



LES FRAGILISATIONS/DÉSORGANISATIONS D'ENTREPRISE

La débauche de personnel

UNE NOTION DE RUPTURE ABUSIVE

Le débauchage ou débauche de personnel qualifie l'action d'un salarié qui rompt abusivement le contrat qui le lie à son employeur pour accepter d'être engagé par une entreprise concurrente. Ainsi, au regard des dispositions de l'article L1237-3 du code du travail, «[...]le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent». Pour cela, il faudra nécessairement démontrer:

- ▶ Qu'il est intervenu dans la rupture,
- ▶ Qu'il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail,
- ▶ Qu'il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.



UN ACTE DE CONCURRENCE DÉLOYALE À MATÉRIALISER

Par principe, le fait qu'une entreprise débauche le personnel d'un de ses concurrents ne suffit pas pour constituer en soi un acte de concurrence déloyale. Pour qu'une faute soit matérialisée, il importe donc de mettre en évidence, par exemple, la **désorganisation du fonctionnement de l'entreprise** dite victime. La matérialisation d'une perturbation ou d'un simple déplacement de clientèle ne suffira donc pas.

Par ailleurs, le débauchage d'employé pourra, dans de très nombreux cas, être considéré comme licite si son contrat de travail ne fait référence à aucune **clause de non-concurrence**, même si au demeurant, le transfert de l'employé conduit à un déplacement de clientèle. Pour réduire le risque de concurrence déloyale, l'employeur peut aussi faire le choix de s'accorder avec ses contractants sur une **clause de non-sollicitation**. Ces deux notions sont précisées ci-après.

EXISTENCE DE CLAUSES RESTRICTIVES

La clause de non-concurrence

Ce type de clause impose à l'employé de ne pas faire concurrence à son employeur une fois qu'il aura quitté l'entreprise. Toutefois, 4 conditions doivent être remplies sous peine de nullité, à savoir:

- ▶ La clause doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise,
- ▶ La clause doit être limitée dans le temps et l'espace,
- ▶ La clause doit comporter une contrepartie financière,
- ▶ La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et de la possibilité pour ce dernier de retrouver un emploi.

Ces éléments sont rappelés de manière générale par l'article L120-2 du code du travail et de façon plus exhaustive par une jurisprudence de 2002 de la chambre sociale de la Cour de Cassation.

La clause de non-sollicitation de personnel

Par ce type de clause, le contractant d'une entreprise s'engage vis-à-vis de cette dernière à ne pas solliciter ou embaucher les salariés ou collaborateurs de son cocontractant. Reposant sur un régime moins restrictif que celui de la clause de non-concurrence, la clause de non-sollicitation de personnel participe dans une certaine mesure à prévenir les velléités de débauchage du personnel.

RÉAGIR FACE À UNE ATTEINTE À LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

Parce qu'elles ne sont pas nécessairement liées à l'existence d'une infraction à la loi pénale, les atteintes à la sécurité économique se révèlent parfois difficiles à comprendre ou à identifier pour le dirigeant d'une petite ou moyenne entreprise ou par des salariés.

Si vous pensez être victime d'un débauchage de personnel, vous devez:

- ▶ Solliciter rapidement les services d'un avocat qui vous aidera à matérialiser au mieux l'acte de concurrence déloyale dont vous êtes victime, ainsi que la nature de votre préjudice,
- ▶ Vous rapprocher du tribunal de grande instance pour un contentieux avec un salarié ou le tribunal de commerce si le contentieux vous oppose à un autre commerçant,
- ▶ Garder à l'esprit que le délai de prescription est de 5 ans, ce délai commençant à courir à compter du jour où les faits de concurrence déloyale ont pris fin (article 2224 du code civil).
- ▶ Pour toute autre question, la brigade numérique de la gendarmerie est à votre disposition sur www.gendarmerie.interieur.gouv.fr