

Droit social : relations individuelles

Leçon 4 : Le contenu du contrat de travail

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. Les obligations inhérentes au contrat de travail.....	p. 2
§1. Côté employeur.....	p. 2
§2. Côté salarié.....	p. 3
Section 2. Les obligations découlant des clauses du contrat de travail.....	p. 5
§1. Les éléments contractuels par nature.....	p. 5
A. La notion.....	p. 5
B. La critique.....	p. 5
§2. Les éléments contractualisés.....	p. 7
A. Les clauses relatives à l'exécution du contrat de travail.....	p. 7
1. Les clauses relatives au lieu de travail.....	p. 7
a. La clause mentionnant le lieu de travail.....	p. 7
b. La clause de mobilité.....	p. 8
2. Les clauses imposant des sujétions.....	p. 11
a. La clause d'objectifs.....	p. 11
b. La clause de confidentialité.....	p. 11
c. La clause d'exclusivité.....	p. 12
B. Les clauses relatives à la rupture du contrat de travail.....	p. 13
1. Les clauses limitant la rupture du contrat de travail.....	p. 13
a. Les clauses de dédit-formation.....	p. 13
b. La clause de garantie d'emploi.....	p. 14
2. Les clauses facilitant la rupture du contrat de travail.....	p. 14
C. Les clauses relatives aux suites de la rupture du contrat de travail.....	p. 15

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique en ce sens que pèse sur les deux parties au contrat de travail, employeur et salarié, des obligations réciproques :

- l'obligation d'accomplir la prestation de travail pèse sur le salarié
- et, en contrepartie, l'obligation de verser le salaire correspondant au salarié pèse sur l'employeur.

Évoquer le contenu du contrat de travail, c'est évidemment d'abord rappeler ces obligations réciproques, lesquelles renvoient au contenu obligationnel du contrat. Le contenu obligationnel du contrat de travail rassemble les obligations inhérentes à ce contrat, celles qui découlent de l'existence même de ce contrat.

Mais le contenu du contrat de travail renvoie également au contenu contractuel de ce contrat, c'est-à-dire aux obligations qui naissent des différentes clauses insérées dans le contrat de travail.

Rappelons ce que recouvre le **contenu obligationnel** du contrat de travail, c'est-à-dire les **obligations inhérentes au contrat de travail** (Section 1) avant d'examiner le **contenu contractuel, précisément les obligations découlant des clauses du contrat de travail** (Section 2).

Section 1. Les obligations inhérentes au contrat de travail

Indépendamment de toute clause spécifique, les parties au contrat de travail sont tenues à un certain nombre d'obligations contractuelles.

Des **obligations pèsent sur l'employeur** (§1), **des obligations pèsent sur le salarié** (§2).

§1. Côté employeur

L'employeur doit **fournir un travail au salarié** correspondant à l'emploi qu'il occupe, et lui **verser une rémunération** correspondante. A défaut, le salarié pourrait invoquer l'inexécution du contrat par l'employeur et se prévaloir d'une prise d'acte de la rupture qui produirait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur est également tenu à une **obligation générale de sécurité** en vertu de laquelle il doit garantir au salarié des conditions de travail convenables et dénuées de dangerosité. Cette obligation a pris une importance considérable, encore grandissante, ce que nous verrons au titre de la santé au travail, cf. Leçon 10.

Enfin, l'employeur doit **exécuter le contrat de travail de bonne foi** en vertu de l'article [L. 1222-1](#) du Code du travail.

Sur ce fondement, les juges ont reconnu un certain nombre d'obligations implicites (non prévues par les parties) parfois consacrées par le législateur.

Par exemple, **l'obligation d'adaptation et de reclassement des salariés**.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi (Cass. soc., 25 février 1992, n° [89-41.634](#)). Ainsi, avant d'envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle notamment, il appartient à l'employeur de fournir aux intéressés une formation pour leur offrir les moyens de maîtriser les nouveaux outils de travail. En revanche, l'employeur n'est évidemment pas tenu de pallier l'absence de formation initiale.

Sur le fondement de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, en lien avec les exigences de loyauté, **l'employeur ne peut mettre en œuvre des procédés de preuve déloyaux, donc illicites**.

L'employeur est, certes, autorisé à surveiller les salariés dans l'exécution de leurs tâches.

Mais il ne peut utiliser à leur insu des micros, des écoutes téléphoniques ou tout autre procédé de vidéosurveillance pour faciliter cette surveillance et, dans la perspective d'un procès, se procurer par ses

moyens les preuves des fautes commises lors du travail. A moins d'avoir préalablement informés les salariés de la mise en place de ces systèmes de surveillance... (cf. Leçon 14).

Exemple

En revanche, un constat d'huissier ne constitue pas un procédé clandestin de surveillance nécessitant l'information préalable des salariés (Cass. soc., 10 octobre 2007, n° [05-45.898](#)). Il en va de même de la simple vérification de la durée, du coût et des numéros d'appels téléphoniques passés à partir de chaque poste édités au moyen de l'autocommutateur téléphonique de l'entreprise (Cass. soc., 29 janvier 2008, n° [06-45.279](#)). Il en va également de la surveillance des locaux où les salariés ne travaillent pas, l'employeur étant alors libre de mettre en place un dispositif de surveillance, pour contrôler par exemple le vol de marchandises dans un entrepôt (Cass. soc., 19 janvier 2010, n° [08-45.092](#)).

