



Valabilité de la clause d'exclusivité/loyauté

Par Eric69130

Bonjour,

Je souhaiterais entamer des poursuites contre deux de mes anciens salariés pour les raisons suivantes :

- Pendant leur contrat en CDI dans ma société, ils ont tous les deux entamé des démarches pour créer leur société (achat des droits d'entrée de la franchise dans laquelle je suis moi-même), et probablement d'autres choses dont je n'ai pas la preuve.

A savoir que dans leur contrat de travail, une clause de loyauté était insérée comme suit :

- "M. X sera régulièrement amené à agir et représenter notre société dans ses contacts avec les salariés (et/ou tiers) de l'entreprise. Durant l'exécution de son contrat de travail y compris pendant toutes les périodes de suspension, M. X est tenu, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une loyauté absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise, et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets. Cette obligation de loyauté joue tant à l'égard du tiers que des salariés de l'entreprise. En cas de non-respect de la présente clause, M. X pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires ou pénales."

Il y avait également une clause d'exclusivité comme suit :

- « M. X, en raison de ses fonctions, s'engage à se consacrer exclusivement à la société BL AUTO PRO, et à ne pas avoir d'autres activités professionnelles pendant toute la durée de son contrat, que ce soit pour une autre entreprise ou pour son compte propre. »

De plus, un de mes anciens salariés était également actionnaire minoritaire. Dans le Pacte d'associé, une clause de loyauté/exclusivité était inscrite comme suit :

- « Chaque Partie s'engage tant qu'elle sera Partie au Pacte à ne pas commettre d'agissement préjudiciable à la Société (dénigrement, utilisation de ses actifs à des fins personnelles, etc ?), à ne pas nuire à son bon fonctionnement et à sa réputation, à exécuter le Pacte de bonne foi.

Chacune des personnes suivante : M. X, s'engage envers les autres Associés, tant qu'elle sera Associée exerçant des fonctions opérationnelles dans la Société (ou qu'elle exercera des fonctions opérationnelles dans la Société et détiendra le Contrôle ultime d'un Associé), à ne pas, sauf à en avoir reçu l'autorisation préalable formelle de l'ensemble des autres Associés, exercer d'activité professionnelle autre qu'au sein de la Société, à l'exception des mandats sociaux qu'il pourrait exercer dans une holding patrimoniale ou familiale. »

A savoir que sur les derniers mois, des fautes commises par négligence ont été faites par eux et a coûté à l'entreprise 3 300?.

Cela a également provoqué une baisse de leur productivité, des défauts de concentration et un désintéressement certain pour leur travail, ce qui a conduit à une baisse du chiffre d'affaires, et des coûts liés à de la casse, supportés par l'entreprise comme expliqué ci-dessus.

De plus, mon ancien salarié ex-actionnaire, a négocié avec moi une rupture conventionnelle car il m'a expliqué qu'il souhaitait déménager dans une autre ville, faire un autre métier, et avait trouvé une compagne. Ceci était bien évidemment faux.

Voici les faits avec preuve que je sais :

- Paiement des droits d'entrée de la franchise début mai 2023 ;
- Un salarié est parti fin mai 2023, l'autre fin juin 2023 ;
- Création de leur société fin juillet 2023 ;
- Début de leur activité début octobre 2023.

Au vu de tous ces arguments, sont-ils légalement en tort ? Et si oui, que risquent-ils ?

Je vous remercie pour votre temps