



SUR LA VALIDITÉ DE LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Actualité législative publié le **07/10/2018**, vu **1618 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Un salarié a été engagé en qualité de rédacteur concepteur par une société exerçant une activité d'édition et de vente d'ouvrages professionnels. Son contrat de travail comprenant une clause édictant une obligation de solliciter une autorisation pour toute activité complémentaire. Le salarié a, ensuite, bénéficié du télétravail et occupait des fonctions de responsable événements/supports com, chef de marché marketing au sein de la direction marketing du groupe. Il a été licencié.

Un salarié a été engagé en qualité de rédacteur concepteur par une société exerçant une activité d'édition et de vente d'ouvrages professionnels.

Son contrat de travail comprenant une clause édictant une obligation de solliciter une autorisation pour toute activité complémentaire. Le salarié a, ensuite, bénéficié du télétravail et occupait des fonctions de responsable événements/supports com, chef de marché marketing au sein de la direction marketing du groupe.

Il a été licencié.

L'employeur forme un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la Cour d'appel, en ce que les juges du fond ont déclaré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'ont condamné à payer au salarié 60 000 euros à titre de licenciement abusif et à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié du jour de son licenciement au jour de son arrêt dans la limite de trois mois d'indemnités.

La société reproche au salarié d'avoir contrevenu aux dispositions contractuelles prévues par le contrat du contrat et plus généralement à son obligation de loyauté vis à vis de son employeur.

Sur la licéité de la clause figurant à l'article 9 du contrat de travail. Le salarié soutient que cette clause doit s'analyser comme une clause d'exclusivité qui porte une atteinte illégitime à sa liberté de travail tandis que l'employeur fait valoir que l'obligation contractuelle de loyauté prime sur la liberté d'entreprendre.

En droit, les dispositions de l'article L.1121-1 du Code du travail prévoient que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Le contrat de travail prévoyait que « Monsieur Y... s'engage expressément à demander l'autorisation de la société pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper ».

Le salarié, en question, travaille à temps complet. Il est soumis à une obligation de loyauté qui se traduit notamment par l'interdiction d'agir dans l'intérêt contraire de l'entreprise et de ne pas porter concurrence à son employeur.

En l'espèce, l'article 9 figurant au contrat travail est rédigé en termes généraux et ne précise pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié : activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs. La généralité des termes et leur imprécision ne permettent pas de limiter son champ d'application et de vérifier si la restriction est justifiée et proportionnée.

La Cour d'appel a retenu qu'il était constant que le salarié n'avait pas sollicité l'autorisation de son employeur avant de créer sa société de vente en ligne de vêtements, qu'il avait fait immatriculer et qu'il avait effectivement exercé cette activité, comme le lui reprochait la société dans la lettre de licenciement.

Les Juges du fond considère néanmoins le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et condamnent la société au paiement de dommages-intérêts à ce titre. La Cour d'appel a retenu que l'article 9 du contrat de travail, qui portait atteinte aux libertés garanties par l'article L. 1121-1 du code du travail, était illicite.

Pour considérer ladite clause litigieuse comme illicite, la Cour d'appel a retenu qu'en raison de sa formulation, elle aurait permis à l'employeur de porter atteinte à la liberté du travail et même à la vie privée du salarié.

La Cour de cassation a adopté la même position que la Cour d'appel en rejetant le pourvoi formé par l'employeur.

Aux motifs qu': « ayant constaté la clause d'exclusivité était rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs et qu'ils ne permettaient pas dès lors de limiter son champ d'application ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée, la Cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche inopérante au vu de ces constatations, a légalement justifié sa décision« .

(Cour de cassation, chambre sociale, 16 mai 2018 N°16-25272)

Dalila MADJID

Avocat au Barreau de Paris

<https://dalilamadjid.blog>