



Prise d'acte / clause de non débauchage

Par **HOGO9123**, le **29/10/2013** à **15:32**

Bonjour,

je me permet de vous donner mon cas et j'espère qu'une personne pourra m'apporter des réponses. Mille mercis d'avance.

J'ai été embauché en CDI. Les relations avec mon entreprise se sont mal passées et après deux courriers restés sans réponse j'ai pris acte de la rupture de mon contrat et suis parti de cette boîte.

J'ai motivé ma prise d'acte par le fait qu'une personne nouvellement nommée a pris en charge certaines de mes précédentes fonctions. Pour compenser, on m'en a donné de nouvelles. Je considère qu'il s'agit d'une modification de mon contrat.

Je suis donc partie sans respecter de délai de préavis avant démission.

4 autres salariés (qui m'étaient subordonnés) sont partis après moi dans mon nouvel entreprise. L'employeur m'a fait comprendre qu'il allait me demander des dommages-intérêts pour non respect de mon préavis et pour non respect de ma clause de non débauchage.

Aurais-je du respecter un préavis alors que j'ai pris acte de la rupture ? Peut-il me poursuivre pour non-respect de ma clause de débauchage parce que 4 autres salariés sont venus dans ma nouvelle boîte après mon départ. Ma prise d'acte est-elle justifiée par un motif grave ?

Je sais que mon cas est difficile, si des personnes ont déjà rencontré ces questions, je suis preneur.

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **16:20**

Bonjour,

Si vous prenez acte de la rupture du contrat de travail ce n'est pas pour effectuer le préavis mais maintenant le Conseil de Prud'Hommes devra analyser les griefs reprochés à l'employeur pour juger si cela a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission sans respect du préavis...

De la même manière en quelque sorte, il devra être jugé si vous avez incité les salariés au débauchage, ce que la coïncidence pourrait faire penser et si ainsi vous vous êtes comporté d'une manière déloyale à l'encontre de votre ancien employeur...

Par **Juriste-social**, le **30/10/2013** à **09:36**

Bonjour,

Concernant votre prise d'acte tout d'abord :

Il semble que vous aviez un poste d'encadrement ou de direction. Si la nomination de cette nouvelle personne a entraîné pour vous un appauvrissement/diminution de vos responsabilités/fonctions, la jurisprudence considère qu'il s'agit d'un grief suffisamment grave pour justifier une prise d'acte (lire notamment ces arrêts disponibles sur Légifrance qui vous donneront quelques éléments de réponse : cass. soc., 23 juin 2010, n°08-70446 ; cass. soc., 30 mars 2011, n°09-71824 ; cass. soc., 10 mai 2012, n°10-21690).

Il conviendra en tout état de cause que vous parveniez à démontrer cet appauvrissement.

Concernant le non-respect de votre préavis avant "démission" :

Ainsi qu'il vous a été dit plus haut, la prise d'acte rompt immédiatement le contrat, de sorte qu'en principe vous n'avez pas à respecter de préavis. Toutefois, la jurisprudence, pour tenter de limiter les prises d'actes intempestives, condamne le salarié à payer des dommages-intérêts pour non-respect du préavis si la prise d'acte est jugée comme produisant les effets d'une démission au regard de griefs insuffisamment graves. Voir notamment ces arrêts pour plus de précision : cass. soc., 2 juill. 2008, n°07-42299 ; cass. soc., 8 juin 2011, n°09-43208.

Concernant le soi-disant non-respect de votre clause de non-débauchage :

Le seul fait que des salariés, même subordonnés à vous, aient quitté après vous ou concomitamment l'entreprise pour venir travailler au sein de votre nouvelle entreprise ne me paraît pas suffisant.

En effet, la preuve d'agissement de débauchage nécessite de l'employeur la démonstration de faits fautifs précis imputables au salarié (cass. soc., 1 mars 2011, n°09-43098).

La jurisprudence précise que l'existence d'un simple faisceau de présomptions ne constitue pas des faits fautifs imputables au salarié (cass. soc., 21 oct. 2008, n°07-43943).

Si votre employeur se contente de dire que des salariés sont partis en même temps que vous, vraisemblablement le Conseil de prud'hommes, et surtout la Cour d'appel le cas échéant, ne se satisferait pas de ce seul élément. Il faut impérativement la démonstration d'une faute qui vous est imputable.

Je vous conseille de vous rapprocher d'un syndicat ou d'un avocat pour la suite.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **30/10/2013** à **10:56**

Bonjour,

Effectivement, si vous êtes assigné par l'employeur devant le Conseil de Prud'Hommes, il faudra rédiger des conclusions complètes pour répondre à celles de l'employeur et à ses demandes lorsque vous les connaîtrez...