



Clause de non-concurrence CDD

Par **tomtom678**, le **26/01/2015** à **11:52**

Bonjour,

J'ai été embauché en tant qu'ingénieur d'affaires pour une durée de 3,5 mois en CDD. J'ai une clause de non-concurrence s'étendant sur une durée d'un an avec une indemnisation de 20% par mois de mon salaire mensuelle brut. De plus, je lis explicitement dans mon contrat "Toutefois, Monsieur XX pourra être déchargé desdites obligations par la société XX dans les 40 jours qui suivent la notifications de la rupture du contrat de travail. Il s'engage le cas échéant à respecter une attitude de loyauté envers la société XX". Que sous-entendent exactement ces 40 jours et la société à t-elle le droit d'indiquer cela? Je suis limitée à la région ile-de-france et ne dois pas postuler chez des concurrents (sachant que je suis dans un cabinet de conseil travaillant dans les domaines Petrol & Gas, génération électrique et grand projet d'infrastructure) autrement dit quasiment toutes les sociétés en ile de france. Je voulais savoir si vous ne pensez pas que ses 20% soit une somme dérisoire. Car ne pas retrouver de travail pendant une durée d'un ans alors que j'ai été embaucher pour une mission de 3,5 mois je trouve cela très contraignant pour mon avenir sachant que c'est mon premier emplois. De plus, à cause de cette clause de non-concurrence puis-je prétendre au chômage sachant que finalement je ne retrouverai pas de travail pendant 1 an.

Par ailleurs, il est stipulé dans mon contrat que je dois réaliser de la prospection téléphonique, hors je n'ai jamais eu de téléphone professionnel. J'utilise aujourd'hui mon propre téléphone privé et mon numéro privé. Trouvez-vous cela normal sachant que je n'ai aucune compensation (je paye moi-même mon abonnement téléphonique). Enfin, je suis censé recevoir des primes pour mon activité et je n'ai toujours pas reçu mes primes. Est-ce normale? Je vous précise que je suis un jeune diplômé sortant d'école c'est donc mon 1er contrat et j'ai l'impression mon employeur a abusé de cette situation.

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **26/01/2015** à **12:18**

Bonjour,

Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ce serait donc au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier si c'est le cas au niveau de l'engagement et de la contrepartie financière si l'employeur n'y renonçait pas...

La formulation concernant le délai pour renoncer à la clause de non-concurrence est ambiguë puisque dans le cadre d'un CDD on peut considérer que la notification de la rupture n'existe pas lorsqu'il arrive à terme...

Si vous n'avez pas accès à un poste fixe dans l'entreprise, les modalités d'indemnisation ou des frais de téléphone devraient figurer au contrat de travail...

Il faudrait connaître la nature des primes que vous devriez percevoir et leurs modalités de versement...

Par **tomtom678**, le **26/01/2015** à **12:33**

Tout d'abord, merci pour votre aide.

Concernant les 20% d'indemnisation ne trouvez-vous pas cela dérisoire?

Concernant le délai de rupture de la clause de non-concurrence je n'ai pas très bien saisie votre réponse au vue de mon CDD.

Concernant le téléphone, il y a deux téléphones fixes qui sont pour les RH donc pas pour moi et aucune modalités d'indemnisation n'apparaît dans mon contrat concernant le téléphone. Il apparaît seulement une indemnisation de mes frais de déplacement (comme je suis commerciale, il me rembourse le transport ferroviaire/avion mais si je prends mon véhicule je dois payer de mon côté mon assurance professionnel).

Pour les primes, je dois les recevoir 2 mois après réception du paiement client, il y a une prime ou cela fait déjà plus de deux mois et une autre où mon patron a fait une erreur dans la facturation, d'où le décalage de la facturation mais je ne suis en rien responsable de cette erreur de facturation. J'ai l'impression que mon patron a fait exprès de faire une erreur pour être sûr de ne pas me payer ma prime (vu que je l'ai 2 mois après réception du paiement).

De plus, je vous donne un exemple: si je signe un contrat pour une durée d'un an aujourd'hui le 26 janvier 2015 (sachant que mon contrat CDD se termine le 27 février 2015) je ne pourrais donc jamais recevoir ma prime car il est indiqué que je ne suis payé que deux mois après facturation. De plus, je rapporterai de l'argent à la société pendant 12 mois (vu que j'ai signé un contrat d'assistance technique pendant une durée de 12 mois et mon employeur percevra de l'argent tous les mois pendant 12 mois), mais je ne recevrai rien en contre partie. Pour résumer je travaille et rapporte de l'argent, mais tout est fait en sorte dans mon contrat pour que je ne touche aucune prime. Sachant que c'est mon 1er contrat, j'ai l'impression que mon employeur a abusé de sa supériorité pour faire en sorte que durant mon contrat je puisse pas toucher mes primes...

