



Clause d'exclusivité dans un contrat de travail

Ce qu'elle dit &
ce qu'elle interdit



De quoi parle-t-on exactement ?

La clause d'exclusivité **interdit au salarié** d'exercer une **autre activité professionnelle rémunérée** pendant l'exécution de son contrat.

Peu importe que cette activité soit concurrente ou non.

Peu importe qu'elle soit exercée pour son propre compte ou pour un autre employeur.

 **Objectif :** garantir que le salarié consacre son temps et son énergie à son emploi principal.





Exclusivité ≠ non-concurrence

Attention à la confusion.

La clause d'exclusivité :

- elle s'applique pendant le contrat
- elle ne donne pas lieu à une indemnité.

La clause de non-concurrence :

- elle s'applique après la rupture
- elle donne lieu à une indemnité.

Et surtout : **la non-concurrence doit être limitée dans le temps et l'espace.**

Pas l'exclusivité... mais elle doit être strictement justifiée.





Une clause très encadrée

La clause d'exclusivité porte atteinte à une liberté fondamentale : **la liberté de travailler.**

Elle n'est donc valable que si elle respecte trois conditions cumulatives :

- elle **protège un intérêt légitime de l'entreprise**
- elle est **justifiée par la nature du poste**
- elle est **proportionnée au but recherché**

Sans cela, elle peut être annulée par le juge.





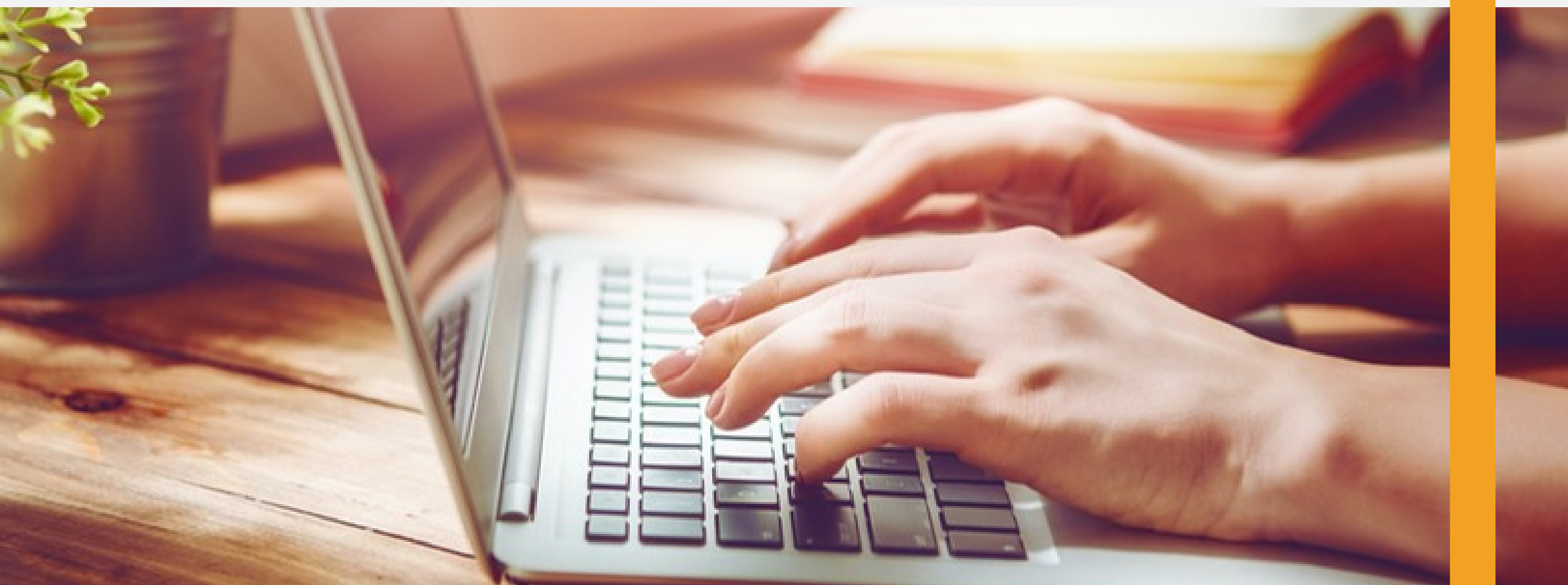
Une rédaction irréprochable

Pour être valable, la clause doit être :

- **écrite** dans le **contrat** ou un **avenant**
- **précisément rédigée**
- **clairement motivée**

Une clause trop vague, trop générale ou trop large est sanctionnée.

