



# European Employment Law ALERT

## French Court Rules That A Confidentiality Clause Does Not Require Any Financial Compensation To Be Lawful

*By Ming Henderson*

As many readers will know, non-compete clauses in employment contracts are only valid in France if, among other conditions, an employee receives a financial consideration of 40 to 60% salary depending on the sector and the role for the duration of the restriction. But do confidentiality clauses need to be subject to the same treatment?

The recently published decision of the High Court (SNC Adex v/ MD dated 15 October 2014) confirming that a confidentiality clause does not require any financial compensation will be met with a sigh of relief by employers employing staff in France.

### **“A confidentiality clause does not prevent an employee from finding another job”**

This decision, though not entirely surprising, is important firstly because rulings by the High court on confidentiality clauses are rare and can be quoted by employers as authority for cases before other courts. Secondly, the circumstances of the employee were particularly interesting: the employee had argued that following his redundancy as Marketing Director (industrial explosive division), the confidentiality clause in his employment contract effectively prevented him from finding another role because he had always worked in the same niche sector where his skills are rare. He also claimed the confidentiality clause was particularly restrictive as it was neither limited in time nor geographical scope. All these circumstances, the employee argued, meant he was prevented from working for a competitor, and therefore in the same way that a non-compete clause operates, the contractual restrictions imposed on him should only be enforceable if he received an adequate financial compensation.

Not so. The high court disagreed with the employee’s reasoning and declared that the clause did not prevent the employee from finding another job, it just imposed on the employee a duty to keep confidential the restricted information he held regarding the company.

### **Key Takeaways – Confidentiality clauses are a must have**

The decision of the High court is good news for employers, particularly given the facts at stake. Employers should therefore be encouraged to include a robust confidentiality clause in the employee’s contract in France and ensure the confidentiality obligations are reconfirmed at the time of termination. Even though there is an implied duty to keep information confidential

during the employment contract, this duty falls when the employment contract expires, and the confidentiality clause which needs to be expressly agreed by the employee prior to the termination will be helpful to protect the employers interests when parting with the employee.

Currently only non-compete clauses are subject to a financial compensation in an employment contract. It will be interesting to see whether, like confidentiality clauses, non-solicitation clauses that apply post termination also continue to be exempt from any financial compensation.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

#### IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



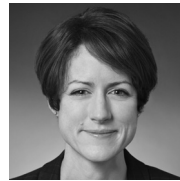
*Peter Talibart*

Direct: + 44 (0) 20 7763 2550  
[ptalibart@seyfarth.com](mailto:ptalibart@seyfarth.com)



*Ming Henderson*

Direct: + 44 (0) 20 7763 2553  
[mihenderson@seyfarth.com](mailto:mihenderson@seyfarth.com)



*Tessa Cranfield*

Direct: +44 (0)20 7763 2517  
[tcranfield@seyfarth.com](mailto:tcranfield@seyfarth.com)

#### IN CHINA



*Wan Li*

Direct: +86 21 2221 0688  
[lwan@seyfarth.com](mailto:lwan@seyfarth.com)

#### IN THE UNITED STATES



*Darren Gardner*

Direct: +1 (415) 544-1018  
[dgardner@seyfarth.com](mailto:dgardner@seyfarth.com)



*Dominic Hodson*

Direct: +1 (415) 544-1017  
[dhodson@seyfarth.com](mailto:dhodson@seyfarth.com)



*Marjorie R. Culver*

Direct: +1 (212) 218-5546  
[mculver@seyfarth.com](mailto:mculver@seyfarth.com)



*Luke Edwards*

Direct: +61 2 8256 0401  
[lukeedwards@seyfarth.com](mailto:lukeedwards@seyfarth.com)



*Amber Millhouse*

Direct: +61 3 9631 0702  
[amillhouse@seyfarth.com](mailto:amillhouse@seyfarth.com)

#### IN AUSTRALIA

[www.seyfarth.com](http://www.seyfarth.com)

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | November 21, 2014

©2014 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome. #14-2038



# European Employment Law ALERT

## Pas de compensation financière pour qu'une clause de confidentialité soit valide

*By Ming Henderson*

Comme beaucoup d'entre vous le savent, les clauses de non-concurrence ne sont valides en France que sous certaines conditions, l'une d'entre elles étant l'existence d'une contrepartie financière représentant 40% à 60% de la rémunération mensuelle du salarié, en fonction du secteur d'activité et de la durée de la restriction qui lui est imposée – les clauses de confidentialité sont-elles soumises à cette même exigence ?

La Cour de cassation a récemment confirmé qu'une clause de confidentialité n'ouvre pas droit à contrepartie financière – un soulagement pour les employeurs en France (Cour de cassation, chambre sociale, 15 octobre 2014).

