



Limitation mobilité professionnelle légale ?

Par **LEAD2017**, le **27/02/2017** à **08:25**

Bonjour,

Est-il légal que suite à une décision de la commission européenne, il soit imposé à des salariés d'une entreprise de ne plus pouvoir être recrutés dans une autre entreprise pendant 3 ans afin de verrouiller le fait que des informations sensibles que ces salariés pourraient détenir ne puissent être transmises à cette autre entreprise (problématique de concurrence de marché) ?

Ce type de limitation de la mobilité professionnelle ne devrait-elle pas faire l'objet d'un avenant au contrat de travail mentionnant une clause de non-concurrence (ou alors une clause de confidentialité, bien que dans ce dernier cas, il devrait rester possible d'être embauché par cette autre entreprise non ?)?

Aujourd'hui, les salariés de cette entreprise sont "pressés" de signer un simple engagement de confidentialité en sachant que l'autre entreprise en question devra observer un délai de carence de 3 ans avant de pouvoir embaucher un salarié concerné par ces contraintes de confidentialité.

D'avance merci.

Par **P.M.**, le **27/02/2017** à **09:26**

Bonjour,

Il est impossible de répondre aux questions sans connaître d'une part la décision de la commission européenne et d'autre part comment cette interdiction est formulée si elle ne figurait pas au contrat de travail et si le salarié n'a pas accepté de conclure un avenant sachant que tous les salariés doivent observer une obligation de loyauté et même de confidentialité sans qu'elle soit écrite...

Par **LEAD2017**, le **27/02/2017** à **14:41**

Voir Case M.7724 sur le site de la commission européenne pour plus de détails.
Sur cette base, les salariés concernés sont donc "poussés" à signer un engagement de confidentialité d'ici fin février, qui leur fermera les portes pendant 3 ans des entreprises

d'AIRBUS DS Satellites.
Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **27/02/2017** à **15:47**

Si vous aviez le lien à fournir sur le forum ce serait plus simple...
Mais vous devez avoir des Représentants du Personnel pour vous en rapprocher...
Tout dépend ce qu'il y a dans l'avenant mais même en étant poussé, on peut toujours refuser...

Par **LEAD2017**, le **27/02/2017** à **16:51**

http://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/case_details.cfm?proc_code=2_M_7724

Par **P.M.**, le **27/02/2017** à **17:35**

Personnellement, cela ne m'apporte rien pour pouvoir vous en dire plus...
Toutefois, si c'est une clause qui empêche d'aller travailler dans une entreprise concurrente après la rupture du contrat de travail, elle devrait être qualifiée de non-concurrence avec notamment une contrepartie financière sous réserve de l'appréciation des Juges...