Image not found or type unknown

Clauses d’exclusivité : attention à leur rédaction !

publié le **06/06/2018**, vu **3045 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-25.272) remet en cause la validité de certaines clauses d’exclusivité contenues dans les contrats de travail. Les employeurs sont invités à la plus grande vigilance.

1/ Rappels juridiques sur la clause d’exclusivité

La clause d’exclusivité peut être définie comme celle par laquelle le salarié s’oblige à consacrer l’intégralité de son activité professionnelle à son employeur.

Il est habituel que les contrats de travail à temps complet comportent une clause générale selon laquelle (par exemple) :

« Pendant toute la durée du contrat de travail, M. X s’engage à consacrer l’intégralité et l’exclusivité de son activité professionnelle au service de la Société.

M. X s’interdit, en conséquence, tout autre occupation professionnelle de quelque nature que ce soit, sauf accord écrit et préalable de la Société. »

Pour la Cour de cassation, la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail.

Elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc. 11 juillet 2000, n° 98-40.143).

Par ailleurs, la clause d’exclusivité n’est pas admise pour les contrats de travail à temps partiel, sauf exceptions très rares.

En effet, le travailleur à temps partiel doit nécessairement pouvoir cumuler plusieurs emplois, et la clause d’exclusivité fait obstacle à ce droit fondamental.

Enfin, l'employeur ne peut opposer aucune clause d'exclusivité pendant une durée d'un an au salarié qui crée ou reprend une entreprise, même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas à la clause d'exclusivité prévue par l'article L. 7313-6 pour les VRP (C. trav. art. L.1222-5).

Lorsqu'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise est prolongé dans les conditions prévues au Code du travail, les dispositions susvisées s'appliquent jusqu'au terme de la prolongation.

Le salarié reste néanmoins soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

2/ Solution de la Cour de cassation

Dans l'arrêt du 16 mai 2018 (Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-25.272), la Cour de cassation considère que la rédaction de la clause d'exclusivité doit être suffisamment précise pour permettre de connaître les limites de la restriction et vérifier si elle est justifiée et proportionnée.

La Cour de cassation motive sa décision dans les termes suivants :

- *« Mais attendu qu'ayant constaté que 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. »*

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié à temps complet exerçant les fonctions de chef de marché marketing dans une société d'édition juridique.

Son contrat de travail contenait une clause par laquelle il s'engageait expressément à demander l'autorisation de la société *« pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait exercer. »*

Or, le salarié avait été licencié par son employeur en raison de la violation de la clause d'exclusivité prévue à son contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, la clause était rédigée en termes généraux et imprécis, ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs et ne permettant 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 solution peut sembler logique car ce salarié avait développé une activité de vente de vêtements en ligne n'interférant ni avec son contrat de travail ni avec ses horaires de travail.

3/ Enseignements de l'arrêt

L'arrêt de la Cour de cassation invite les employeurs à être vigilants quant à la rédaction des clauses d'exclusivité prévues aux contrats de travail.

Les rédactions trop larges doivent être proscrites, sous peine de perdre toute efficacité.

Au contraire, il convient de vérifier « si la restriction à la liberté du travail est justifiée et proportionnée. »

En définitive, cette jurisprudence se rapproche des solutions applicables aux clauses de non-concurrence.

En effet, elle conduit à s'interroger sur les conséquences de la violation de la clause d'exclusivité, ce qui semble finalement pertinent et protecteur des intérêts des deux parties.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En tout état de cause, les employeurs, DRH, etc., seront désormais attentifs à la rédaction des clauses d’exclusivité.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés