

La clause d'exclusivité

Description

La clause d'exclusivité inscrite dans les [contrats de travail](#), qu'il s'agisse d'un [CDD](#) ou d'un [CDI](#), s'avère être un élément crucial qui façonne les contours des engagements entre employeur et salarié.

Cette disposition établit les paramètres entourant les activités professionnelles du salarié, définissant parfois les limites de son champ d'action au sein du marché du travail.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI avec clause d'exclusivité](#)

[Modèle de contrat de prestation de service avec clause d'exclusivité](#)

Qu'est-ce que la clause d'exclusivité ?

Une clause d'exclusivité est une **disposition contractuelle** qui restreint une partie à s'engager dans certaines activités spécifiques avec d'autres parties **pendant la durée du contrat**.

Cette clause **vise à définir et à limiter** les actions qu'une partie peut entreprendre, que ce soit dans le cadre d'une relation commerciale ou d'un contrat de travail.

Dans un **contexte commercial**, elle peut inclure des éléments tels que l'exclusivité territoriale, la distribution exclusive de produits, ou l'exclusivité de fourniture.

Dans le cadre d'un **contrat de travail**, elle peut restreindre les activités professionnelles du salarié en dehors de son emploi principal.

La nature précise de la clause d'exclusivité dépend des termes spécifiques du contrat et de la législation en vigueur.

En quoi consiste la clause d'exclusivité dans le contrat de travail ?

Dans le contexte d'un contrat de travail, la clause d'exclusivité est une disposition qui **restreint les activités professionnelles du salarié** en dehors de son emploi

principal. Cette clause vise à garantir que le salarié se consacre pleinement à ses responsabilités au sein de l'entreprise qui l'emploie. **Limitant ainsi toute concurrence ou distraction potentielles.**

Les points clés liés à la clause d'exclusivité dans un contrat de travail comprennent généralement :

- Engagement exclusif : le salarié s'engage à consacrer l'intégralité de son temps et de son énergie à ses fonctions au sein de l'entreprise, excluant ainsi la possibilité d'exercer une autre activité professionnelle concurrente
- Interdiction de concurrence : cette clause peut également interdire au salarié de travailler pour des concurrents directs ou d'exercer une activité similaire pendant la durée de son contrat et parfois même après sa cessation.
- Limites territoriales : certains contrats d'exclusivité définissent des limites géographiques spécifiques dans lesquelles le salarié ne peut pas exercer d'autres activités professionnelles.
- Nature des activités restreintes : la clause d'exclusivité peut préciser les types d'activités professionnelles auxquelles le salarié est interdit de participer en dehors de son emploi principal.

Il est essentiel que les termes de la clause d'exclusivité soient **clairs et raisonnables**, afin d'éviter tout litige ultérieur.

Attention : L'ajout d'une clause d'exclusivité au contrat de travail via un avenant constitue une modification du contrat de travail qui peut parfaitement être refusée par le salarié.

Quelles sont les conditions de validité de cette clause ?

La clause d'exclusivité au sein d'un contrat de travail doit répondre à **des critères stricts pour assurer sa validité.**

Ces conditions se divisent en deux catégories principales. A savoir celles liées à l'activité de l'entreprise, du salarié et à sa situation.

Conditions liées à l'activité de l'entreprise

La clause doit être **jugée indispensable** compte tenu de l'activité exercée par l'entreprise. Une démonstration des raisons justifiant l'inclusion de la clause et du

préjudice économique potentiel en cas d'absence de cette clause est nécessaire.

Conditions liées à l'activité du salarié

La tâche du salarié doit être stratégique, notamment dans des postes commerciaux, cadres, ou ingénieurs, pour justifier une telle clause en raison des **effets concurrentiels prévisibles**.

Conditions liées à la situation du salarié

La restriction imposée au salarié doit être **proportionnée au but recherché**, c'est-à-dire à l'importance du préjudice économique anticipé si le salarié exerce une autre activité.

A noter : Il est en principe impossible d'embaucher un [salarié à temps partiel](#) et de lui opposer une clause d'exclusivité. Néanmoins, la présence d'une clause d'exclusivité dans un contrat de travail à temps partiel peut être admise si les conditions de fond (notamment la proportionnalité de la mesure au but recherché) sont remplies.

Conditions de validité générales

La clause **doit être écrite**, que ce soit dans le contrat initial ou à travers un avenant.

Elle doit également être motivée, indiquant clairement les raisons justifiant son inclusion.

La clause **doit être précise**, détaillant spécifiquement les contours de l'activité complémentaire interdite au salarié. Une rédaction vague ou imprécise peut rendre la clause invalide.

Conditions de fond

La clause doit être justifiée par la **protection des intérêts légitimes de l'entreprise**. Son impact sur la liberté individuelle du salarié doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir.

La restriction imposée par **la clause doit être proportionnée au but recherché**.

En d'autres termes, elle ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

En résumé, pour être validé, une clause d'exclusivité doit respecter ces conditions, qui sont souvent **dégagées par la jurisprudence**. Il est également important de noter que les conventions collectives peuvent imposer des conditions spécifiques à respecter. En cas de non-respect de ces critères, **la clause pourrait être annulée** devant la juridiction prud'homale. Avec la possibilité pour le salarié de réclamer des indemnités correspondant au préjudice subi sur une période déterminée.

Zoom : Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#). Il vous suffit simplement de remplir nos modèles en ligne et de les imprimer.

Quels sont les effets du non-respect de la clause par le salarié ?

Le non-respect d'une clause d'exclusivité par un salarié peut avoir plusieurs conséquences.

Voici quelques effets potentiels du non-respect de cette clause :

- Résiliation du contrat : l'employeur pourrait avoir le droit de résilier le contrat de travail en raison du non-respect de la clause d'exclusivité. Cela pourrait se faire avec ou sans préavis, en fonction des dispositions contractuelles.
- Sanctions disciplinaires : l'employeur peut imposer des sanctions disciplinaires au salarié en cas de violation de la clause. Ces sanctions peuvent inclure des avertissements écrits, des [mises à pied disciplinaire](#), des suspensions temporaires, voire un licenciement pour faute grave dans les cas les plus graves.
- Réclamations de dommages et intérêts : selon les termes du contrat, l'employeur pourrait avoir le droit de réclamer des dommages et intérêts pour les pertes subies en raison de la violation de la clause. Cela pourrait inclure des pertes financières directes ou d'autres préjudices subis par l'entreprise.
- Injonction : l'employeur pourrait rechercher une injonction auprès d'un tribunal pour empêcher le salarié de continuer à violer la clause d'exclusivité. Cela est particulièrement courant lorsque des intérêts commerciaux sensibles sont en jeu.
- Recours judiciaire : si la violation de la clause entraîne des préjudices significatifs pour l'entreprise, celle-ci pourrait tenter une action en justice pour obtenir des réparations et faire respecter la clause.
- Perte de l'exclusivité : en cas de violation de la clause d'exclusivité, permettant au salarié de poursuivre d'autres activités professionnelles. Cependant, d'autres sanctions pourraient toujours s'appliquer.

- Conséquences contractuelles : les conséquences exactes dépendent des termes du contrat, de la gravité de la violation, et des dispositions légales.

A noter : Il est crucial que le salarié comprenne pleinement les implications de la clause d'exclusivité avant de signer le contrat de travail.

Dans le cas d'une clause valable

En cas de non-respect d'une clause d'exclusivité reconnue valide, le salarié **s'expose à des conséquences graves**, pouvant entraîner une procédure de licenciement. Cependant, l'entreprise ne peut engager des poursuites que si le non-respect de la clause constitue une faute lourde.

Cette démarche vise à établir une faute grave qui pourrait **justifier la rupture immédiate du contrat de travail**.

Dans le cas d'une clause non valable

Même si le salarié remet en cause la validité de la clause, il demeure tenu à une [obligation de loyauté du salarié](#) envers son employeur.

Cette obligation, cependant, est **limitée aux activités concurrentielles**.

En cas de non-respect, le salarié risque des sanctions disciplinaires pouvant conduire à son licenciement.

Comment s'opère la mise en œuvre de la clause ?

La mise en œuvre de la clause d'exclusivité et les dérogations possibles **dépendent des termes spécifiques du contrat** et de la législation en vigueur.

Voici comment cela peut se dérouler.

Mise en œuvre de la clause d'exclusivité

La mise en œuvre d'une clause d'exclusivité dépend des termes spécifiques du contrat dans lequel elle est incluse.

Voici une vue d'ensemble générale sur la façon dont la mise en œuvre de cette clause peut se dérouler :

- Notification formelle : avant de mettre en œuvre la clause d'exclusivité, l'employeur peut généralement envoyer une notification formelle au salarié. Cette notification rappelle les termes du contrat soulignant la violation alléguée.
- Entretien disciplinaire : l'employeur peut convoquer le salarié à un entretien disciplinaire pour discuter de la violation présumée et recueillir sa version des faits. Cela offre au salarié l'opportunité de présenter sa défense.
- Possibilité de rectification : certains contrats peuvent prévoir une période pendant laquelle le salarié a la possibilité de rectifier la violation. Soit en cessant l'activité non autorisée ou soit en négociant une modification de la clause avec l'employeur.
- Décision de l'employeur : après avoir pris en compte toutes les informations disponibles, l'employeur prend une décision quant à la mise en œuvre des conséquences prévues par la clause d'exclusivité.
- Sanctions disciplinaires : si la violation est avérée, l'employeur peut appliquer des sanctions disciplinaires. Ces sanctions peuvent aller de [l'avertissement du salarié](#) par écrits à des mesures plus sévères. Telle que le [licenciement pour faute simple](#) , [faute grave](#), ou même pour [faute lourde](#), selon la gravité de la violation.

Dérogations possibles

Les dérogations possibles à une clause d'exclusivité dépendent des termes spécifiques du contrat et des lois en vigueur.

Voici quelques dérogations potentielles qui pourraient être envisagées :

- Accord mutuel : dans certains cas, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une dérogation à la clause d'exclusivité par un accord mutuel formel. Cela peut inclure une modification temporaire des termes du contrat.
- Amendement contractuel : si les deux parties sont d'accord, elles peuvent envisager d'amender le contrat pour ajuster les termes de la clause d'exclusivité, permettant au salarié d'exercer certaines activités spécifiques.
- Exclusivité limitée : l'employeur peut choisir de limiter l'exclusivité dans certaines circonstances. Autorisant le salarié à poursuivre d'autres activités professionnelles sous réserve de certaines conditions.
- Injonction de tribunal : dans des cas exceptionnels, un tribunal peut être sollicité pour émettre une injonction autorisant temporairement le salarié à déroger à la clause d'exclusivité, sous réserve de conditions spécifiques.

Il est essentiel de noter que la capacité de déroger à une clause d'exclusivité **dépend des dispositions contractuelles** et des lois en vigueur. Dans tous les cas, la

communication ouverte entre l'employeur et le salarié est cruciale pour trouver des solutions équitables et conformes aux intérêts des deux parties.

Attention : Même en cas de levée ou d'inopposabilité de la clause d'exclusivité, le salarié conserve un devoir de loyauté à l'égard de son employeur. Il ne peut alors pas exercer d'activité concurrente.

Quels sont les différents types de clauses d'exclusivité existantes ?

Les clauses d'exclusivité peuvent revêtir **différentes formes** en fonction des besoins spécifiques des entreprises.

Voici quelques types courants de clauses d'exclusivité.

Exclusivité territoriale

Cette clause restreint le salarié à exercer ses activités professionnelles uniquement dans **une zone géographique définie**.

Elle vise à protéger les intérêts de l'entreprise dans une région spécifique.

Exclusivité clientèle

Cette clause **interdit au salarié** de solliciter ou de faire affaire avec les clients de l'entreprise après la fin de son contrat.

Elle est courante dans les secteurs où la relation clientèle est cruciale. Cette clause limite le salarié à exercé des activités professionnelles uniquement **dans le domaine ou le secteur spécifié par l'entreprise**.

Elle vise à éviter la concurrence directe.

Exclusivité de produits ou services

Cette clause restreint le salarié à travailler exclusivement avec **les produits ou services fournis par l'entreprise**. Empêchant ainsi la promotion ou la commercialisation d'autres produits concurrents.

Exclusivité temporelle

Cette clause fixe une période pendant laquelle le salarié **ne peut pas exercer d'activité concurrente** après la fin de son contrat.

Elle vise à protéger les intérêts de l'entreprise pendant une période critique.

Exclusivité de collaboration

Dans le contexte de la collaboration, cette clause peut restreindre le salarié à travailler exclusivement avec l'entreprise qui l'emploie **pendant la durée de la collaboration**.

Exclusivité de recherche de développement

Dans les domaines axés sur l'innovation, cette clause peut empêcher le salarié de poursuivre des activités de recherche et développement pour **d'autres entités concurrentes**.

A noter : La validité de ces clauses peut varier en fonction de la législation en vigueur, de la nature de l'industrie et du contexte spécifique de chaque cas.

Quelles sont les différences entre la clause d'exclusivité et la clause de non-concurrence ?

Bien que ces deux clauses aient pour objectif commun d'**entraver la pratique d'une autre activité professionnelle**, elles se distinguent fondamentalement dans leur principe et leur champ d'application.

Durée et application

La clause d'exclusivité s'applique pendant **l'exécution du contrat de travail** et prend fin avec celui-ci.

En revanche, la [clause de non-concurrence](#) continue à produire ses effets après la rupture du contrat de travail.

Conditions de validité

La clause d'exclusivité ne requiert pas les mêmes conditions de validité que la clause de non-concurrence.

Pour être valide, la clause de non-concurrence doit être **justifiée par l'intérêt de l'employeur**, limitée dans le temps et l'espace, ne pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à ses compétences, et comporter une contrepartie financière non dérisoire.

Contrepartie financière

La clause de non-concurrence **exige une contrepartie financière**, tandis que la clause d'exclusivité ne nécessite pas une compensation monétaire.

Conséquences du non-respect

En cas de violation de la clause de non concurrence à la [rupture du contrat de CDI](#) ou la [fin d'un CDD](#), **le salarié risque des sanctions** telles qu'une interdiction de versement de l'indemnité compensatrice, des dommages et intérêts envers l'employeur, et une injonction à cesser l'activité concurrente.

FAQ

Quelle est la durée de la clause d'exclusivité dans le contrat de travail ?

La clause d'exclusivité, inscrite dans le contrat de travail, s'étend sur toute la durée d'exécution du contrat. Sa validité perdure tant que le salarié demeure sous l'égide de son contrat de travail. Cependant, il est crucial de ne pas la confondre avec la clause de non concurrence.

Comment révoquer une telle clause ?

La révocation d'une clause d'exclusivité dépend des termes du contrat. Dans certains cas, les deux parties peuvent convenir d'amendements. Sinon, une révocation peut

nécessiter une résiliation du contrat, souvent soumise à des conditions spécifiques.

Les clauses d'exclusivité sont-elles toujours nécessaires ?

Non, leur nécessité dépend des circonstances et des objectifs spécifiques de chaque contrat. Dans certains cas, d'autres dispositions contractuelles peuvent être plus appropriées pour atteindre les mêmes objectifs sans imposer des restrictions excessives.