Enfin, lorsque j'avais un salaire annuel brut lors de la négociation, j'avais demandé 30KBrut/an, sachant que c'était un CDD mon employeur m'a fait un contrat de 27KBrut/an + 10% de précarité (contrat CDD) afin d'en revenir au 30kbrut/an demandé. Je vous donne cet exemple pour vous faire comprendre la mentalité de mon employeur...

Par **P.M.**, le **26/01/2015** à **12:58**

C'est par rapport à l'étendue géographique et la durée que cela devrait être apprécié mais d'une manière générale 20 % cela n'est pas dérisoire...

Les indemnités kilométriques comprennent normalement l'assurance...

On peut se demander si le délai de 2 mois est justifié après paiement mais dès que vous avez droit à la prime elle doit vous être rétribuée en cas de rupture du contrat de travail, même si son paiement est différé...

Par **tomtom678**, le **26/01/2015** à **13:19**

Et une dernière question, puis je m'inscrire au pôle emplois et prétendre au chômage meme si je perçois cette indemnités de non-concurrence de 20% par mois?

Car la question que je me pose, c'est que pendant 1 an je ne pourrais pas retrouver de travail à cause de cette clause vu que ma société travail dans pratiquement tous les domaines d'activités et que je ne pourrais pas prétendre à un autre travail sachant que je n'ai une expérience que dans ce domaine...

Par **P.M.**, le **26/01/2015** à **13:37**

Vous pouvez effectivement vous inscrire à Pôle Emploi et ouvrir des droits à indemnisation malgré la clause de non concurrence...

D'autre part, les activités pour lesquelles la clause de non-concurrence s'exerce semblent plus limitées et il ne me semble pas que votre expérience dans un domaine précis de 3,5 mois soit un handicap pour pouvoir rechercher un emploi...

Par **tomtom678**, le **26/01/2015** à **13:50**

Merci pour toutes ces précisions. Concernant les 20% voici ce que je lis "Attendu que pour juger la clause de non-concurrence illicite et condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que la contrepartie financière prévue contractuellement et correspondant, pour six mois d'application de l'interdiction, à 1,14 mois sur la base du dernier mois travaillé est disproportionnée et dérisoire ; qu'ajoutant que les contreparties financières de non-concurrence correspondent en général au minimum à 33 % de la rémunération moyenne mensuelle brute sur les 12 derniers mois, la cour d'appel a fixé le montant de la contrepartie financière sur cette base puis, prenant en compte la somme déjà perçue à ce titre par le salarié, elle lui a alloué le solde à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la clause illicite". Je trouve que 20% est dérisoire sachant que d'autres employés qui sont dans la fonction RH de ma société ont une indemnités de 30%. Je suis désolé de revenir la dessus.

Pour mes primes et mon problème que j'utilise mon portable et mon abonnement, je souhaiterais savoir: si je n'ai toujours pas reçu mes primes à la date de mon départ puis je aller au prud'hommes pour les réclamer?

Par ailleurs, est ce normale que sur mon bulletin de paie il n'apparaissent pas mes congés RTT?

Merci une de fois de plus pour votre aide.

Par **P.M.**, le **26/01/2015** à **14:24**

J'espère que vous pourrez faire partager votre avis au Conseil de Prud'Hommes car c'est de son appréciation souveraine...

L'[Arrêt 11-10760 de la Cour de Cassation](#) traite d'une contrepartie financière qui n'a pas pris en compte la totalité de la rémunération et d'une étendue géographique circonscrite à Paris, l'Union européenne et la Suisse, en ce qui vous concerne vous percevriez 2,4 mois de salaire mensuel même si c'est pendant un mois et pour une étendue géographique limitée à l'Ile de France ...

Vous pourriez trouver d'autres décisions qui indiquent qu'une contrepartie financière inférieure à 10 % n'est pas dérisoire...

Si les primes sont acquises au terme du CDD, elles vous sont dues même si leur paiement est différé...

Il faudrait savoir suivant quel Accord RTT vous devriez avoir des jours de repos...

Par **tomtom678**, le **30/01/2015** à **12:41**

Bonjour une question toujours concernant mes primes.

Aujourd'hui mon CDD se termine le 27 février 2015. Seulement, comme je suis commercial dans un cabinet de conseil, j'ai fait signé pour ma société deux contrats de prestations de services qui s'étendent jusqu'à juin 2015 et septembre 2015. Mon patron me dit qu'il ne me paiera pas mes primes au-delà du 27 février alors que je continue à lui rapporter de l'argent jusqu'à juillet et septembre 2015 (tout en sachant que quand je ne serais pas là il a juste à envoyer les factures et demander des rapports d'activités de manière mensuelle). Pensez-vous qu'il est dans son droit de ne pas me donner de primes après mon départ alors que les contrats que j'ai signés lui rapportent de l'argent et que si j'étais en CDI ou autre je toucherais ces primes?

Merci beaucoup pour votre aide.

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **30/01/2015** à **13:35**

Bonjour,

A priori, s'il y a une action à avoir sur ces contrats, l'employeur n'a pas à vous verser le commissionnement...