



Droite de travail - Clause d'exclusivité

Par llyly

Bonjour,

Je suis actuellement salarié cadre à temps plein au sein d'un cabinet de géomètre-expert depuis 9 ans, avec un contrat de travail comportant une clause d'exclusivité décrite « Le salarié s'oblige à consacrer à la société toute son activité professionnelle, l'exercice de toute autre activité lui étant en conséquence interdit sans l'accord préalable et exprès de la direction. ».

Le 24/01/2025, J'ai créé une SASU dont l'activité est le transport de personnes (chauffeur VTC), activité totalement distincte et non concurrente de celle de mon employeur.

Mon employeur s'appuie sur l'article précédent de mon contrat pour me demander de fermer mon entreprise.

Je souhaiterais obtenir votre analyse sur les points suivants :

La création de cette SASU permet-elle la suspension ou la levée temporaire de la clause d'exclusivité, conformément au droit à la création d'entreprise ?

Si une suspension est applicable, quelle en est la durée exacte (1 an ou 2 ans) dans le cas où je reste salarié à temps plein, sans congé pour création d'entreprise ?

Le fait d'être cadre et à temps plein a-t-il un impact sur l'application ou la durée de cette suspension ?

Mon employeur pourrait-il, à l'issue de cette période, s'opposer à la poursuite de l'activité, bien que celle-ci ne soit ni concurrente ni susceptible de porter atteinte à mes obligations professionnelles ?

Existe-t-il un risque disciplinaire ou juridique spécifique à anticiper dans cette situation ?

Je précise que l'activité de la SASU est exercée en dehors de mes horaires de travail, sans utilisation des moyens de l'employeur et dans le respect de mon obligation de loyauté.

Je vous remercie par avance pour votre éclairage.

Meilleure salutation

Par kang74

Bonjour

La levée de la clause d'exclusivité est une dérogation d'un an pour création ou reprise d'entreprise .

Le 24/01/2026, elle ne sera plus d'actualité, votre employeur pourra donc vous licencier pour faute grave, pour non respect de la clause d'exclusivité , s'il n'est pas d'accord avec le fait que vous continuez votre activité d'entrepreneur .

Par hideo

Bonjour

article L1121-1 du code du travail

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Clause d'exclusivité : conditions de fond

Parce qu'elle porte atteinte à la liberté d'exercer une activité professionnelle, la validité de la clause d'exclusivité est soumise à des conditions de fond. Ainsi, la clause d'exclusivité doit :

être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ;

être justifiée par la nature des fonctions du salarié ;

être proportionnée au but recherché.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la clause n'est pas valable et le salarié est en droit de ne pas la respecter et d'exercer une autre activité professionnelle

Clause inscrite dans le contrat du salarié

Le salarié s'oblige à consacrer à la société toute son activité professionnelle, l'exercice de toute autre activité lui étant en conséquence interdit sans l'accord préalable et exprès de la direction. ».

De plus, elle doit être précisément rédigée notamment en ce qui concerne l'activité professionnelle interdite, la Cour de cassation considérant qu'une clause rédigée en termes trop généraux ou imprécis ne permet pas de vérifier la justification et la proportionnalité de l'interdiction

cassation social 16 mai 2018 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

La clause d'exclusivité telle que rédigée est entachée d'irrégularités, par son manque de précision tels que l'exige la cour de cassation, non seulement dans cet arrêt, mais également dans d'autres plus récents.

L'entreprise créée par le salarié ne porte pas préjudice à son employeur, dès l'instant que ce dernier reste loyal

On ne peut que conseiller au salarié de consulter un avocat spécialisé dans le droit du travail, afin qu'éventuellement il fasse une lettre à l'employeur. Ceci, afin qu'il puisse poursuivre son activité de VTC au delà de 1 an.

Il n'y a aucun lien, ni concurrence déloyale, ni préjudice

Par citoyen25

Il me semble improbable que votre employeur intente une action contre votre deuxième activité. Par contre il pourrait tenter une action disciplinaire, c'est beaucoup moins risqué pour lui.

Par hideo

Bonsoir

Il me semble improbable que votre employeur intente une action contre votre deuxième activité. Par contre il pourrait tenter une action disciplinaire, c'est beaucoup moins risqué pour lui.

Réponse :

Au contraire, il se verrait accusé d'atteinte à la liberté de travailler inscrite dans la déclaration des droits de l'homme de 1948

Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

En plus c'est un droit constitutionnel inscrit dans la constitution de 1958

Plus le L1121-1 du code du travail

La clause étant mal rédigée est imprécise quant à sa nécessité et à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise l'employeur ne peut rien faire du tout, dès l'instant que le salarié reste loyal.

Cordialement

Par citoyen25

Mais si cette clause d'exclusivité n'est pas contraire au but poursuivi et à la nature de la tâche à accomplir, elle pourrait être légale.

Par exemple, elle semble acceptable pour que le salarié puisse consacrer l'essentiel de son énergie à son employeur et puisse rester disponible en sus de son horaire normal, pour des heures supplémentaires, au cas où.

Concevable pour des salariés soumis à des astreintes, à de nombreux déplacements, ou à des cadres au forfait jours. En l'absence de précision au contrat de travail, le Conseil des Prud'hommes devrait l'analyser sous cet angle.

Evidemment, cela ne doit pas s'appliquer au temps partiel.

Ce n'est pas aussi radical que vous l'exposez.

Par kang74

Bonjour

Je rappelle accessoirement que, qu'importe la légalité de la clause d'exclusivité si l'employeur décide de licencier le postant .

Quand on est licencié, on peut contester certes, on peut avoir des indemnités, mais on ne retrouve pas son emploi pour autant .

Ce serait bien de remettre en perspective ce fait pour les postants qui n'ont parfois forcément envie de perdre leur emploi dans tous les cas .

Par citoyen25

Visiblement l'employeur n'a pas consenti à suspendre cette clause d'exclusivité. Soit l'employeur obtempère et ferme son entreprise, soit il s'expose à une sanction disciplinaire, voire un licenciement disciplinaire si l'employeur estime que cette activité là est incompatible à une clause d'exclusivité qui serait justifiée pour lui.

L'employeur ne devrait pas pouvoir obtenir en justice la fermeture de l'entreprise.

L'employeur peut contester le licenciement si il estime que la clause d'exclusivité est abusive au regard des tâches qu'il accomplit chez son employeur et au regard de son activité dans cette entreprise.

L'employeur pourrait gagner aux prud'hommes (cause non réelle et sérieuse) si cet employeur a mis cette clause un peu pour "le plaisir" sans fondement réel. Mais on n'en sait pas assez.

Par calete

Bonjour,

Comme mentionné précédemment, au vu 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."

A l'issue de cette durée d'un an l'employeur serait donc en droit - conformément à la clause d'exclusivité si elle est correctement libellée - d'exiger du salarié qu'il choisisse entre poursuivre exclusivement son contrat de travail salarié ou sinon rompre son contrat pour se consacrer à sa propre entreprise.

cdt

Par hideo

Bonjour,

Ce n'est pas parce qu'une clause d'exclusivité ,libellée de cette façon est inscrite dans le contrat de travail qu'elle est valable:

Clause d'exclusivité : quatre conditions de validité (référence RF social)

Il faut que cela soit inscrit est détaillé dans le Contrat de travail

1. Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

Il peut être nécessaire de protéger un savoir-faire ou des informations commerciales stratégiques

2. Être justifiée par la nature de la tâche à accomplir

La clause peut être inscrite dans le contrat de travail d'un commercial ou d'un ingénieur qui maîtrisent ou ont accès au savoir-faire ou aux informations stratégiques pour l'entreprise

3. Être proportionnée au but recherché

4. Préciser les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié (activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs)

La clause rédigée en termes généraux et imprécis n'est pas valable dans la mesure où son champ d'application n'est pas limité et sa rédaction ne permet pas de vérifier si la restriction à la liberté du travail est justifiée et proportionnée. La clause ainsi rédigée « M. ? s'engage expressément à demander l'autorisation de la société pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper » n'est donc pas valable

[url=http://https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036947286/]http://https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036947286/[/url]

cassation sociale 16mai 2018 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 .

Ce que risque l'employeur en cas de licenciement faute grave:

1/licenciement avec motif inapproprié, par atteinte au droit et à la liberté du travail telle que définie l'article L121-1 du code du travail,

A titre subsidiaire l'article 23 de la déclaration universel des droits de l'homme

Article 23

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2/ condamnation au remboursement de toutes les indemnités France Travail

3/réintégration du salarié et versement des indemnités pour licenciement abusif

Il faut absolument que le salarié contacte un avocat en droit du travail ,afin que ce dernier rédige un courrier à l'employeur attirant l'attention de ce dernier sur la non validité de la clause et sur les droits fondamentaux du salarié.

Le coût d'une telle lettre est d'environ 150? ,plus le prix de la consultation .

l'avocat pourra y ajouter certaines dispositions internationales émanant de l'OIT et dont la France est signataire.

Un syndicat professionnel peut faire de même ,mais cela est réservé aux adhérents.Car trop de sollicitations en ce moment.

Cordialement

Par citoyen25

Il semble que lLyly ne suive pas nos messages...