Image not found or type unknown

Investigations et clause de non concurrence

publié le **08/07/2014**, vu **2345 fois**, Auteur : Cabinet David Krist

Comment démontrer la violation de la clause de non concurrence ? La clause de non-concurrence a pour spécificité de s'appliquer après la fin du contrat de travail. Il est du ressort de l'employeur de prouver la violation de la clause par son employé. Mener des investigations permet de rassembler les preuves nécessaires à la démonstration de la faute pour faire condamner le salarié et le nouvel employeur.

Les conditions de validité de la clause

La clause de non concurrence est strictement encadrée et respecte des conditions bien précises:

- **Être limitée dans le temps et dans l'espace** : l'interdiction ne doit pas être permanente et doit uniquement s'appliquer dans un secteur géographique où la nouvelle activité du salarié pourrait concurrencer l'entreprise.

- **Être limitée quant à la nature des activités interdites**

- **Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise** : il doit s'agir d'une activité qui concurrence réellement l'entreprise

- **Prévoir une contrepartie financière** versée au salarié, dont le montant, qui ne peut être dérisoire, est librement fixé par l'employeur et le salarié.

Toutes les conditions doivent être respectées. En cas de non-respect de l'une d'elles, la clause de non-concurrence est nulle et ouvre droit au paiement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié.

Les conditions de violation de la clause

La violation de la clause de non-concurrence est établie dès lors que le salarié exerce une activité en contrevenant aux limites fixées par la clause.

Cependant, le simple fait de postuler à un emploi similaire, même auprès d'une société concurrente, ne constitue pas une violation de la clause. Pour considérer que celle-ci n'est pas respectée, il faut démontrer que l'ancien salarié réalise **"plusieurs" actes** concrets dans ce sens.

Néanmoins, il arrive que ni l'Avocat ni son client n'aient les moyens nécessaires pour établir sérieusement les preuves. Confrontés à cet obstacle, ils se tournent alors vers un Enquêteur de Droit Privé afin de **rechercher les éléments** manquants à la défense.

Mener des investigations permet d'évaluer, dés les premiers soupçons, si la violation de la clause peut d'ores et déjà être évoquée et permettre de diligenter une enquête plus poussée.

L’enquêteur produit des **rapports précis**, circonstanciés et détaillés, qui récapitulent l’ensemble des informations recueillies au cours des enquêtes, afin d’être pris en compte par les Magistrats qui auront à se prononcer.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect ?

- Le **remboursement** de la contrepartie indûment perçue
- L’**interdiction** de poursuivre l’activité concernée
- La **condamnation** du salarié au paiement de dommages et intérêts

Les enquêtes **fixent les preuves** qui permettent de faire condamner l'employé et le nouvel employeur, qui, en connaissance de cause, a recruté un salarié tenu par une clause de non concurrence. Situation qu’il doit obligatoirement vérifier au préalable.

En résumé

- Il est du ressort de l’employeur de prouver le non respect de la clause par son employé

- Mener des investigations permet de rassembler les preuves nécessaires à la démonstration de la violation

- Le nouvel employeur et le salarié peuvent être condamnés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés