



Validité d'une clause d'exclusivité

Par **jean**, le **19/08/2010** à **11:53**

Bonjour à tous, rn
Je suis ingénieur concepteur développeur en informatique pour une société d'ingénierie informatique , mon contrat de travail possède une clause d'exclusivité qui est « M. s'engage à ne pas avoir d'autre activité professionnelle salarié ou non, que ce soit pour une autre entreprise ou pour son propre compte. »,. rn
Ce qui veut dire que par exemple je ne peux des cours particulier de math, etc..... rn
Normalement cette clause pour qu'elle soit valide : rn
Pour être valide cette clause doit : rn- être écrite dans le contrat de travail ou dans la convention collective, rn- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, rn- être justifiée par la nature de la tâche à accomplir, rn- être proportionnée au but recherché. rn
le problème c'est que je ne vois bien pas en quoi mes fonction de développeur au sein d'une société d'ingénierie informatique son incompatible avec une autre activité professionnelle. rn
j'aurais des fonctions de manager, alors oui a la rigueur cela me demanderait de la concentration total et une autre activité pourrais compromettre ma concentration vis a vis de taches de hautes importances de manager. rn
Donc pour résumé en quoi 'le but rechercher' de m'empêcher toutes autres activités professionnelles est justifié par 'la nature de ma tache' de développeur (assimilé employé de bureau) et 'indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise' ??? rn
Ma question : dans le cas ou je décide de ne pas respecter cette clause qui est illicite, est ce que je suis bien protégé de toute sanction (licenciement) en cas de non respect de celle-ci? rn
Merci pour votre aide rn
Sincèrement

Par **pepelle**, le **23/08/2010** à **13:17**

Bonjour rn
Franchement si c'est pour donner des cours de maths, vous ne risquez absolument rien rn
Si c'est pour monter votre propre boîte, vous n'avez aussi aucune autorisation à

demander pendant un an (deux ans en cas de renouvellement) rnVous avez bien résumé la situation : la clause doit être justifiée pour être valable rnDire que vous ne risquez rien juridiquement, nul ne peut l'affirmer. Si l'entreprise voulait vous sanctionner, il faudrait qu'elle prouve que la clause était bien justifiée. Personne ne peut se mettre à la place du CPH pour dire ce qu'il déciderait rnPourquoi ne demandez vous pas une dérogation à votre employeur, concernant cette clause d'exclusivité ?