Image not found or type unknown

Les conditions de validité de la clause d’exclusivité

publié le **03/07/2018**, vu **3507 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Le contrat de travail écrit peut contenir en son sein un certain nombre de clauses susceptibles d’encadrer, voire de limiter, le champ d’action du salarié dans l’exercice de son activité professionnelle (clause d’exclusivité, clause de mobilité, clause de dédit-formation, clause de non-concurrence…). La clause d’exclusivité est celle par laquelle le salarié s’engage à consacrer l’exclusivité de son activité à un employeur. Si une telle clause s’avère intéressante pour l’employeur, elle est toutefois rigoureusement encadrée puisqu’elle porte atteinte à la liberté du travail du salarié. Elle répond donc à des conditions strictes à titre de validité. Comment la clause d’exclusivité est-elle judiciairement encadrée ?

Le contrat de travail écrit peut contenir en son sein un certain nombre de clauses susceptibles d’encadrer, voire de limiter, le champ d’action du salarié dans l’exercice de son activité professionnelle (clause d’exclusivité, clause de mobilité, clause de dédit-formation, clause de non-concurrence…).

La clause d’exclusivité est celle par laquelle le salarié s’engage à consacrer l’exclusivité de son activité à un employeur.

Si une telle clause s’avère intéressante pour l’employeur, elle est toutefois rigoureusement encadrée puisqu’elle porte atteinte à la liberté du travail du salarié. Elle répond donc à des conditions strictes à titre de validité.

Comment la clause d’exclusivité est-elle judiciairement encadrée ?

Dans un arrêt rendu le 16 mai 2018 (n°16-25.272), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que la clause édictant une obligation pour le salarié de solliciter une autorisation pour toute activité complémentaire 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 loisir 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.

Cette décision s’inscrit dans le prolongement de la position traditionnelle de la chambre sociale de la Cour de cassation qui, dans un arrêt remarqué du 11 juillet 2000 (n° 98-40.143), a jugé que la clause d’exclusivité porte atteinte à la liberté du travail et n’est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Le fondement textuel des conditions de validité de la clause d’exclusivité doit être recherché à l’article L. 1121-1 du code du travail : « 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 ».

La clause d’exclusivité n’est pas valable dès lors qu’elle est rédigée en termes généraux et imprécis qui ne satisfont pas aux trois conditions cumulatives permettant à l’employeur de restreindre la liberté du travail du salarié : indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise (1), justifiée par la nature de la tâche à accomplir (2), proportionnée au but recherché (3).

Ces trois conditions doivent également être satisfaites pour que la clause d’exclusivité insérée dans un contrat de travail à temps partiel soit valable (Cass. Soc., 25 février 2004, n° 01-43.392).

La rédaction de la clause d’exclusivité est importante puisque le juge statue plus sur les termes inscrits dans la clause que sur les justifications invoquées par l’employeur au cours du contentieux prud’homal, de sorte que celles-ci ne seront pas en mesure de rendre valable une clause rédigée en termes généraux et imprécis.

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés