



Clause de non-concurrence

Par **ben123**, le **08/07/2016** à **12:25**

Bonjour,

Actuellement ancien salarié d'une société de courtage en assurance, et suite a mon licenciement je suis en cours de création de ma société de courtage en assurances. J'ai il y a quelques jours, accepter sur mon compte facebook pro, des connaissances et clients de mon ancien employeur.

Aujourd'hui je recoit par LRAR de mon ancien employeur ceci :

«Monsieur,

Nous apprenons avec surprise que, depuis quelques semaines, vous démarchez la clientèle du Groupe (nom de la société).

Cette attitude de votre part nous surprend d'autant plus que nous vous rappelons que vous avez été salarié, sous contrat à durée indéterminée, de la société (nom de la société) du au , date a laquelle vous avez été licencié.

A ce titre, pour votre parfaite information, nous vous rappelons que vous avez signé, un contrat de travail, dans lequel est stipulé à l'article14 - terminaison du contrat de travail, que vous vous interdisez,

«A la terminaison du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, Monsieur X s'interdit tout acte de concurrence déloyale à l'endroit de la société (nom de la société) et s'interdit notamment, sans que cette liste soit exhaustive, et que ce soit pour son compte propre ou pour celui d'un tiers :

- de détourner la clientèle de (nom de la société) notamment au travers de manoeuvres de prospection de la clientèle que Mr X aurait été amené a connaitre et à gérer dans le cadre de ses fonctions au sein de la société (nom de la société)»

Or les éléments en notre possession nous permettent d'affirmer que vous contrevenez à ces engagements.

Nous vous demandons donc, par la présnete, de bien vouloir cesser tout type de détournement de clientèle que ce soit, et notamment en contactant notre clientèle via le reseau social Facebook, et d'honorer ainsi votre parole.

Nous souhaitons vivement que ce courrier vous fasse adopter une attitude plus honorable, à

default, nous vous verrions contraints d'envisager une issue juridique a ce différend.»

Cette clause dans mon contrat est elle une clause de non concurrence?

Sachant qu'elle n'est ni limité dans le temps et l'espace et que je n'ai reçu aucune contre partie financière liée à une clause de non-concurrence.

Le cas échéant, puis-je démarcher librement les clients que j'ai rencontré au cours de mon ancien emploi afin de leur proposer mes service?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **08/07/2016** à **16:29**

Bonjour,

Cette clause n'est pas une clause de non-concurrence mais un rappel de la loyauté que vous devez à votre ancien employeur qui aurait pu d'ailleurs être non écrit en vous abstenant notamment de démarcher la clientèle de celui-ci après le départ de l'entreprise...

Par **miyako**, le **09/07/2016** à **23:14**

Bonsoir,

Cette clause , n'était valable que durant votre contrat de travail .

Vous êtes donc libre de tout engagement à l'égard de votre ex entreprise .

Mais attention quand même au détournement de clientèle qui pourrait vous être opposé sur le plan commercial et non plus sur le plan du droit du travail.

Les réseaux sociaux laissent des traces et Facebook en particulier ,donc prudence.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **10/07/2016** à **08:34**

Bonjour,

C'est encore une fois complètement faux, à la différence d'une clause de non-concurrence qui ne s'applique qu'après la rupture du contrat de travail, l'obligation de loyauté l'est autant pendant l'exécution du contrat de travail qu'après sa rupture et pour le salarié ou l'ancien salarié, c'est bien dans le cadre du Droit du Travail, c'est pour son nouvel employeur que cela serait sur un plan commercial...

Par **miyako**, le **11/07/2016** à **11:05**

Bonjour,

Le contrat de travail est terminé ,il n'y a pas de clauses de non concurrence.
C'est donc du domaine de concurrence déloyale et non du droit du travail.
Le salarié nous disant clairement qu'il est en train de monter sa propre agence,
il ne travaille pas ailleurs.Son ex employeur peut le poursuivre en concurrence déloyale avec détournement de clientèle ,mais pas devant le CPH.Soit le TGI,soit le TC si la nouvelle ste est déjà crée.
Cela ne pourrait être du domaine du CPH que si l'ex salarié se livrait à une propagande hostile en diffamant et en dénigrant son ex patron sur des réseaux sociaux ou par des tracts ,ce qui n'est pas le cas.Et encore,je ne suis pas certain que même dans ce cas le CPH ne se déclare pas incompetent au profit du tribunal correctionnel,tout dépend comment les avocats présentent l'affaire.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **12:51**

Bonjour,
Peu importe que le contrat de travail soit terminé c'est lui qui est à l'origine du conflit, lorsqu'un salarié se livre à de la déloyauté, cela peut être du ressort du Conseil de Prud'Hommes car l'ancien employeur ne va pas le poursuivre plusieurs fois s'il y a différents actes de déloyauté...
En revanche, il pourrait également poursuivre la nouvelle société séparément car en plus on ignore quel statut aura la personne en son sein mais apparemment, elle n'est pas encore créée...
Vous faites une nouvelle fois erreur et je le prouverai dès que j'aurais un moment pour retrouver la Jurisprudence...
Je vous rappelle aussi que d'une manière complètement erronée vous affirmiez que l'obligation de loyauté ne s'appliquait que pendant l'exécution du contrat de travail...

