

FICHE PRATIQUE

LES CLAUSES PARTICULIÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat permet d'individualiser la relation de travail, afin de l'adapter à certaines situations spécifiques. Des clauses particulières peuvent ainsi être conclues, devant respecter plusieurs conditions. Le point sur certaines de ces clauses.

LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

POURQUOI UNE TELLE CLAUSE ?

Le but est de fidéliser le salarié en l'obligeant à **rester pendant une durée déterminée au service de son employeur**, en contrepartie de frais engagés par ce dernier pour sa formation professionnelle.

Le salarié s'engage ainsi :

- A rester dans l'entreprise pendant un certain temps
- A rembourser tout ou partie des frais de formation en cas de rupture du contrat avant ce temps déterminé



Certaines conventions collectives peuvent interdire la conclusion d'une telle clause, ou en préciser les modalités d'application.

S'il est possible d'inclure ce genre de clause dans des contrats « précaires », elle est en revanche **interdite** pour les salariés en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITE ?

- La clause doit être conclue avant le début de la formation ;
- Le consentement du salarié doit être libre, exempt de tout vice ;
- La formation suivie par le salarié doit avoir été menée jusqu'à son terme ;
- La clause doit préciser certaines mentions :
 - La **date**, la **nature** et la **durée** de la formation ;
 - Le **coût réel** engagé par l'employeur, ce coût devant être supérieur à ses obligations légales et conventionnelles en matière de formation continue ;
 - Le **montant et les modalités de remboursement** à la charge du salarié s'il quitte l'entreprise ;

- o Les **cas de rupture** pour lesquels la clause s'applique (rupture de période d'essai à l'initiative du salarié, démission, licenciement faute grave et faute lourde uniquement).

Une clause de dédit formation n'est valable que **pour une formation bien précise**, et ne peut s'appliquer à toutes celles que le salarié serait amené à suivre dans sa carrière.

Les **frais de formation** concernés par le remboursement sont ceux **réellement supportés par l'employeur**, donc non pris en charge ou subventionné par un organisme (OPAC, Etat...).

Le **montant du remboursement** doit être **proportionné** aux frais engagés par l'employeur, **et dégressif** en fonction du temps passé dans l'entreprise.

LA PERIODE PROBATOIRE

En cas de changement de poste d'un salarié (dont le contrat est en cours), il n'est pas possible de le soumettre à une seconde période d'essai. En revanche il est possible de prévoir une « période probatoire ».

POURQUOI CONCLURE UNE TELLE CLAUSE ?

Lorsque le **nouveau poste** du salarié change fondamentalement de son emploi précédent, cette clause permet à **l'employeur d'évaluer les compétences** du salarié dans ses nouvelles fonctions.

Pour le **salarié**, cette période de test permet **d'apprécier si le poste lui convient**.

COMMENT LA METTRE EN OEUVRE ?

Il faut conclure un **avenant au contrat initial**, ce qui permet à la fois de préciser les **nouvelles conditions de travail** du salarié (fonctions, rémunération, durée du travail, statut...) et **d'insérer la période probatoire**.

Certaines **conventions collectives** prévoient les conditions de validité d'une telle clause, notamment en termes de durée ou de formalisme à respecter pour la rupture.

Si la convention est muette, il est **conseillé de prévoir une durée égale** à celle prévue pour la **période d'essai**.

QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DE LA PERIODE PROBATOIRE ?

Contrairement à la rupture d'une période d'essai, la fin de la période probatoire (à l'initiative du salarié ou de l'employeur) **n'entraîne pas la fin au contrat de travail**.

Le **salarié** se retrouve simplement **rétabli dans ses anciennes fonctions**, il retrouve automatiquement ses anciennes attributions et son ancien statut (poste, rémunération, etc.)

L'employeur qui ne souhaiterait pas réintégrer le salarié à son précédent poste n'a donc pas d'autre choix que négocier une **rupture conventionnelle** ou engager une procédure de **licenciement**, selon les motivations et les circonstances...

Le refus du salarié d'être réintégré à son ancien poste est infondé, et peut **justifier son licenciement**.



Si le salarié concerné a le statut de salarié protégé, l'employeur ne peut imposer au salarié la réintégration à son poste initial. Ce « retour à la case départ » constitue en effet une modification des conditions de travail, ce qui ne peut être décidé unilatéralement par l'employeur. Ce dernier doit donc maintenir le salarié dans le nouveau poste, ou demander à l'inspection du travail l'autorisation de le licencier.

LA CLAUSE DE MOBILITE

POURQUOI UNE TELLE CLAUSE ?

La clause de mobilité permet au salarié d'accepter par avance un changement de son lieu de travail pour les besoins du service et ce dans un **périmètre déterminé**.

Le changement d'affectation se fera alors **sans que le contrat soit modifié** : le salarié n'a pas à donner son accord.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITE ?

- La clause de mobilité doit **impérativement figurer dans le contrat de travail**, à défaut l'employeur ne peut pas s'en prévaloir
- La clause de mobilité doit définir de façon précise sa **zone géographique** d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.



Est illicite la clause qui prévoit que le salarié exercera son activité dans « tout lieu que son employeur lui désignera » ou « dans tous les établissements que la société ouvrira ».

COMMENT LA METTRE EN OEUVRE ?

- La mutation du salarié en application d'une clause de mobilité s'analyse en un simple **changement des conditions de travail** et ne nécessite pas l'accord du salarié.

