



CLAUDE DE LOYAUDE RENFORCEE

Par **Racoon**, le **04/01/2015** à **11:56**

Bonjour,

Je travaille dans un cabinet de conseil A et j'interviens en tant qu'expert chez un client de mon cabinet. Ce client souhaite à présent m'embaucher.

Cependant, dans mon contrat de travail, il y a une Clause de loyauté renforcée, qui dit :

"Le Salarié s'engage à respecter une obligation de loyauté renforcée à l'égard de la Société.

A ce titre, il s'interdit de collaborer directement ou indirectement, en qualité de Salarié ou sous quelque forme que ce soit, avec une entreprise Cliente de la Société dès lors qu'il est affecté à la réalisation des prestations effectuées pour le compte de cette dernière ou l'a été au cours des 6 derniers mois.

Cette interdiction s'applique également aux entreprises maîtres d'oeuvre ayant confié à la Société un projet pour le compte d'une entreprise tierce.

Toute violation de cette interdiction rendrait le Salarié immédiatement redevable d'une pénalité d'un montant fixé à cinq fois le montant du dernier salaire mensuel brut qui lui a été versé."

Si j'accepte la proposition d'embauche de mon client, serais-je réellement contrainte de payer 5 fois mon dernier salaire à mon employeur actuel ?

Merci pour votre aide.

Par **citoyenalpha**, le **04/01/2015 à 13:51**

Bonjour

la clause de loyauté n'est pas une clause de non concurrence.

La clause de non concurrence limite vos possibilités de recherche d'emplois APRES la rupture de votre contrat de travail;

Il ne faut pas confondre "clause de loyauté" laquelle vous fait obligation par exemple de ne pas détourner la clientèle de votre entreprise PENDANT la durée de votre contrat de travail mais ne vous impose aucune obligation spécifique APRES la rupture de votre contrat et "clause de non concurrence" .

Cette dernière va vous interdire d'exercer librement votre activité professionnelle APRES la rupture de votre contrat et vous dénier par exemple le droit de travailler avec certains anciens clients, ou dans une entreprise concurrente proche ...

Restant à votre disposition

Par **Racoon**, le **04/01/2015 à 16:09**

Merci pour cette réponse.

J'en conclus que mon employeur actuel ne sera pas en droit de me réclamer ces "5 mois de salaire" tel que décrit dans la clause de mon contrat ?

Merci encore pour votre aide.

Par **moisse**, le **04/01/2015 à 17:13**

De toutes façons les sanctions financières sont interdites et je suis un peu surpris du rapport que vous exposez de cette disposition.

Aucun employeur sérieux ne menacerait un salarié d'une sanction financière supérieure à ZERO qui serait immanquablement censurée par le premier conseil de prudhommes venu.

Code du travail L1331-2:

==

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

==

Par **Racoon**, le **04/01/2015 à 20:48**

Je suis ravie d'apprendre qu'un employeur ne peut sanctionner financièrement son salarié. C'est pourtant bien ce qui est écrit dans la clause de loyauté renforcée présente dans mon contrat de travail.

Elle a sûrement un objectif dissuasif si celle-ci ne peut être appliquée.

Merci à tous pour vos retours, et votre aide.

Bonne soirée et bonne année à tous.

Par **Lag0**, le **05/01/2015** à **13:43**

Bonjour,

Effectivement, une telle clause serait jugée nulle en cours de contrat de travail pour les raisons évoquées par moisse (code du travail).

Il pourrait en être autrement si le contrat venait à être rompu puisqu'il ne s'agirait alors plus d'une sanction pécuniaire mais d'un dédommagement.

Par **moisse**, le **05/01/2015** à **16:53**

C'est exact, mais:

* cette indemnisation sera ordonnée par une décision judiciaire, en l'espèce un jugement du conseil des prudhommes

* rien ne prouve que l'indemnité soit celle indiquée au contrat de travail, le plaignant, ici l'entreprise, devant démontrer objectivement le dommage allégué.