

# LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Nous le savons, le salarié est tenu, durant l'exécution du contrat de travail, à une obligation de loyauté vis-à-vis de la société qui l'emploie. Il ne peut avoir des agissements susceptibles de concurrencer son employeur. Certaines entreprises veulent aller au-delà de cette obligation en imposant au salarié qu'il lui consacre l'exclusivité de son temps. C'est le principe même d'une clause d'exclusivité qui interdit finalement au salarié d'exercer une autre activité professionnelle...



Cette clause étant restrictive au principe selon lequel toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie et acceptée (charte des droits fondamentaux de l'UE), les juges ont limité l'usage de la clause d'exclusivité.

Ainsi, pour être valable, la clause doit répondre à différents critères :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- et proportionnée au but recherché.

Dans un arrêt du 16 mai 2015, notons que la Cour de Cassation s'est aussi attachée à préciser qu'une clause

d'exclusivité contenue dans un contrat de travail à temps complet est également soumise à des conditions de précisions :

**Extraits de cet arrêt (n° 16-25272) :**

« 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 ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi »

Il est intéressant de noter que dans cette affaire, le contrat de travail du salarié lui imposait de demander une autorisation avant d'exercer « toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper ».

Le litige est survenu lorsque le salarié a créé sa société, alors qu'il était en poste, sans l'autorisation de son employeur et a été licencié de ce fait.

Les juges ont donc considéré que la clause était illicite et ont ainsi donné suite aux demandes d'indemnités du salarié pour licenciement abusif.

Si la clause d'exclusivité ne remplit pas les conditions de validité posées par les juges, elle peut être déclarée nulle par les juges.

Quels sont alors les effets de cette nullité ?

Un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation (cassation sociale 24/03/2021 19-16418) vient nous éclairer sur ces effets à l'égard d'un salarié qui était employé à temps partiel par une entreprise.

Le salarié, un agent de sécurité, avait signé un contrat de travail qui stipulait qu'il s'engageait à « réserver à l'entreprise l'exclusivité de ses services, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, lui étant formellement interdit ».

Ce salarié avait saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, en un contrat à durée indéterminée à temps plein.

De la sorte, il faisait valoir le paiement de diverses sommes à titre

d'indemnités et de rappels de frais.

N'ayant pas été suivi dans ses demandes par les juges du fond, le salarié a saisi la Cour de cassation mais en vain.

Les magistrats vont le débouter.

Extraits de l'arrêt de 2021 :

« La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors 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.

Si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification



**Si la clause d'exclusivité ne remplit pas les conditions de validité posées par les juges, elle peut être déclarée nulle par les juges**



du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

Ayant constaté qu'elle était saisie d'une demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet au motif que le contrat comportait une clause d'exclusivité illicite, sans que le salarié ne formule de demande de dommages-intérêts, la cour d'appel a exactement énoncé que la nullité d'une telle clause ne pouvait avoir pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, en sorte que la demande de rappel de salaire et d'indemnité de congés payés afférente devait être rejetée. Le moyen n'est donc pas fondé »

Il faut donc retenir de ce qui précède, qu'il appartient à un salarié, confronté à une clause d'exclusivité qu'il considère illicite, de solliciter réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette disposition.



Comment démontrer l'existence de ce préjudice ?

Une décision rendue en 2016 nous apporte des éclairages à cet égard.

Les faits de cette affaire concernaient une comptable dont le contrat de travail prévoyait qu'elle s'engageait à consacrer l'exclusivité de son activité à son employeur et qui soumettait l'exercice d'une autre activité professionnelle à une autorisation préalable.

La salariée sollicitait des dommages intérêts pour restriction à la liberté de travailler.

Les magistrats de la Cour d'Appel ainsi que ceux de la Cour de cassation ne vont cependant pas lui donner satisfaction, pour les raisons suivantes :

- la clause d'exclusivité n'instaurait pas une interdiction absolue mais l'obligation d'informer l'employeur et de recueillir son accord

- la clause d'exclusivité était justifiée par la nature des fonctions de l'intéressée touchant à « des éléments essentiels et confidentiels de la vie de la société » et ainsi, la clause était indispensable à la protection des intérêts légitimes de la société et proportionnée au but recherché.

- la salariée n'avait jamais fait état de son intention de cumuler son emploi à temps complet avec une autre activité professionnelle.

**Attention à ne pas confondre la notion d'exclusivité avec celle de la non-concurrence.**

Les deux clauses diffèrent quant à leur nature et à leurs effets.

- La clause d'exclusivité reçoit son application durant l'exécution du contrat de travail. Tel n'est pas le cas de la clause de non-concurrence qui prend effet après la rupture du contrat de travail.

- La clause d'exclusivité interdit au salarié d'exercer toute autre activité professionnelle. La clause de non-concurrence, elle, a pour objet d'interdire à un salarié d'exercer une activité professionnelle concurrentielle qui pourrait nuire aux intérêts de son ancien employeur.



**La clause de non-concurrence ne doit pas être confondue avec la clause d'exclusivité**



**La levée de la clause d'exclusivité est prévue par la loi dans certains cas**



## À SAVOIR ÉGALEMENT

- Selon les dispositions de l'article L1222-5 du code du travail

« 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 voyageurs, représentants ou placiers. Lorsqu'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise est prolongé dans les conditions prévues aux articles L. 3142-111, L. 3142-117 et L. 3142-119, les dispositions du premier alinéa s'appliquent jusqu'au terme de la prolongation. Le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur. »

Précisons en effet, qu'en ce qui concerne les VRP, une disposition légale précise – article L7313-6 du code du travail – :

« Le contrat de travail peut, pour sa durée, prévoir

*l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des entreprises ou des produits déterminés. Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas cette interdiction, il comporte, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, la déclaration des entreprises ou des produits que le voyageur, représentant ou placier représente déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur. »*

La levée de la clause d'exclusivité est donc limitée à des cas précis et le salarié doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- le salarié bénéficie d'un congé création ou reprise d'entreprise ou passage à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise
- le salarié bénéficie d'un congé sabbatique
- le salarié continue à travailler à temps plein pour son employeur et poursuit son projet durant son temps libre.

Au terme du délai d'un an,

et si la clause d'exclusivité répond aux conditions de validité posées par la jurisprudence, relevons que le salarié doit soit quitter son emploi afin de poursuivre sa nouvelle activité ou cesser sa création ou sa reprise d'entreprise.

## ATTENTION !

- Un salarié est fondé à refuser, en cours d'exécution de son contrat de travail, l'adjonction à son contrat d'une clause d'exclusivité peu importe que cela fasse suite à l'évolution de ses fonctions et à une augmentation de salaire.

Ainsi, dans une affaire jugée en 2005 (cassation sociale 03-42080), le refus du salarié d'accepter une clause d'exclusivité à son contrat a été considéré comme non fautif par les magistrats.

Son licenciement pour faute grave, prononcé consécutivement à ce refus, a ainsi été considéré comme abusif.

