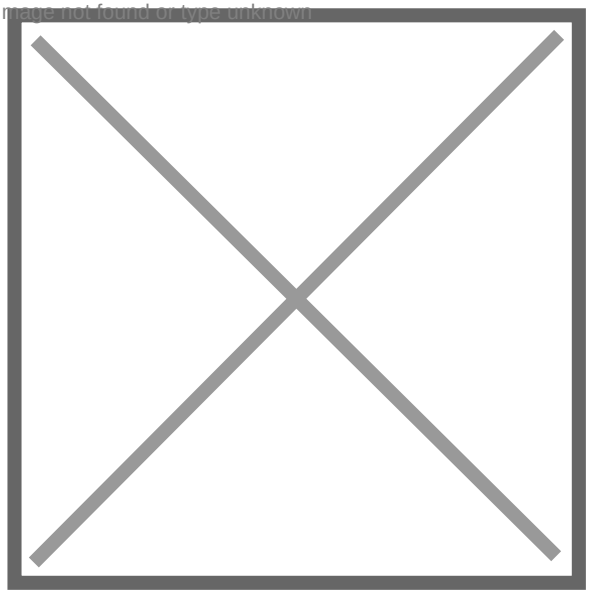
Image not found or type unknown



Entrave à la liberté de travailler ?

Par **Sophie**, le **05/01/2011** à **17:52**

Bonjour,

Je suis salariée d'une entreprise spécialisée dans le web marketing depuis presque 1 an et demi.

Pour des raisons propre au fonctionnement de l'entreprise en question, j'ai remis en main propre a mon employeur ma lettre de démission mi novembre 2010. Je dispose d'un préavis de 2 mois qui arrive a échéance dans quelques jours.

Au cours de ma recherche d'emploi, j'ai appris que l'un des clients avec lequel je travaille depuis un an recrute une responsable marketing. C'est donc tout naturellement que je lui ai fait parvenir ma candidature.

Il est a noté que dans le contrat de service que je lui ai mis en place avec la société dans laquelle je suis actuellement salarié, il y'a une clause de non sollicitation du personnel qui est formulée de cette façon " Le client s'engage à ne pas **débaucher** le personnel technique ou commercial de la société XXX directement ou indirectement, notamment par le biais de l'une de ses filiales, sauf accord exprès de la société XXX, et ce, pendant une durée de deux années à compter de la date des dernières prestations réalisées par la société XXX pour ce client".

J'ai préféré, lors de mon entretien d'embauche, soulever ce point auprès de la société cliente envers laquelle j'ai transmis ma candidature.

Afin de s'assurer de ne pas avoir de retours juridique par la suite, cette société a pris contact avec mon employeur actuel afin d'éclaircir ce point.

Il s'avère que mon employeur actuel, me comparant à un joueur de foot, ne souhaite donner son accord que si cette société débourse plusieurs milliers d'euros de compensation pour un préjudice qu'elle aurai subi. J'en ai moi même discuter avec mon gérant en lui expliquant qu'il ne s'agit pas d'une débauche étant donné que j'ai pris l'initiative de postuler auprès de ce client et ce un mois après avoir remis ma lettre de démission.

Juridiquement parlant, il me semble que l'article L1237-3 du Code du travail parle de cette notion de débauchage et dis :
"Le second employeur est responsable solidairement avec le salarié, du dommage causé au premier employeur par la rupture abusive imputable au salarié dans 3 cas :
- il est intervenu dans le débauchage,
- il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail,
- il a continué à employer un salarié après avoir appris qu'il était encore lié à un autre employeur."

Par **Sophie**, le **05/01/2011** à **17:56**

(suite...)

Par ailleurs, je crois savoir que la jurisprudence a pu précisé que la responsabilité de l'employeur qui fait appel aux services d'un salarié libre de tout engagement vis-à-vis de son ancien employeur pour servir ses propres intérêts n'est pas engagée.

Aujourd'hui la société auprès de laquelle j'ai postulée me fait savoir qu'elle ne donnera pas suite à ma candidature car l'échange qu'elle a eue avec mon employeur actuel lui laisse à penser qu'un risque juridique peut poser sur son entreprise et ce malgré la qualité de ma candidature.

Je me retrouve aujourd'hui dans une impasse puisque je n'ai pas d'autres opportunités pour le moment.

Pouvez-vous me dire s'il s'agit là d'une entrave à la liberté de travailler ? Si oui, quels sont mes recours possible ?

Je vous remercie par avance pour l'aide que vous voudrez bien m'apporter.

Très cordialement,

Sophie

Par **P.M.**, le **05/01/2011** à **19:58**

Bonjour,
Il s'agit d'une clause commerciale fréquente et qui n'a jamais été jugée jusqu'à présent comme constituant une entrave à la liberté de travailler...
Pour l'art. L1237-3 du Code du Travail, vous avez omis son début : [citation]Lorsqu'un salarié

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail[/citation]
Il ne s'agit donc pas de la même situation qui est visée...

Par **Sophie**, le **05/01/2011** à **21:59**

Quels sont donc les recours possibles ?

Par **P.M.**, le **05/01/2011** à **22:08**

A mon avis, il n'y en a pas...

Par **Sophie**, le **06/01/2011** à **10:18**

Cela me semble un peu facile de me dire qu'il n'y a rien à faire étant donné que la rupture de mon contrat de travail n'est pas abusive. Mon employeur a été informé de mon intention de quitter l'entreprise bien avant que je lui remette ma lettre de démission (3 mois avant).

Ce qui est problématique c'est que le poste que je recherche est dans un secteur d'activité qui correspond aux activités de nos différents clients ... ce qui veut dire que beaucoup de portes vont se fermer à moi pour une clause qui n'a pas lieu d'être valable au vu de la démarche que j'ai vis a vis de ces entreprises. Je ne me fait pas débaucher, bien au contraire, j'ai démissionné et je postule à des offres d'emploi.

D'autant plus que dans mon contrat de travail il existe une clause de non concurrence qui n'est ni chiffrée ni délimitée au niveau géographique. Ce qui me semble rendre la clause nulle. Dois-je entreprendre des démarches particulières pour démontrer que cette clause est nulle ? Ou puis-je postuler auprès d'entreprises concurrentes sans craintes de retour juridiques ?

Merci pour vos retours.

Cordialement,

Sophie

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **13:56**

Bonjour,
Je vous ai donné un avis, s'il ne vous convient pas ou vous paraît facile, je n'y peux rien mais dès que vous aurez trouvé une Jurisprudence contraire, je ne doute pas que vous nous la ferez partager et encore mieux si vous obtenez un revirement suite à l'action judiciaire que voue mènerez sur la base des arguments que vous développez, vous nous l'annoncerez sans

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

doute...
Par ailleurs, vous pouvez toujours postuler mais vous verrez bien si les clients de votre ancien employeur qui ont conclu une telle clause commerciale vous embaucherons sans problème...

Par **P.M.**, le **06/01/2011** à **14:13**

Pour étayer mon avis qui est quand même partagé, je vous propose ces dossiers :
- n° 1
- n° 2
- n° 3
etc, etc, ...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés