

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les clauses contractuelles

Le contrat de travail est structuré sous forme de « clauses » qui organisent les droits et obligations du salarié et de l'employeur dont les clauses de non-concurrence, exclusivité, confidentialité, mobilité, résultats ou délégation de pouvoirs.

Sommaire

- La clause de non-concurrence
- La clause d'exclusivité
- La clause de confidentialité
- La clause de mobilité
- La clause de résultats ou clause d'objectifs
- La clause de délégation de pouvoirs

Il est possible d'insérer dans le contrat de travail un certain nombre de clauses facultatives.

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence permet à l'employeur d'interdire au salarié de travailler pour une entreprise concurrente ou d'exercer lui-même une activité concurrente lorsqu'il quitte l'entreprise.

Pour être valide, elle doit :

- Etre indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- Etre limitée dans le temps, dans l'espace et à l'emploi du salarié concerné.
- Prévoir une contrepartie financière pour le salarié.

Elle s'applique lors du départ du salarié quel que soit le motif de fin de contrat.

L'employeur peut choisir de renoncer à l'application de la clause, auquel cas la contrepartie financière ne sera pas due.

La clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité permet à l'employeur d'interdire au salarié de travailler pour un autre employeur, ou pour son propre compte, pendant toute la durée de la relation de travail.

Pour être valide, elle doit :

- Etre indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- Etre justifiée par la nature des tâches accomplies par le salarié.
- Etre proportionnée au but recherché.

Il n'est pas possible d'insérer une clause d'exclusivité dans un contrat de travail à temps partiel, car cela reviendrait à empêcher le salarié de travailler pour un autre employeur alors qu'il n'est pas employé à temps complet.

La clause de confidentialité

La clause de confidentialité permet à l'employeur d'imposer au salarié une obligation de discrétion sur les informations

confidentielles dont la divulgation dans et en dehors de l'entreprise pourrait être préjudiciable à l'entreprise.

Pour être valide, elle doit :

- Etre justifiée par la nature des tâches accomplies par le salarié.
- Etre proportionnée au but recherché.

La clause de mobilité

La clause de mobilité permet à l'employeur de muter le salarié dans les conditions prévues par la clause.

Pour être valide, elle doit :

- Etre utile à l'intérêt de l'entreprise.
- Etre limitée au niveau géographique.

La clause de résultats ou clause d'objectifs

La clause de résultats permet à l'employeur de fixer au salarié des résultats précis à atteindre dans un certain délai.

Elle est fréquemment utilisée dans les contrats de travail des commerciaux.

Pour être valide, elle doit :

- Fixer des objectifs réalisables.
- Ne pas pré-constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La clause de délégation de pouvoirs

Cette clause permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité pénale en déléguant ses pouvoirs à un salarié, généralement chef de service ou responsable d'encadrement.

Elle est fréquemment utilisée en matière de gestion du personnel ou d'hygiène et de sécurité.

Pour être valide, le délégataire doit :

- Etre suffisamment autonome pour pouvoir donner des ordres et les faire exécuter.
- Avoir la compétence nécessaire.
- Avoir les moyens matériels, financiers et humains nécessaires.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/delegation-pouvoirs.html> »

Il s'agit là des principales clauses mais d'autres clauses peuvent être insérées dans un contrat de travail dès lors qu'elles ont pour objet de protéger les intérêts de l'entreprise ou à la demande du salarié :

- Clause de dédit-formation.
<https://www.legisocial.fr/modele-contrat/clauses-particulieres/modele-clause-astreintes-inclure-contrat-travail.html> »
- Clause de propriété.
<https://www.legisocial.fr/modele-contrat/clauses-particulieres/modele-clause-forfaits-heures-jours-inclure-contrat-travail.html> »
- Clause de rémunération variable.
- Clause d'indemnité de licenciement plus élevée que le montant légal ou conventionnel.
- Clause de préavis plus court que le préavis légal ou conventionnel.
- Clause de mise à disposition d'un véhicule.
- Clause de port de vêtements de travail.
- Etc...

Attention : Certaines clauses sont interdites. Il en est ainsi notamment des :

- Clauses portant atteinte à une liberté : liberté de choix du domicile, de mariage, de conscience, etc...

- Clauses d'indexation des salaires sur l'indice des prix ou le SMIC.
- Clauses attributives de juridiction autre que le conseil de prud'hommes.
- Clauses compromissaires.
- Clauses discriminatoires.
- Clauses couperet.
- Etc...

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/rediger-contrat-travail.html> »