

Que faire si un salarié incite des clients à le suivre après sa démission ?

Réponse courte

En cas de détournement de clientèle par un salarié démissionnaire, l'employeur doit d'abord constituer un dossier de preuves licites du comportement fautif. Si une violation des obligations légales ou contractuelles est établie, des actions en justice peuvent être engagées pour faire cesser le trouble et obtenir réparation. La démarche doit respecter le RGPD, l'égalité de traitement et être supervisée par un responsable RH.

Définition

Le détournement de clientèle désigne l'acte par lequel un salarié incite activement et délibérément les clients de son employeur à le suivre dans sa nouvelle activité professionnelle. Cette pratique peut constituer un acte de concurrence déloyale lorsqu'elle intervient pendant l'exécution du contrat de travail ou en violation d'obligations post-contractuelles.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté prévue à l'article L.121-7 du Code du travail interdit au salarié toute démarche de détournement de clientèle pendant la durée du contrat, y compris le préavis.

Après la rupture du contrat, l'interdiction persiste uniquement dans deux cas :

- En présence d'une clause de non-concurrence valide (articles L.125-8 à L.125-11)
- En cas d'actes de concurrence déloyale (utilisation de données confidentielles, dénigrement)

Modalités pratiques

Pour agir efficacement, l'employeur doit :

- Constituer un dossier de preuves objectives et licites (correspondances, témoignages, logs informatiques)
- Organiser un entretien de départ documenté rappelant les obligations légales et contractuelles
- Notifier formellement l'application de la clause de non-concurrence si elle existe
- Verser l'indemnité compensatoire légale (minimum 50% du salaire)
- Faire cesser immédiatement les accès aux données clients
- Documenter toutes les étapes sous supervision RH

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les risques :

- Inclure des clauses de non-concurrence et confidentialité conformes dans les contrats
- Sensibiliser régulièrement les salariés à leurs obligations
- Sécuriser l'accès aux données clients
- Réaliser des audits de sécurité lors des départs sensibles
- Maintenir une traçabilité complète des actions
- Privilégier le dialogue avant toute action judiciaire

Cadre juridique

- Article [L.121-7](#) du Code du travail : obligation générale de loyauté
- Articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) : conditions de validité des clauses de non-concurrence
- Article 1382 du Code civil : responsabilité civile délictuelle
- RGPD et loi du 1er août 2018 : protection des données personnelles
- Articles [L.241-1](#) et suivants : égalité de traitement
- Article [L.121-9](#) : obligation de secret professionnel

La réaction de l'employeur doit être rapide mais mesurée. Une action disproportionnée ou non conforme au RGPD peut se retourner contre l'entreprise. Il est recommandé de consulter un juriste spécialisé avant d'engager des poursuites judiciaires.

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.