



T° STMG - Le contrat de travail

Fiche pratique publié le **05/02/2020**, vu **5308 fois**, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation des clauses particulières du contrat de travail

Notions : Les clauses particulières du contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat dit nommé. Il trouve en effet sa source dans le Code du travail.

Comme tout contrat, il est un accord de volonté qui suppose que les parties aient pu exprimer leur consentement libre et éclairé.

Le contrat de travail affirme cependant l'exercice d'un pouvoir fort (**celui de l'employeur**) sur une partie faible (**le salarié**), c'est pourquoi, le droit tend à protéger ce dernier.

En dehors des clauses communes à l'ensemble des contrats, l'employeur peut stipuler des clauses particulières quant à l'exercice de l'activité de travail.

Les clauses particulières du contrat de travail

Un des principes fondamentaux du droit du travail est celui de la liberté du travail.

Néanmoins, certaines clauses vont limiter la liberté du salarié.

Le principe est que ces dernières ne se présument pas.

1°) Les Clauses d'exclusivité

Elle interdit au salarié l'exercice d'une activité salariée, concurrente ou non (**l'employé s'engage à solliciter l'autorisation de l'employeur**).

Elle trouve à s'appliquer en cours de relation contractuelle, elle porte atteinte à la liberté professionnelle du salarié.

Encadrée : Cass.Soc du 11/07/00 = Principe = atteinte à la liberté du travail = validité :

- **Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;**

- **Justifiée par la nature de la tâche + proportionnée au but recherché (cf. : LF – L.1121-1) ;**

Un salarié à temps partiel qui ne trouverait pas d'emploi au regard de cette clause pourrait obtenir des DI pour nullité mais pas de requalification à temps plein (Cass.Soc., 25/02/04).

2) Clauses de résidence ou de domiciliation

Le principe est fixé dans le code civil (**article 9 = droit au respect de la vie privée et L.1121-1 CT**)

Dans cette clause, le salarié s'engage à se domicilier là où il exécute sa prestation de travail **(c'est une nécessité)**.

Jurisprudence Spileers (Cass Soc ; 12/01/99) : Le lieu de travail est modifié en raison d'une clause de mobilité, refus de modifier sa domiciliation, licencié, il conteste l'atteinte de ses droits fondamentaux **(8 CESDH)**.

- **Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise + ;**
- **Justifiée par la nature de la tâche + proportionnée au but recherché (12/01/99) - (cf. : LF – L.1121-1) ;**

Ex : gardiens d'immeuble, si les salariés pouvaient exercer leur travail en habitant à l'extérieur **(13/04/05)**.

En dehors de cette stipulation, **principe de la liberté du domicile (Cass.Soc., 23/09/09)**.

3) Clauses de résidence de non – concurrence

Elle a pour but de prémunir l'employeur d'une concurrence éventuelle du salarié après la cessation de ses fonctions. Elle n'existe que dans le cadre d'un CDI. Elle impose à l'employeur si elle est mise en œuvre de verser au salarié une contrepartie financière

Elle doit prévoir une contrepartie financière **(ou indemnité compensatrice)** pour le salarié. L'employeur la verse au salarié en contrepartie de son engagement à ne pas lui faire concurrence. Si le salarié ne respecte plus la clause, l'employeur peut interrompre le versement de la contrepartie.

Critères de validité

Pour qu'elle soit applicable, la clause de non-concurrence doit répondre à certains critères cumulatifs définis par la jurisprudence et qui conditionnent sa validité. Elle doit être écrite dans le contrat de travail **(ou prévue dans la convention collective)**.

Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise **(quand le salarié est en contact direct avec la clientèle par exemple)**, et non pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs.

La clause de non-concurrence doit être limitée :

- dans le temps **(sans que la durée soit excessive)**,
- dans l'espace **(une zone géographique doit être prévue)**,
- et à une activité spécifiquement visée **(coiffeur par exemple)**.

En cas de non-respect d'un de ces critères, la clause de non-concurrence n'est pas valable, et ouvre droit au paiement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié.

Mise en œuvre

La clause de non-concurrence s'applique :

- soit à la date effective de la fin du contrat **(à l'issue de la période de préavis)**,
- soit lors du départ du salarié **(en cas de dispense de préavis)**.

La contrepartie financière est due dès lors que la clause de non-concurrence est applicable **(même si le salarié est licencié pour faute grave ou s'il démissionne)**.

Cette contrepartie peut prendre la forme

- d'un capital
- ou d'une rente **(prime versée en une seule fois ou périodiquement)**.

Elle doit être versée après la rupture du contrat de travail, et non pendant son exécution.

La contrepartie doit être raisonnable, une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie financière, et n'est donc pas valable.

Renonciation de l'employeur

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence :

- dans les conditions éventuellement prévues par le contrat ou par une convention collective,
- ou avec l'accord du salarié si aucune disposition contractuelle ou conventionnelle ne le prévoit.

La renonciation doit être :

- claire,
- non équivoque,

- et notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

4) Les Clauses de dédit formation

Le salarié qui bénéficie d'une formation professionnelle financée par l'entreprise s'engage à rester au service de celle-ci pendant une durée minimale.

En cas de départ anticipé, le salarié s'engage à rembourser des frais de formation ou à verser une indemnité forfaitaire. Cette clause peut figurer dans le contrat de travail ou l'employeur peut demander à ce que le salarié la signe avant la formation.

5) Les Clauses de mobilité

Une clause de mobilité est une disposition prévue dans le contrat de travail ou la convention collective.

Elle prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié. Cette mutation s'impose au salarié, sauf exceptions.

Tout salarié peut se voir proposer une clause de mobilité, lors de son embauche ou après signature du contrat de travail, avec son accord.

Le code du travail ne précise pas les conditions de mise en place et d'application de la clause de mobilité.

Toutefois, la jurisprudence récente considère la validité d'une clause de mobilité selon les dispositions suivantes.

Contenu

La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application **(par exemple, dans tous les établissements d'un département)**.

L'étendue de la zone géographique varie selon les fonctions exercées par le salarié.

En général, plus les responsabilités sont élevées, plus la zone de mobilité est étendue.

La clause de mobilité est applicable dans l'entreprise uniquement et non dans les autres sociétés du même groupe.

La validité d'une clause de mobilité géographique est donc subordonnée au respect de deux conditions distinctes cumulatives :

- **elle doit définir avec précision son champ d'application géographique**
- **elle ne doit pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée**

Cass. soc. 14 octobre 2008, n° 06-4640

Récemment, à ce propos, la Cour de cassation a pu décider que la clause pouvait prévoir la mutation du salarié dans les établissements futurs, à condition que le secteur géographique soit suffisamment précis.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 février 2018, 16-23.042, Inédit

L'employeur qui veut la mettre en œuvre doit démontrer :

- Que la mutation est dictée par les besoins de l'entreprise ;
- Respecter un délai de prévenance

6) Les Clauses d'objectifs

On l'appelle également, la clause de résultat ou de rendement, elle oblige le salarié à atteindre un résultat quantitatif.

Elle peut justifier un licenciement, si les :

- Objectifs étaient réalistes ;
- Si le salarié est en faute dans leur non atteinte (**Cass.Soc ; 14/11/00**)

L'employeur qui les fixe unilatéralement peut les réviser :

- **S'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ;**
- **S'ils sont réalisables.**

Cass.Soc ; 02/03/11

7) Les clauses de non sollicitation

Deux sociétés s'interdisent réciproquement de débaucher tout ou partie de leurs collaborateurs.