

La Question du Mois

Septembre 2017

La clause d'exclusivité

Je suis sur le point d'engager un nouveau collaborateur. Je souhaiterais qu'il consacre l'entièreté de son temps à mon activité. Puis-je insérer dans son contrat une clause qui lui interdirait d'exercer toute autre activité même non concurrente à la mienne ?

■ 1. Notion ■

La **clause d'exclusivité** est la clause par laquelle le travailleur s'interdit d'exercer toute autre activité professionnelle en ce compris une activité non concurrente à celle de l'employeur.

La clause d'exclusivité doit être distinguée de la clause de non concurrence.

La clause de non concurrence est prévue par la loi. Elle est limitée à l'exercice d'activités similaires et s'applique lorsque le travailleur quitte l'entreprise. Le champ d'application de la clause d'exclusivité est beaucoup plus large. Il vise aussi bien les activités concurrentes que non concurrentes.

N'étant pas prévue par la loi, la question de la licéité de la clause d'exclusivité est **controversée**. Certains la considèrent comme illicite car contraire à la liberté du travail et au droit au respect de la vie privée. D'autres admettent sa validité car elle ne serait que le prolongement de l'obligation de loyauté.

■ 2. Obligation de loyauté ■

Durant l'exécution du contrat, le travailleur a un devoir de loyauté à l'égard de son employeur. L'exercice d'une autre activité pourrait avoir une **influence néfaste** sur le rendement du travailleur (fatigue supplémentaire, stress etc.).

■ 3. Liberté du travail ■

Le droit au travail, le libre choix d'une activité professionnelle, la liberté du commerce et de l'industrie sont des **principes fondamentaux**. Il en découle que le travailleur reste libre une fois sa prestation accomplie :

- de se livrer à une activité différente de celle de son employeur ;

- de préparer une future activité en qualité de travailleur indépendant pour autant qu'aucun acte positif de concurrence ne soit réalisé dans ce cadre.

■ 4. Un juste équilibre ■

La clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'entièreté de son activité à un employeur s'articule mal avec le principe de la liberté du travail.

Un **point d'équilibre** doit dès lors être trouvé entre l'intérêt de l'employeur et la liberté du salarié d'exercer une autre activité.

Plutôt que de formuler une interdiction absolue, il est préférable d'opter pour un régime d'**autorisation préalable**. La jurisprudence reconnaît en effet le droit pour l'employeur d'imposer au travailleur l'obligation de demander une autorisation préalable pour l'exercice d'une autre activité.

■ 4. En conclusion ■

La clause d'exclusivité qui comporte une interdiction absolue d'exercer une autre activité professionnelle est en contrariété avec la liberté du travail. Elle n'est que rarement admise par les Cours et Tribunaux. Son application est limitée à quelques cas particuliers et le plus souvent à des personnes occupées à temps plein et qui ont des responsabilités importantes au sein d'une entreprise.

Il appartient à l'employeur qui manifeste son désir de se réserver l'exclusivité de son travailleur d'éviter de poser une interdiction générale sous peine de voir la clause frappée de nullité. Il est préférable de préciser dans le contrat de travail le type d'activité soumise à l'interdiction, parce que jugée concurrente ou susceptible de nuire aux intérêts de l'employeur et d'opter pour les autres activités à un régime d'autorisation préalable.

Attention, quand bien même la validité de la clause serait reconnue, sa violation n'est pas automatiquement constitutive d'un licenciement pour motif grave. Le pouvoir du juge est souverain en la matière. La gravité de la faute est fonction

du contexte et des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Toutefois, le travailleur veillera à être d'autant plus attentif à respecter son engagement que ses fonctions sont importantes.

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour tout complément d'information à ce sujet.
Demandez notre dossier d'information sur les aides à l'emploi fédérales et régionales
(juri.liege@ucm.be – 04/221.64.30).**