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **16:56**

Bonjour,
On peut se référer notamment à l'[Arrêt 09-42572 de la Cour de Cassation chambre sociale](#) :
[citation]la nullité de la clause de non-concurrence ne fait pas obstacle à l'action en responsabilité engagée par l'employeur contre son ancien salarié en raison d'actes de concurrence déloyale de ce dernier lui portant préjudice[/citation]
Une clause de non concurrence illicite correspond à absence de clause de non-concurrence...
Je ne cite que cet Arrêt mais il y en d'autres...

Par **miyako**, le **11/07/2016** à **19:54**

Bonsoir,
encore une mauvaise JP qui ne s'applique pas à notre cas .
C'est bien d'aller à la pêche de JP sur le net ,mais encore faut il qu'elles s'appliquent aux cas

qui nous est soumis .

Cà n'a strictement rien à voir ,c'est l'histoire d'une ste qui a été rachetée par une autre et dans laquelle un salarié avait une CNC illicite qu'il appliquait .

Sortir une telle JP devant le CPH ,pour notre affaire ,les conseillers vont bien rigoler en délibéré .Et l'avocat d'en face ne manquera pas de contredire son confrère .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **20:28**

Comme d'habitude vous réfutez les Jurisprudences soit parce que vous ne les comprenez pas soit parce que vous faites preuve de mauvaise foi ou les deux...

La société Maceplast n'a jamais été racheté par l'ancien employeur et c'est auprès d'elle que l'ancien salarié s'est livré à des actes de déloyauté...

Vous prétendez que c'est les autres qui feraient rigoler la terre entière mais vous ne faites rire personne par votre incompétence et vos hérésies car déjà un conflit commercial ne peut concerner que des commerçants et des entreprises et en l'occurrence c'est l'ancien salarié qui est en cause pas une société en cours de création mais cela aussi cela vous dépasse... Vous n'allez pas à la pêche mais pêchez pas votre ignorance mais comme d'habitude plutôt que de vous contenter de répondre sur un point juridique, vous commencez par l'agressivité et ensuite vous allez vous plaindre et vous victimiser parce que l'on vous remet là où vous devez être sans aucune courtoisie qui vous soit due...

La Cour de Cassation consacre bien en l'occurrence la compétence des Juridictions saisies en chambre sociale pour des actes de déloyauté après la rupture du contrat de travail et la condamnation qui y a été prononcée même en absence de clause de non-concurrence ou si celle-ci est illicite, ce qui revient au même...

Je ne vais même pas faire l'effort de rechercher d'autres Jurisprudences pour vous sauf si l'intéressé me le demandait où un autre lecteur...

Par **miyako**, le **11/07/2016** à **21:31**

Bonjour,

merci PM vous êtes de plus en plus aimable.....

Sauf qu'ici ,le salarié exploite un fichier clientèle qui ne lui appartient pas,et ce n'est pas du domaine du CPH de juger ce genre d'affaire ,mais au juge pénal ou au TC si la ste se constitue .

La fameuse JP concerne une CNC illicite au départ mais appliquée par le salarié,donc le contrat de travail initial se poursuivait.Ce n'est pas le cas ici,il n'y a plus de contrat de travail et plus de salarié ,et pas de clause de confidentialité .Or le CPH juge les conflits entre employeur et salariés existants;sauf pour les CNC et certaines clauses de confidentialité comme cette JP du 19mars 2008 N°06-45322 ,mais qui ne s'applique pas à notre cas.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **21:53**

La preuve que si puisque la Cour de Cassation :

[citation]CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la société NMA de sa demande tendant à ce que M. X... soit condamné au paiement de dommages-intérêts pour actes de concurrence déloyale, l'arrêt rendu le 31 mars 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée[/citation]

Elle ne renvoie donc pas devant un autre type de Juridiction...

Je ne vous laisserai pas tromper le lecteur et ainsi l'injurier par votre mauvaise foi...

Le fichier clientèle n'appartient pas au salarié mais à l'employeur...

