



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

# 2018#24

## Clause d'exclusivité : une clause générale et imprécise est illicite !

Une clause d'exclusivité dans un contrat de travail permet à un employeur d'interdire au salarié, au cours de la relation de travail, l'exercice d'une autre activité professionnelle, concurrente ou non, ou de subordonner l'exercice d'une telle activité à son autorisation préalable.

Si la pratique est courante, il n'en était pas moins déjà acquis qu'une telle clause, restreignant la liberté de travail, ne pouvait être prévue dans tous les contrats de travail.

En effet, pour être valable, la clause doit 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 (Cassation sociale, 11 juillet 2000, n° 98-43.240). La clause d'exclusivité est notamment incompatible avec un contrat de travail à temps partiel.

Jusqu'à présent, aucune autre condition de validité n'avait été posée et il pouvait être tentant de prévoir une rédaction la plus large possible.

Cette option semble à proscrire aujourd'hui au regard d'exigences nouvelles posées par la jurisprudence (Cassation sociale, 16 mai 2018, n° 16-25.272).

La clause doit désormais être suffisamment précise, de telle sorte que les contours de l'activité interdite (ou autorisée) soient identifiables.

Exit donc les clauses générales et imprécises sur leur champ d'application, il convient maintenant d'être plus rigoureux, à l'image de ce qui se pratique en matière de clause de non-concurrence.

A la lecture de la décision rendue, cela passera notamment par l'indication de la nature des activités visées (bénévoles, lucratives, professionnelles ou de loisirs).

En synthèse, une clause d'exclusivité ne sera licite que si elle prévoit son périmètre d'application et si la restriction ainsi délimitée est justifiée par la nature de la tâche occupée par le salarié et proportionnée au but recherché (c'est-à-dire la protection des intérêts de l'entreprise au regard du poste du salarié).

Sur ce point, l'interdiction d'activités non professionnelles sera indiscutablement plus délicate à justifier.

A l'aune de cette évolution, un travail de vérification pourrait s'avérer indispensable afin d'apprécier la validité des clauses existantes, étant précisé que toute éventuelle modification nécessitera l'accord préalable du salarié.

L'enjeu n'est pas anodin dans l'hypothèse où une sanction disciplinaire serait prononcée pour violation de la clause d'exclusivité.

Un licenciement fondé sur une clause trop générale pourrait être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse, comme l'illustre l'arrêt du 16 mai 2018.

*Alexandre MARCON*  
Avocat