



Validité et application d'une clause de non débauchage

Par **SmartBoy**, le **27/09/2010** à **23:13**

Bonjour,

J'ai démissionné de la société X, SSII en France, en octobre 2009, pour entrer dans la société Y, hors union européenne, d'un cœur de métier différent de X, et non cliente de X.

Dernièrement, un poste s'étant libéré dans ma société Y, j'en ai informé un ancien collègue de la société X qui a donc postulé (via le site web de Y, l'annonce étant complètement publique) : il vient de recevoir une réponse positive ! ;)

Mais au moment de donner sa démission, le directeur de la société X lui a répondu qu'il allait me poursuivre pour non respect de ma clause de non débauchage.

Clause que je viens de retrouver dans mon ancien contrat :

« Après votre départ du groupe X, vous vous engagez à ne pas favoriser par votre action personnelle le recrutement de salariés du groupe X.

Cet engagement vaut pendant une durée de deux ans après votre départ du groupe

En cas de non respect de cet engagement, vous seriez redevable d'une indemnité égale à 10 fois le salaire brut mensuel de toute personne salariée du groupe X engagée par votre nouvel employeur »

Questions :

Cette clause est elle valable ? (non délimitée au sens géographique ni au sens métier et non rémunérée)

Le cas échéant, peut-il la faire valoir ? Sachant que même si j'ai bien sûr échangé avec mon ancien collègue de cette opportunité, je ne suis pas le décideur de l'embauche et mon nom n'apparaît contractuellement nulle part pour son embauche... En gros, que signifie le « favoriser par votre action personnelle » ?

Merci d'avance de vos contributions!

Par **P.M.**, le **27/09/2010** à **23:29**

Bonjour,

Il faudrait savoir si l'employeur X peut avoir la preuve de vos contacts vis à vis de votre ancien collègue car cela pourrait être considéré comme une déloyauté sinon, vous ne pouvez pas être tenu pour responsable de ses décisions et pas plus de celles de l'employeur Y...