Vous n'avez rien compris malgré une clause de non-concurrence sans effet puisque illicite, c'est donc comme si elle n'existait pas, l'ancien employeur peut réclamer des dommages-intérêts à l'ancien salarié pour acte de concurrence déloyale devant le Conseil de Prud'Hommes puis ensuite la Cour d'Appel en chambre sociale...

Le contrat de travail ne se poursuivait pas chez l'ancien employeur puisque le salarié démissionnaire par courrier du 23 janvier 2006 , a été recruté par la société Maceplast selon contrat à durée indéterminée du 20 janvier 2006 prenant effet le 18 avril 2006 ; que la société NMA lui ayant indiqué qu'elle entendait appliquer la clause de non-concurrence prévue à son contrat de travail, le salarié a déclaré, en avril 2006, renoncer à sa démission ; que la société NMA ayant refusé cette rétractation et la société Maceplast ayant licencié M. X... en mai 2006 en raison de son obligation de non concurrence, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation de la clause de non-concurrence et de paiement de dommages-intérêts... Là non plus, il n'y a plus de contrat de travail en cours d'exécution...

Par **miyako**, le **11/07/2016** à **22:41**

Bonsoir,

Dans cette JP il s'agit à l'origine d'une CNC et licite ou pas le salarié l'appliquait, donc le précédent contrat sur la CNC se poursuivait sur ce point précis.

Dans notre cas ,bien entendu le fichier clientèle appartient à l'entreprise et c'est bien pourquoi l'ex salarié n'a aucun droit de l'exploiter ,et de faire de la prospection sur les réseaux sociaux via ce fichier , c'est non seulement un détournement de clientèle ,mais en plus du vol des données clientèle .

l'employeur est donc en droit de réclamer des comptes aux salariés, pas devant le CPH ,mais devant le tribunal correctionnel (TGI), car c'est un délit pénal. Il peut le faire sous forme de citation directe ,bien plus efficace qu'une procédure longue devant le CPH.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/07/2016** à **23:13**

Mais c'est une nouvelle fois impensable si l'on ne vous connaissait pas la Cour de Cassation renvoie la demande de dommages-intérêts pour concurrence déloyale devant la Cour d'Appel

en chambre sociale autrement constituée...

Dans le présent sujet, vous ignorez complètement s'il y a eu vol et ce n'est d'ailleurs pas l'interrogation du salarié qui nous a simplement demandé s'il s'agissait d'une clause de non-concurrence, vous avez commencé par répondre : "Cette clause , n'était valable que durant votre contrat de travail." ce qui est complètement faux concernant l'obligation de loyauté alors qu'en plus elle commence par : "A la terminaison du contrat de travail", alors n'essayez pas de noyer le poisson comme toujours en traitant de tout autre chose et en nous disant en plus : "Il peut le faire sous forme de référé urgent ,bien plus rapide que le CPH" alors que vous prétendiez que celui-ci est de toute façon incompétent sans le démontrer...

Vous allez jusqu'à modifier vos messages après mes réponses parce que vous vous apercevez que vous avez écrit des énormités...

Vous voyez du pénal partout mais l'affaire pourrait aussi être portée devant le Juge civil et si cela concerne des actes commis après la rupture du contrat de travail autre que le CPH sauf qu'ici, ce n'est pas l'employeur qui nous interroge mais le salarié, il est vrai que votre penchant naturel c'est de toujours vous situer côté employeur...

Par **P.M.**, le **13/07/2016** à **08:25**

Bonjour,

Quand je pense que simplement pour me contredire alors que j'avais répondu précisément à l'interrogation posée et ramener votre prétendue science, vous vous êtes fourvoyé en affirmant à tort que :

- l'obligation de loyauté s'arrête en même temps que le contrat de travail
- le détournement de clientèle ne concerne que le droit commercial et pas le droit du travail
- vous êtes allé jusqu'à invoquer une Jurisprudence concernant une clause de confidentialité mais surtout la contestation par le salarié de son licenciement
- pour réclamer des dommages-intérêts en raison d'une concurrence déloyale, c'est au pénal que l'employeur doit attaquer le salarié parce que c'est plus rapide que devant le Conseil de Prud'Hommes

Alors que pour démontrer que l'incompétence du Conseil de Prud'Hommes peut être relevée pour des faits s'étant produits uniquement après le départ du salarié, si vous connaissiez la Jurisprudence, il vous suffisait de citer l'Arrêt 94-43140 de la Cour de Cassation que je connaissais depuis le début même si cela ne répondait pas au sujet...

Mais j'ai voulu vous montrer en vous tenant tête que le petit jeu auquel vous vous livrez habituellement peut se retourner contre vous en vous ridiculisant...