### « La clause de confidentialité ne portait pas atteinte au libre exercice par le salarié d'une activité professionnelle »

Cette décision, bien qu'elle ne soit pas une surprise, est importante à deux égards. Tout d'abord parce que les décisions en matière de clauses de confidentialité sont rares et cette décision fera « jurisprudence » i.e. pourra être à l'avenir citée par tout employeur devant les conseils de prud'hommes. Par ailleurs, les circonstances de l'arrêt sont particulièrement intéressantes en l'espèce : il s'agissait d'un directeur du marketing dans l'industrie des explosifs industriels qui avait été licencié pour motif économique. Ce dernier prétendait que la clause de confidentialité incluse dans son contrat de travail l'empêchait de trouver un nouvel emploi, car il avait toujours travaillé dans le même domaine d'activité sur lequel il y avait très peu d'intervenants. Il prétendait également que la clause de confidentialité était particulièrement restrictive puisque ni limitée dans le temps ni dans l'espace. Le salarié arguait en conséquence, que cette clause l'empêchait de travailler au sein d'une société concurrente et à l'instar des clauses de non-concurrence, ces atteintes à sa liberté devaient être financièrement compensées pour être valables.

Pas vraiment – La Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement du salarié et a considéré que la clause de confidentialité n'interdisait pas le salarié de trouver un nouvel emploi – la clause imposait seulement au salarié un devoir de confidentialité des informations détenues par lui et concernant la société.

### A retenir – les clauses de confidentialité, un plus indéniable pour l'employeur

Cette décision de la Cour de cassation est une bonne nouvelle pour les employeurs, et ce d'autant plus, étant donné les faits en jeu dans cette affaire. Les employeurs sont encouragés à inclure dans les contrats de travail de leurs salariés en France des clauses de confidentialité et s'assurer de leur efficacité après la rupture du contrat de travail. Quand bien même il existe une obligation légale de garder toute information confidentielle pendant la durée du contrat de travail, cette obligation expire à

l'issue du contrat de travail. Aussi une clause de confidentialité doit avoir été expressément conclue entre les parties avant la rupture du contrat de travail pour protéger au mieux les intérêts de tout employeur après le départ de leur salarié.

Aujourd'hui, seules les clauses de non-concurrence sont subordonnées à l'existence d'une contrepartie financière dans un contrat de travail. Il serait intéressant de voir, si comme les clauses de confidentialité, les clauses de non-sollicitation, qui s'appliquent à compter du terme du contrat de travail, continueront à être exemptées de toute contrepartie financière.

If you would like further information please contact any member of our International Employment Law practice:

#### IN THE UNITED KINGDOM/EUROPE



*Peter Talibart*  
Direct: + 44 (0) 20 7763 2550  
[ptalibart@seyfarth.com](mailto:ptalibart@seyfarth.com)



*Ming Henderson*  
Direct: + 44 (0) 20 7763 2553  
[mihenderson@seyfarth.com](mailto:mihenderson@seyfarth.com)



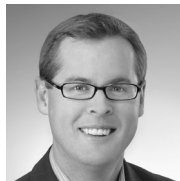
*Tessa Cranfield*  
Direct: +44 (0)20 7763 2517  
[tcranfield@seyfarth.com](mailto:tcranfield@seyfarth.com)



*Wan Li*  
Direct: +86 21 2221 0688  
[lwan@seyfarth.com](mailto:lwan@seyfarth.com)

#### IN CHINA

#### IN THE UNITED STATES



*Darren Gardner*  
Direct: +1 (415) 544-1018  
[dgardner@seyfarth.com](mailto:dgardner@seyfarth.com)



*Dominic Hodson*  
Direct: +1 (415) 544-1017  
[dhodson@seyfarth.com](mailto:dhodson@seyfarth.com)



*Marjorie R. Culver*  
Direct: +1 (212) 218-5546  
[mculver@seyfarth.com](mailto:mculver@seyfarth.com)



*Luke Edwards*  
Direct: +61 2 8256 0401  
[lukeedwards@seyfarth.com](mailto:lukeedwards@seyfarth.com)



*Amber Millhouse*  
Direct: +61 3 9631 0702  
[amilhouse@seyfarth.com](mailto:amilhouse@seyfarth.com)

#### IN AUSTRALIA

[www.seyfarth.com](http://www.seyfarth.com)

Attorney Advertising. This European Employment Law ALERT is a periodical publication of Seyfarth Shaw LLP and should not be construed as legal advice or a legal opinion on any specific facts or circumstances. The contents are intended for general information purposes only, and you are urged to consult a lawyer concerning your own situation and any specific legal questions you may have. Any tax information or written tax advice contained herein (including any attachments) is not intended to be and cannot be used by any taxpayer for the purpose of avoiding tax penalties that may be imposed on the taxpayer. (The foregoing legend has been affixed pursuant to U.S. Treasury Regulations governing tax practice.)

Seyfarth Shaw LLP European Employment Law ALERT | November 21, 2014

©2014 Seyfarth Shaw LLP. All rights reserved. "Seyfarth Shaw" refers to Seyfarth Shaw LLP (an Illinois limited liability partnership). Prior results do not guarantee a similar outcome. #14-2038