



Clause de loyauté contrat

Par Visiteur

Bonjour, est-il possible de rajouter une clause dans un contrat de stagiaire interdisant toute utilisation à des fins personnelles ou commerciales de données émanant de l'entreprise accueillant le stagiaire? Si oui avez vous un exemple de clause rédigée?

Même si la fraude est difficilement prouvable, ceci serait pour dissuader.

Merci de votre réponse

Par Visiteur

Bonjour monsieur Desrame,

est-il possible de rajouter une clause dans un contrat de stagiaire interdisant toute utilisation à des fins personnelles ou commerciales de données émanant de l'entreprise accueillant le stagiaire?

Il est bien évidemment possible d'intégrer un avenant un à la convention de stage dès lors que celle-ci est acceptée par le stagiaire.

Évidemment, Au cours de l'exécution de la relation de travail, l'intérêt de cette clause est relatif dans la mesure où l'obligation de confidentialité qu'elle a vocation à mettre spécifiquement à la charge du salarié concerné est déjà incluse dans l'obligation légale qui s'impose, d'une manière générale, à tout salarié, d'exécuter de bonne foi son contrat de travail (Article 1134 alinéa 2 du Code civil).

Mais je partage totalement votre point de vue, cela permettra d'avoir un effet dissuasif sur le stagiaire et de faire en sorte que l'idée de violer l'obligation de loyauté ne lui vienne même pas à l'esprit (O. LECLERC, Sur la validité des clauses de confidentialité en droit du travail, Dr. soc. 2005. 173).

Au plan juridique, cette obligation contractuelle de ne pas faire, au sens de l'article 1126 du code civil, fait peser sur le stagiaire une obligation de résultat envers son employeur. Par suite, en cas de non-respect par le stagiaire de cette obligation, ce qu'il vous appartiendra ? non sans difficulté ? de prouver (C. civ., art. 1315), la responsabilité civile contractuelle de ce salarié pourra être engagée par ce dernier (sur le fondement de l'art. 1147 c. civ.), et vous serez alors fondé à lui réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice économique subi (à savoir une perte de clientèle et donc de parts de marché, etc.).

À cet égard, il convient de préciser que le montant de ces dommages et intérêts peut avoir été fixé, à l'avance, par les parties au contrat de travail, lors de sa conclusion, si celles-ci ont expressément stipulé que, dans ce cas, le salarié fautif se trouvera tenu de verser à son employeur une indemnité forfaitaire, en réparation du préjudice qu'il a subi (C. civ., art. 1152, al. 1er).

Toutefois, je déconseille la présence d'une clause pénale pour un stagiaire dans la mesure où ce dernier n'est pas rémunéré. En effet, en cas de mise en ?uvre de cette clause, le juge serait alors conduit, éventuellement, à considérer cette clause comme excessive, que ce soit au regard des fonctions exercées par le stagiaire (il reste "un petit" stagiaire), mais également au regard de sa rémunération (Clause pénale excessive au regard de la rémunération du stagiaire).

Comme modèle, je vous propose un grand classique mais qui gagne à être connu en raison de sa clarté:

M???? s'engage à ne communiquer à qui que ce soit, pendant la durée de son contrat de travail et après sa rupture, des informations et documents sur les méthodes, l'organisation et/ou le fonctionnement de l'entreprise et à faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations dont il pourrait avoir connaissance, directement ou indirectement que celles-ci soient ou non en rapport avec ses fonctions.

Bien cordialement.