Le salarié doit comprendre exactement ce qui lui est interdit... et pourquoi.





Attention aux contrats à temps partiel

En principe, une clause d'exclusivité est interdite dans un contrat à temps partiel.

Exception : si elle est **indispensable, justifiée** et **proportionnée** au **poste**.

Autrement dit : possible, mais rarement.
Et toujours avec une extrême prudence.





Quand la clause ne s'applique pas

La clause d'exclusivité est inopposable dans certains cas :

- lors d'un congé ou temps partiel pour **création ou reprise d'entreprise** ;
- **pendant un an**, même si la clause existe ;
- pour les **activités bénévoles non rémunérées** ;
- ou si l'**employeur donne une autorisation explicite** au salarié.





Et en cas de non-respect ?

Si la **clause est valable** et que le **salarié ne la respecte pas**, l'**employeur** peut **engager** une **sanction disciplinaire**.

Cela peut aller de **l'avertissement** jusqu'au **licenciement** pour **faute grave**, selon la situation.

Mais attention : si la clause est invalide... aucune sanction ne tiendra.





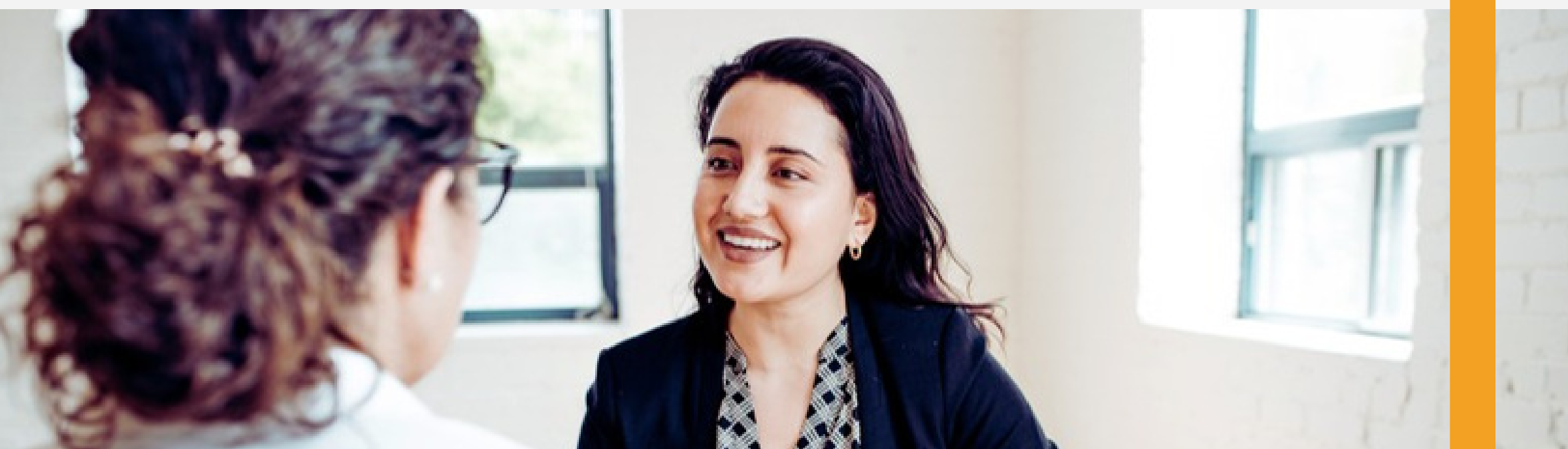
Le bon réflexe employeur

La clause d'exclusivité n'est pas un automatisme.

Avant de l'insérer, posez-vous les bonnes questions :

- Le **poste le justifie**-t-il vraiment ?
- Le **risque** pour **l'entreprise** est-il **réel** ?
- La **clause** est-elle **proportionnée** et **expliquée** ?

Un contrat sécurisé, c'est un contrat réfléchi.





Chez ERH, nous aidons les employeurs
à rédiger des contrats solides,
conformes et adaptés à la réalité du
terrain.

03 20 02 88 76

www.externrh.fr

contact@externrh.fr