Sauf pour les salariés protégés : aucun changement dans les conditions de travail ne peut leur être imposé.

- La mobilité du salarié ne peut pas être un prétexte de modification d'un autre élément du contrat, comme par exemple ses fonctions ou la durée du travail. Le recours à la clause de mobilité doit être justifié par le **bon fonctionnement de l'entreprise**.
- Il faut respecter un **délai de prévenance suffisant**, afin de permettre au salarié de rejoindre sa nouvelle affectation.

Il n'existe pas de délai légal, il est fonction des circonstances : situation familiale, distance séparant les 2 lieux ...

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

POURQUOI CONCLURE UNE TELLE CLAUSE ?

La clause de non-concurrence a pour but **d'interdire à un salarié, après la rupture de son contrat, d'exercer une activité professionnelle concurrente** (pour son propre compte ou pour celui d'un nouvel employeur) qui porterait atteinte aux intérêts de son ancien employeur.

Cette clause institue donc temporairement une restriction à la liberté du travail et c'est pour cela qu'elle est très encadrée par la jurisprudence.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITE ?

La loi ne définit pas les conditions de validité de ces clauses : elles ont été fixées par la jurisprudence. Elles figurent parfois dans la convention collective, et doivent dans tous les cas être intégrées aux contrats de travail des salariés.

En effet la clause de non-concurrence ne se présume jamais : elle doit nécessairement **être rédigée par écrit**.

La validité de ces clauses est liée au respect de **cinq conditions cumulatives**. S'il en manque une, la clause est nulle.

- **La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise**

Une clause de non-concurrence doit donc tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.



Pour des salariés avec des connaissances techniques ou commerciales risquant de causer à l'employeur un préjudice important si elles étaient mises au service d'une entreprise concurrente. Il en va de même si les fonctions du salarié l'ont amené à être en contact direct et suivi avec la clientèle.

- **Elle doit être limitée dans le temps**

En pratique, les restrictions faites au salarié durent généralement de 1 à 2 ans, délai souvent retenu par référence aux dispositions de nombreuses conventions collectives.

Mais la durée de l'interdiction de concurrence peut être plus longue si les connaissances professionnelles du salarié lui permettent de retrouver sans difficulté un emploi dans une autre branche professionnelle, ou encore si le champ d'application territorial de cette interdiction est réduit.

- **Elle est impérativement limitée dans l'espace**

Le secteur géographique où s'applique l'interdiction de concurrence doit être précisément défini.

Il faut en effet que le salarié connaisse dès la conclusion de son contrat les endroits où il lui sera temporairement impossible de retravailler.

- **Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié**

Le salarié ne doit pas se retrouver dans l'impossibilité absolue d'exercer une activité professionnelle conforme à ses aptitudes, ses connaissances générales et à sa formation professionnelle.

La clause de non-concurrence doit précisément définir les interdits faits au salarié après la rupture de son contrat de travail (fonctions bien précises, ou secteurs d'activité limités par exemple).

- **Elle doit obligatoirement comporter une contrepartie financière**

L'exigence d'une contrepartie financière **concerne toutes les clauses de non-concurrence** :

- Quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail
- Quel que soit l'auteur de la rupture, salarié ou employeur
- Quelles que soient les circonstances de la rupture (démission ou licenciement) : on ne peut pas moduler le montant de l'indemnité à verser au salarié selon le motif de la rupture ou l'ancienneté



Avant 2002, la contrepartie financière n'était pas une condition de validité de la clause, et peu de contrat la prévoyait. Il est nécessaire dans ce cas de conclure un avenant avec le salarié pour insérer la contrepartie financière à la clause de non-concurrence.

Sans contrepartie financière, le salarié peut :

- ⇒ Invoquer la **nullité de la clause** : il sera libéré de son obligation de non-concurrence mais perdra la contrepartie financière ;
- ⇒ **Réclamer des dommages-intérêts** s'il a respecté une clause de non-concurrence illicite en raison de l'absence de contrepartie financière.

COMMENT SE DELIER D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Il existe une seule hypothèse où l'employeur peut se libérer de la contrepartie financière : **la renonciation à la clause de non-concurrence**.

Le salarié retrouvera alors sa liberté de travail, et l'employeur sera libéré du versement de l'indemnité.

Cependant, cette renonciation de l'employeur doit être :

- Expressément autorisée par la clause de non-concurrence, sauf à obtenir l'accord du salarié ;
- Faite dans un certain délai, fixé par la convention collective ou le contrat de travail (entre 8 et 30 jours) sauf dans le cadre du licenciement pour inaptitude => dans ce cas pas de délai, la clause de non-concurrence doit être levée au moment de la notification du licenciement,) ;
- Écrite, expresse et précise ;
- Notifiée individuellement au salarié.

Autre possibilité pour l'employeur :

Diminuer le nombre de mois d'interdiction, afin de baisser le montant global de l'indemnité à verser au salarié.



*Ne pas confondre clause de non-concurrence et clause d'exclusivité !
La clause d'exclusivité joue pendant l'exécution du contrat de travail et a pour objet d'interdire au salarié l'exercice de toute autre activité professionnelle en parallèle.*

REFERENCE DOCUMENTAIRE

Service	Service juridique
Date de création	05/05/2025
Date de mise à jour	05/05/2025
Confidentialité	Publique
Statut	Diffusé