Image not found or type unknown

la concurrence déloyale d'un ancien salarié

Jurisprudence publié le **23/11/2022**, vu **3513 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Il est admis qu'un salarié qui a rompu son contrat de travail, peut créer une société concurrente à celle de son employeur , sous réserve qu'il n'existe pas de clause de non-concurrence prévue par son ancien contrat de travail.

Il est admis qu'un salarié qui a rompu son contrat de travail, peut créer une société concurrente à celle de son employeur , sous réserve qu'il n'existe pas de clause de non-concurrence prévue par son ancien contrat de travail.

Toutefois, même en l'absence de clause de non- concurrence, le salarié est tenu d'une obligation de loyauté, qui l'empêche d'exercer une activité concurrente déloyale.

Ainsi, il est admis qu'un ancien salarié est libre de créer une entreprise concurrente sauf à ce que cette création s'accompagne de faits constitutifs de concurrence déloyale, tel que le détournement de documents appartenant à l'ancien employeur.

Dans le cas où un ancien salarié commet des actes constitutifs de concurrence déloyale l'ancien employeur peut donc agir, sur le fondement des articles 1240 et 1241 du Code civil, en concurrence**déloyale** à l'encontre de son ancien salarié.

L'action en concurrence déloyale est celle intentée à l'encontre d'un ancien salarié qui, à l'issue de la rupture de son contrat de travail, par des moyens illégaux, manœuvres ou procédés frauduleux, exerce une activité concurrente de celle de son ancien employeur.

La Cour de Cassation vient rendre un arrêt en rappelant les obligations d'un ancien salarié et les sanctions qu'il peut subir, qi il se livre à des actes de concurrence déloyale.

À l'égard des tiers, la responsabilité des dirigeants ne peut être engagée que s'ils ont commis une faute séparable de leurs fonctions et qui leur soit imputable personnellement .

Il doit s’agir de fautes , assez graves incompatible avec l’exercice normal des fonctions sociales.

Commet une faute séparable de ses fonctions le dirigeant à l’origine du détournement déloyal d’informations confidentielles relatives à l’activité de la société dont il était antérieurement salarié, au profit de la société créée après son départ.

Cass. com. 7-9-2022 n° 20-20.404 F-D

Ainsi, tout ancien salarié doit s’abstenir d’acte de débauchage, de dénigrement de l’entreprise pour laquelle il travaillait, divulgation de renseignements confidentiels et concurrentiels. (Détournement de fichiers de clientèle etc..)

Le débauchage de salariés ne devient, en effet, illicite que s'il résulte de manœuvres déloyales et entraîne une désorganisation de l'entreprise concurrente .

Pour faire l’objet d’une sanction, ces actes de concurrence déloyales doivent entrainer une désorganisation financière ou matérielle de l’entreprise.

L’action en concurrence déloyale nécessite de prouver la faute car il n y a pas de présomption de responsabilité.

Il faut donc prouver cette désorganisation pour que l’action en concurrence déloyale puisse être fondée.

La Cour de Cassation avait jugé que « La nullité de la clause de non-concurrence en raison de l’absence de contrepartie financière ne fait pas obstacle à l’action en responsabilité engagée par l’employeur contre son ancien salarié dès lors qu’il démontre que ce dernier s’est livré à des actes de concurrence déloyale àson égard et ce même si l’employeur a également engagé une action identique contre le nouvel employeur devant la juridiction commerciale. » Cass. soc., 28 janv. 2005, pourvoi no 02-47.527, arrêt no 228 F-P+B

Il est également possible à l’ancien employer, de solliciter, en référé et sous astreinte , à son ancien salarié de cesser ses actes de concurrences déloyales.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous pouvez me poser vos questions sur conseil-juridique.net: http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

JOAN DRAY

Avocat

MANDATAIRE EN TRANSACTIONS IMMOBILIERES

joanadray@gmail.com
www.vente-par-avocats.com
76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL : 09 .54 .92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés