

Une page Facebook créée par un ancien salarié à des fins concurrentielles est-elle condamnable ?

Réponse courte

Oui, la création d'une page Facebook par un ancien salarié à des fins concurrentielles peut être **condamnable** sur plusieurs fondements juridiques distincts. L'action principale repose sur la **concurrence déloyale (article 1382 du Code civil)**, lorsque la page vise à **détourner la clientèle** ou les **salariés** de l'ancien employeur par des moyens déloyaux : confusion entretenue, dénigrement, débauchage, usage d'informations confidentielles.

La condamnation est renforcée lorsque l'ancien salarié est lié par une **clause de non-concurrence valide** ou lorsqu'il viole ses **obligations post-contractuelles** de loyauté et de confidentialité. L'employeur peut engager une **action en cessation** pour obtenir la suppression de la page, ainsi qu'une action en **dommages et intérêts** pour le préjudice commercial subi. La procédure en référé permet une réaction rapide.

Définition

La **concurrence déloyale** désigne l'ensemble des comportements qui, sans relever d'une atteinte à un droit exclusif, créent un déséquilibre anormal entre concurrents par des procédés contraires aux **usages honnêtes**. Elle se manifeste par le **détournement de clientèle**, le **débauchage de salariés**, le **dénigrement**, la **confusion** ou le **parasitisme**.

La **clause de non-concurrence** interdit à l'ancien salarié d'exercer une activité concurrente pendant une durée déterminée, dans une zone géographique définie et pour une activité précise. En son absence, les **obligations post-contractuelles** générales (loyauté, confidentialité, secret d'affaires) continuent de s'appliquer.

Questions fréquentes

Comment renforcer l'action contre l'ancien salarié ?

La condamnation est renforcée si l'ancien salarié est lié par une clause de non-concurrence valide ou s'il viole ses obligations post-contractuelles de loyauté et de confidentialité. Une clause soigneusement rédigée dans le contrat facilite considérablement l'action ultérieure.

Quelles actions juridiques peut engager l'employeur ?

L'employeur peut engager une action en cessation pour obtenir la suppression de la page, ainsi qu'une action en dommages et intérêts pour le préjudice commercial subi. La procédure en référé permet une réaction rapide pour faire cesser l'atteinte.

Quelles conditions pour qualifier la concurrence déloyale ?

Il faut une faute (comportement déloyal identifié), un préjudice (dommage commercial, moral ou concurrentiel), un lien de causalité direct, la validité de la clause de non-concurrence si elle existe (article L.125-8), le respect des obligations post-contractuelles et la protection du secret d'affaires.

Quelles preuves recueillir pour l'action ?

Il faut documenter rapidement le préjudice : captures d'écran datées, messages reçus par les clients, baisse de chiffre d'affaires. Le recours à un huissier confère une valeur probante renforcée. La mise en demeure préalable reste souvent dissuasive avant l'action judiciaire.

Quels textes encadrent la concurrence déloyale ?

L'article 1382 du Code civil (responsabilité délictuelle), l'article L.125-8 du Code du travail (clause de non-concurrence), la loi du 26 juin 2019 (protection des secrets d'affaires), l'article L.121-4 (exécution loyale) et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

Une page Facebook créée par un ancien salarié à des fins concurrentielles est-elle condamnable ?

Oui, elle peut être condamnable sur plusieurs fondements. L'action principale repose sur la concurrence déloyale (article 1382 du Code civil) lorsque la page vise à détourner la clientèle ou les salariés par des moyens déloyaux : confusion, dénigrement, débauchage, usage d'informations confidentielles.

Conditions d'exercice

L'action suppose la réunion de plusieurs éléments :

Critère	Règle
Faute	Comportement déloyal identifié
Préjudice	Dommage commercial, moral ou concurrentiel
Lien de causalité	Rattachement direct entre faute et préjudice
Clause de non-concurrence	Validité de la clause (limites)
Loyauté post-contractuelle	Respect des obligations résiduelles
Secret d'affaires	Protection des informations sensibles

Modalités pratiques

La démarche judiciaire suit les étapes suivantes :

Étape	Modalité
Constat	Capture datée de la page litigieuse
Mise en demeure	Lettre recommandée exigeant cessation
Signalement Facebook	Demande de retrait via la plateforme
Action en référé	Mesure conservatoire urgente
Action au fond	Domages et intérêts et cessation définitive
Exécution	Suivi des mesures ordonnées

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter rapidement** les éléments constitutifs du préjudice : captures d'écran datées, messages reçus par les clients, baisse de chiffre d'affaires. Le recours à un **huissier** pour dresser constat confère une valeur probante renforcée aux pièces. La **mise en demeure préalable** reste souvent dissuasive.

L'intégration d'une **clause de non-concurrence soigneusement rédigée** dans les contrats de travail facilite grandement l'action ultérieure. L'employeur doit également veiller à la **protection de ses secrets d'affaires** par des mesures techniques et contractuelles adaptées. Une **veille numérique régulière** sur les réseaux sociaux permet de détecter rapidement les atteintes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 1382 Code civil	Responsabilité délictuelle, concurrence déloyale
Article <u>L.125-8</u> Code du travail	Clause de non-concurrence
Loi du 26 juin 2019	Protection des secrets d'affaires
Article <u>L.121-4</u> Code du travail	Exécution loyale du contrat
Règlement (UE) 2016/679	RGPD

L'action en référé permet d'obtenir rapidement la suppression de la page litigieuse. La preuve du préjudice est déterminante pour l'indemnisation. Une clause de non-concurrence bien rédigée renforce considérablement la position de l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.