

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.

Conditions d'exercice

L'action suppose la réunion de plusieurs éléments :

| Critère | Règle |
|----------------------------|--|
| Faute | Comportement déloyal identifié |
| Préjudice | Domage 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.