173,33 fois le taux horaire du salaire minimal de croissance au cas où le représentant, engagé à titre exclusif et à plein temps (2), aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.[/citation]

Mais vous allez peut-être nous dire aussi que cet Accord interprofessionnel devrait être censuré avec votre mauvaise foi habituelle...

Par **miyako**, le **13/11/2016** à **16:01**

Bonjour,

Il n'empêche que dans le cas présent, la zone géographique n'est pas clairement nommée (villes départements) .C'est bien là tout le problème.

En plus ,dans le cas présent,nous sommes en présence d'une libre concurrence commerciale,puisque le salarié envisage de s'installer à son compte.

Donc le mieux serait qu'il consulte un avocat d'affaire,qui pourra beaucoup mieux le renseigner que nous ,qui n'avons pas ou peu d'expérience en la matière,la libre concurrence étant un tout autre sujet.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/11/2016** à **18:36**

Il était à prévoir que vous nieriez l'évidence comme si la libre concurrence ne devait respecter aucune règle et aucun engagement contractuel...

La zone géographique est conforme à l'Accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975. Etendu par arrêté du 20 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 et élargi par arrêté du 28 juin 1989 JORF 11 juillet 1989 confirmée par l'Arrêt 12-16050 de la Cour de Cassation qui approuve une telle clause de non-concurrence ne vous en déplaie...

C'est une clause de non concurrence qui s'applique après la rupture du contrat de travail y compris bien sûr lorsque l'ancien salarié s'installe à son compte et l'intéressé a déjà consulté un avocat...

C'est dommage que vous vous permettiez de répondre sur les forums sans savoir renseigner avec une expérience nulle ou simplement insuffisante car je ne vous autorise pas à parler en mon nom...

Votre irresponsabilité allait donc, sans maîtriser le sujet, de suggérer de passer outre la clause de non-concurrence et au besoin d'aller devant le Conseil de Prud'Hommes, puis la Cour d'Appel puis encore la Cour de Cassation pour pouvoir exercer un recours devant la Cour Européenne des Droit de l'Homme...

Par **miyako**, le **14/11/2016** à **08:54**

Bonjour,

que d'amabilité à mon égard !! je n'en demandais pas autant

Maître PM a parlé la messe est dite au nom du peuple la suite du feuilleton au prochain numéro.

Amicalement votre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/11/2016** à **09:10**

Bonjour,

Le lecteur pourra constater qui a argumenté en se référant à la Jurisprudence de la Cour de Cassation ou à un Accord National Interprofessionnel et même à l'avis d'un avocat et qui s'est

contenté de proférer des affirmations péremptoires du genre, entre autres :

[citation]on ne peut pas vous imposer la France entière[/citation]

[citation]De telles jurisprudences sont contraires à la Convention Européenne des Droits de l'Homme[/citation]

[citation]des JP qui ne répondent pas toujours au principe de la liberté du travail et de la liberté d'entreprendre[/citation]

[citation]Certaines JP sont mêmes contraires à l'article 8 de la CESDH et au articles 15 et 16 des droits fondamentaux Européens.[/citation]

[citation]Un jour la JP va dire OUI un autre jour on va dire NON pour la même cause.[/citation]

Personnellement, je ne critique pas la Cour de Cassation et ne m'érige pas en Juge, mais je n'ai fait que souligner ce que vous reconnaissez vous même votre inexpérience et votre manque de compétence sur le sujet qui se traduit par la contestation des éléments argumentés que j'ai produits...

Par **miyako**, le **15/11/2016** à **18:42**

Bonsoir,

Eh bien je raisonne en droit fondamental et je me base pour cela sur l'article L1121-1 du CT qui réaffirme le principe de la liberté de travailler qui demeure un droit constitutionnel fondamental. Le principe de l'article 17 des lois de mars 1791 est inscrit dans la constitution. Pour être valable une CNC doit laisser la possibilité au salarié, d'exercer normalement l'activité qui lui est propre (cas.soc; du 18 oct. 1952) et ne pas porter atteinte à la liberté de travail (cas.soc. du 04 mars 1970).

Pour l'instant seuls les départements 57,67 et 68 par le droit local encadre les CNC. Ailleurs, c'est la JP de la cour de cassation qui varie au gré des appréciations des juges, ce qui est absolument anormal. C'est bien pourquoi les procès sont multiples. Ce que fait depuis des années la chambre sociale, c'est du cas par cas. Les CNC n'ont jamais fait l'objet de débats ou de discussions en assemblée plénière ce qui aurait clarifier la situation une fois pour toute. et c'est bien là que cela ne va pas.

En ne limitant pas l'espace, sans le préciser clairement, on empêche le salarié d'exercer son emploi et son métier, ce qui constitutionnellement est interdit. Car obligatoirement on porte atteinte à la liberté de travailler; en plus, on est pas certain que ce soit bien les intérêts de l'entreprise qui sont réellement défendus.

Sans législation à ce sujet, c'est automatiquement la porte grande ouverte à de multiples conflits, c'est ce qui se passe aujourd'hui.

Voilà pourquoi, il y a débat et ce n'est pas une raison pour traiter les autres de menteurs ou d'usurpateur, comme vous le faites, quand ils ne font que soulever un vrai problème de droit fondamental, la liberté de pouvoir exercer le métier de son choix, partout et où l'on veut, dans le respect de la libre concurrence.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/11/2016** à **19:11**

Bonjour,

Vous raisonnez seul, contre l'Accord national interprofessionnel des voyageurs,

représentants, placiers du 3 octobre 1975. Etendu par arrêté du 20 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 et élargi par arrêté du 28 juin 1989 JORF 11 juillet 1989, la Cour de cassation et un avocat en recopiant des dates de Cassation mais sans les numéros d'affaire et la Jurisprudence ne varie pas au gré des appréciations des Juges mais pour contrôler si le Droit est respecté...

Mais nous comptons sur vous pour faire porter en assemblée plénière les Clauses de non concurrence vous le Tartarin des forums...

Emettre des vœux pieux pour que selon vous cela devienne plus clair n'a jamais résolu un sujet...

En l'occurrence la limite géographique est clairement défini par "le secteur visité au moment de la rupture ou éventuellement à celui dans lequel Mr X aura exercé son activité pendant les 12 mois précédents." notion reprise à la fois par l'Arrêt 12-16050 de la Cour de Cassation qui reprend la même et par l'ANI précité...

Vous aurez beau changer à chaque message vos faux arguments que cela ne changera rien car maintenant à vous croire aucune après nous avoir cité d'autres Pays européens où elles s'exercent aucune clause de non-concurrence ne pourrait exister car il faudrait pouvoir avoir "la liberté de pouvoir exercer le métier de son choix, partout et où l'on veut, dans le respect de la libre concurrence." (j'ai simplement changé la ponctuation pour la rendre conforme pour le respect du lecteur)...

Le poisson sait nager, inutile de vouloir le noyer...