

CERCLE DES EXPERTS

Déloyauté du salarié : comment la prévenir et réagir ?

Publié le 30/07/2021

Lors d'une web conférence organisée le 6 juillet par le cabinet **Parthema Avocats** de Nantes et le réseau d'avocats d'affaires **Etelio**, les intervenants ont défini les contours de la déloyauté du salarié et analysé les moyens de s'en prémunir



© IStock

En sortant avec succès du problème de la déloyauté d'un salarié, parce qu'elles ont su se faire aider, les entreprises disent qu'elles se sont renforcées, elles et leurs équipes», introduit **Pauline Vanden Driessche**, avocate en droit commercial chez **Parthema Avocats** à **Nantes** lors de la table ronde virtuelle organisée le 6 juillet. En rappelant deux consignes de base : il faut prévenir et agir, sans attendre. Pour commencer, comment se définit la déloyauté ? « Cette question innerve tout le contrat de travail, précise **Jasmine Le Dortz Pesneau**, avocate en droit social. Un contrat de travail suppose que le salarié est de bonne foi, et cette donnée transparaît indépendamment de toute clause, mais est inhérente à la relation employeur/salarié. » Côté salarié, le contrat suppose qu'il fournisse la prestation pour laquelle il est rémunéré, dans le respect des directives et des consignes et dans l'intérêt de son employeur. « Quand les manquements sont avérés, on est sur une faute grave voire lourde, portant sur l'intention de nuire à l'employeur, à la recherche de son profit personnel, pour servir ses intérêts propres et/ ou celui d'un concurrent. »

Mais attention : la notion de déloyauté se situe parfois sur un fil, et toute activité du salarié semblant sortir du cadre strict de sa mission chez un employeur ne peut être qualifiée de telle. « Par exemple, un salarié non tenu par une clause d'exclusivité a tout à fait le droit d'avoir une activité parallèle, précise **Jasmine Le Dortz Pesneau**. La jurisprudence est foisonnante dans ce domaine. »

D'où l'intérêt de se poser les bonnes questions : s'il s'agit de la création d'une nouvelle activité hors de l'entreprise, le salarié y prend-il une part prépondérante ou a-t-il réussi à cloisonner ? L'activité est-elle effective, les statuts ont-ils déjà été déposés, ou bien son activité est-elle encore en phase préparatoire ? Quel que soit l'avancement de son projet, « au niveau pénal, l'acte de déloyauté peut être caractérisé par un abus de confiance pour détournement de bien professionnel. » Outils (logiciel informatique par exemple), fichiers clients, temps de travail rémunéré détourné à une autre tâche... Se prémunir de ces abus suppose d'avoir posé un cadre le plus précis possible, à la fois collectif (règlement intérieur) et individuel. « Il est nécessaire de définir des règles, précise Jasmine Le Dortz Pesneau, y compris collectives, en rédigeant le règlement intérieur. » Le contrat de travail pourra aussi comprendre des éléments permettant à l'employeur de se prémunir. « On peut y ajouter des clauses de non concurrence, de discrétion, de protection des données personnelles, d'exclusivité totale ou moyennant information préalable, de non débauchage du personnel en cas de création d'une nouvelle activité... » Autant d'éléments à cadrer pour limiter les risques. « Avant le départ du salarié, en évaluation de préjudice, associé de **Sycomore Advisory** à Nantes.

Il est conseillé de guetter les signes de l'utilisation des outils et moyens de l'entreprise par le salarié donc, mais également les liens possiblement entretenus avec les fournisseurs pour son propre compte, voire les tentatives d'influence sur les clients, incités par exemple à reporter un investissement pour que le salarié déloyal puisse ensuite récupérer un marché. « Il arrive aussi qu'avant de partir, le salarié déloyal tente de désorganiser l'entreprise pour se faire passer ensuite auprès des clients comme le successeur naturel de l'activité et s'installer dans le paysage », précise Samuel Verger. La panoplie utilisée est diverse : divulgation de fausses informations, malfaçons, dénigrement auprès des clients, fournisseurs ou salariés...

Comment collecter les preuves ?

« Le cadre est contraignant, et la récolte de preuves peut aussi être détournée et mise à la charge de l'employeur, prévient Jasmine Le Dortz Pesneau. Cette collecte doit ainsi être loyale, ne pas pousser le salarié à la faute, utiliser des stratagèmes ou organiser des contrôles clandestins. Il faut toujours veiller à l'information du salarié et du CSE (Comité social économique) sur les moyens mis en œuvre. » Parmi ces moyens, le recours possible à une société d'enquêtes privées. Guillaume Baptiste, directeur d'enquêtes privées, dirigeant du cabinet spécialisé Arnoult international situé dans le Val-de-Marne a créé un département consacré à ce sujet. « Nous intervenons pour apporter des preuves établissant le comportement déloyal du salarié, explique t-il. Nous pouvons fournir des informations circonstanciées qui vont pouvoir favoriser l'intervention d'un huissier, par exemple. Il peut s'agir d'enquêtes de terrain, nous prenons alors contact avec l'environnement professionnel

administratives. Ceci en respectant la jurisprudence. Ces moyens doivent ainsi être proportionnés et correspondre aux intérêts légitimes du demandeur.» Sous peine de risquer soi-même d'être mis en accusation...

PUBLIÉ PAR



Dominique Perez

[Voir les articles](#)

< ARTICLE PRÉCÉDENT

La Brouette met le drive en bocal

ARTICLE SUIVANT >

François Guérin, PDG du groupe Cetih : « On est au début d'une histoire »

ANNONCES LÉGALES

Vos annonces légales au meilleur prix dans toute la France.

Avocats, Notaires, Experts-comptables

Particuliers et Entrepreneurs

FORMALITÉS JURIDIQUES

Soulagez vos équipes et libérez du temps pour des travaux à forte valeur ajoutée.

Vos formalités juridiques

DANS LA MÊME CATÉGORIE **CERCLE DES EXPERTS**