

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Quelles sont les clauses pour se protéger du départ d'un salarié ?

Un salarié qui passe à la concurrence, emmène avec lui ses fichiers clients et débauche les collaborateurs de l'entreprise ? Un scénario rare, mais pas impossible. Pour l'éviter, mieux vaut prendre certaines précautions, en se reposant par exemple sur des clauses.

Incluse dans le contrat de travail ou prévue dans la convention collective, la clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après son départ, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. « *Elle est à manier avec prudence et circonspection* », prévient Stéphane Finore, conseil expert social au sein du cabinet Acofi, membre du groupement France Défi. Son application répond en effet à des critères de validité bien précis. Le non-respect d'un seul suffit à ouvrir droit au paiement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié.

Les limites de la clause de non-concurrence

« *La clause doit servir à protéger les intérêts légitimes de la société* », souligne Stéphane Finore. C'est le cas, par exemple, d'un commercial en possession du fichier client ou d'un technicien ayant un savoir-faire acquis dans l'entreprise et qu'il pourrait revendre ailleurs. Pour être valable, elle doit préciser une indication géographique et une limitation de temps. Depuis un arrêt de la Cour de cassation de 2002, le versement d'une indemnité compensatrice – qui ne doit pas être « négligeable » – est devenu obligatoire. « *Un critère souvent oublié par les employeurs, qui n'ont pas actualisé leurs clauses* », note l'expert.

À LIRE AUSSI

Rupture conventionnelle : les pièges à éviter

Stéphane Finore met en garde contre le risque « *de tomber dans la « clause léonine* » ». À savoir une limitation trop large qui rendrait la clause de non-concurrence inapplicable, car jugée comme une entrave à la liberté de travail. « *J'ai déjà vu des techniciens interdits de travailler sur toute l'Europe, ça ne tient pas.* » Autre erreur : ne pas prévoir la possibilité de lever la clause. « *Une grosse erreur*, considère Stéphane Finore. *Cela oblige le dirigeant à devoir les indemnités financières prévues dans la clause jusqu'au terme de la durée définie, que le salarié ait retrouvé ou non un emploi.* »

Les clauses de non-import de clientèle et de non-débauchage

« *Ces clauses sont souvent confondues avec la clause de non-concurrence. À tort* », explique Stéphane Finore. L'objectif de la clause de non-import, dite aussi « clause de clientèle », est d'empêcher le salarié de démarcher ses anciens [clients](#), quand celle de non-débauchage interdit d'attirer d'anciens collaborateurs pour le compte de la nouvelle entreprise. À la différence de la clause de non-concurrence, leur application n'est pas conditionnée au versement de contreparties financières.

« Il faut là aussi ne pas tomber dans l'excès des limitations, en intégrant notamment une durée dans le temps » Stéphane Finore

Le risque : qu'elles soient requalifiées en clause de non-concurrence et considérées comme nulles par le juge en l'absence de contreparties financières.

La « clause » de loyauté

Il ne s'agit pas ici d'une clause à proprement parler mais davantage d'une obligation qui s'impose au salarié. On touche ici à la concurrence déloyale et à la [réputation](#) de la société, que ce soit par un dénigrement systématique, des propos préjudiciables ou en jouant sur la confusion entretenue par un salarié qui aurait quitté l'entreprise mais qui prospecterait encore en son nom. Si elle peut être ajoutée par écrit au contrat de travail, « *elle est inhérente à la relation contractuelle, même une fois celle-ci terminée* », note l'expert.

Publié le jeudi 13 juin 2019 à 09h05

Par Arnaud Bertrand, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr