

## Flash info

La **clause d'exclusivité matérialise l'obligation de loyauté et de fidélité** incombant au salarié pendant l'exécution de son contrat de travail. Comme toute clause restreignant la liberté du salarié, elle est soumise à un régime strict. Ainsi, la question est de savoir dans quels cas une telle clause peut-elle justifier une restriction à la liberté du travail. La rédaction de la clause est stratégique en ces temps **où le télétravail accroît la liberté d'organisation du salarié.**

La Cour de cassation par un arrêt en date du 16 mai 2018 ([Cass. Soc., 16 mai 2018 n°16-25.272](#)) nous éclaire sur la question.

**La clause d'exclusivité insérée dans un contrat de travail permet à l'employeur d'interdire au salarié pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une autre activité professionnelle.**

- La Cour de cassation a jugé par un arrêt en date du 11 juillet 2000 ([Cass.soc., 11 juillet 2000 n°98-43.240](#)) que pour être valable, la clause d'exclusivité doit être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise;
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir;
- Proportionnée au but recherché.

En cas de contentieux, l'employeur doit justifier du bien-fondé de son exigence et devra démontrer la nécessité de protéger les intérêts de l'entreprise.

Dans cette affaire, la clause d'exclusivité concernait un salarié engagé à temps partiel. La Haute juridiction avait alors conclu que la clause d'un contrat de travail par laquelle «un salarié s'engage à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel ne peut lui être opposée et lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle». Conformément à cet attendu de la Cour, un salarié engagé à temps partiel ne peut donc en principe se voir imposer de travailler à titre exclusif pour un unique employeur.

- Dans l'arrêt du 16 mai 2018 ([Cass. Soc., 16 mai 2018 n°16-25.272](#)), la Chambre sociale apporte des précisions

supplémentaires sur l'appréciation des conditions de validité de la clause à propos d'un salarié à temps complet. En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié à temps complet et en télétravail exerçant les fonctions de responsable événements/supports, et de chef de marché marketing dans une société d'édition juridique. Son contrat comportait une clause par laquelle il s'engageait expressément à demander l'autorisation de ladite société pour toute activité complémentaire qu'il souhaitait exercer.

Parallèlement à son activité professionnelle, le salarié avait créé et exploité une société de vente en ligne de vêtements. Il a alors été licencié pour avoir violé sa clause d'exclusivité, sans qu'il lui ait été reproché la moindre incidence de cette activité sur son travail salarié.

La Cour d'appel a jugé que la clause d'exclusivité étant illicite, le licenciement se fondant sur la violation de celle-ci était de ce fait dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

L'employeur a, par la suite, formé un pourvoi qui a été rejeté par la Haute juridiction.

La Chambre sociale a jugé qu'était illicite la clause d'exclusivité «*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*» 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*».



**Cet arrêt met en avant la nécessité pour l'employeur de rédiger la clause d'exclusivité avec soin**, de façon à bien respecter ces principes et d'éviter qu'un licenciement fondé sur la violation de ladite clause ne soit injustifié. L'Employeur a tout intérêt dans sa Charte ou son Accord de télétravail à dessiner les contours de sa clause d'exclusivité *nouvelle formule* adaptée aux exigences de son organisation.

Pour nous contacter ou nous poser vos questions :

**Patricia GOMEZ-TALIMI** - Avocat Associé -

Docteur en Droit Spécialisée en droit social

Tél : 01.44.05.38.77 - Télécopie : 01.44.05.21.05