L'obligation de loyauté s'impose aussi à l'employeur qui envisage de licencier son salarié.

Exemple

Par exemple, l'employeur doit mettre en garde son salarié contre certains débordements, avant de procéder à son licenciement. Ainsi, dans une affaire relative au licenciement d'un salarié à la suite de son endormissement sur les lieux de travail, une cour d'appel a pu légitimement faire ressortir que l'employeur n'avait pas été de bonne foi en laissant se poursuivre l'assoupissement du salarié plutôt que d'y mettre fin (Cass. soc., 21 février 2006, n° [04-47.481](#)).

§2. Côté salarié

Naturellement, le salarié doit **réaliser le travail demandé**, celui pour lequel il est embauché et correspondant à sa qualification et à son poste de travail.

Le salarié s'engage à **exécuter personnellement et loyalement son contrat**.

Cette **obligation de loyauté** se décline : le salarié doit se tenir à disposition de l'employeur, il doit accomplir lui-même sa prestation de travail, il ne peut accomplir des actes de concurrence déloyale ni suivre une formation au sein d'une entreprise concurrente, il ne peut établir de fausses notes de frais. L'obligation de loyauté suppose aussi une certaine **obligation de discrétion** voire de confidentialité à l'égard des informations relatives à l'entreprise.

Sur un point, on a pu s'interroger. Le salarié peut-il accomplir une activité rémunérée en période de suspension du contrat – maladie, maternité, congé... ?

L'interrogation vient du fait que lorsque le salarié est absent, pour maladie par exemple, le contrat de travail est suspendu. Or, si le contrat est suspendu, l'obligation de loyauté qui découle du contrat ne l'est-elle pas aussi ? Si le salarié peut travailler pendant un congé sabbatique ou pour formation, il ne le peut pas lorsqu'il est malade. Mais il ne le peut pas au regard des indemnités de sécurité sociale qu'il perçoit, en revanche la jurisprudence a du mal à estimer qu'il y a là un manquement à l'obligation de loyauté envers l'employeur. Cependant, lorsque le salarié travaille à son propre compte au cours d'un arrêt de travail pour maladie, la faute grave est caractérisée. De même, lorsque le salarié est en arrêt de travail, les propos injurieux prononcés à l'occasion d'un passage à l'entreprise constituent un manquement à l'obligation de loyauté...

**Remarque
Attention !**

La salariée enceinte n'est pas tenue, au titre de son obligation de loyauté, d'informer son employeur de son état de grossesse (Cass. soc., 3 juin 2026, n° [24-22.719](#)). Pour débouter une salariée de sa demande en nullité de son licenciement, les juges ne peuvent retenir qu'en omettant d'informer son employeur de son état de grossesse, elle s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail. Dans l'affaire jugée, la salariée, engagée en CDI le 1^{er} avril 2016, en qualité de chargée de projet R & D dans le secteur de la chimie, a informé son employeur de son état de grossesse le 30 octobre 2020. Licenciée pour faute grave le 14 décembre 2020, avec mise à pied conservatoire, elle a saisi le conseil de prud'hommes en contestation de licenciement. Par décision du 3 octobre 2022, il a jugé le licenciement nul, et octroyé diverses sommes en conséquence ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement vexatoire. Le 24 octobre 2024, la cour d'appel, infirmant le jugement, a considéré le licenciement fondé sur une faute grave sans lien avec la grossesse, entre autres dispositions. Pour débouter la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt d'appel retient qu'en omettant sciemment d'informer son employeur de son état de grossesse, lui interdisant de fait de prendre les dispositions nécessaires à sa protection, laquelle est d'autant plus nécessaire que la salariée exerce dans le secteur de la chimie et sait pouvoir se trouver au contact de produits strictement contre-indiqués à son état, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail. L'arrêt ajoute que ce grief n'est pas lié à l'état de grossesse mais au seul fait d'avoir sciemment omis d'en informer son employeur alors que les circonstances de son poste de travail rendaient cette information nécessaire pour permettre de protéger sa santé. Saisie par la salariée, la Cour de cassation casse l'arrêt contesté des juges du fond. Elle considère qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'alinéa 3 du [préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) et les articles [L. 1225-2](#), [L. 1225-4](#), [L. 1132-1](#) et [L. 1132-4](#) du Code du travail. Elle refuse qu'un employeur contourne la protection attachée à la grossesse en qualifiant de manquement à la loyauté le simple fait pour une salariée de ne pas avoir révélé son état. La Cour rappelle qu'une salariée n'est jamais tenue de révéler son état de grossesse à son employeur, sauf lorsqu'elle entend bénéficier des dispositions protectrices prévues par la loi. Dès lors, le fait de lui reprocher de ne pas avoir informé son employeur de sa grossesse caractérise un motif de licenciement lié, au moins en partie, à cet état, de nature à entraîner la nullité du licenciement. Ainsi, le silence d'une salariée sur son état de grossesse ne constitue pas une faute ni un manquement à l'obligation de loyauté. L'employeur ne peut se prévaloir de cette omission pour justifier un licenciement ou contourner la protection légale accordée aux salariées enceintes.

Ces obligations découlent de l'existence du contrat de travail.

Elles existent donc indépendamment de leur inscription formelle dans un contrat de travail écrit. En revanche, le contenu contractuel requiert des clauses spécifiques.

Section 2. Les obligations découlant des clauses du contrat de travail

L'enjeu de la qualification contractuelle est celui du régime de la modification (cf. Leçon 5) : si un élément de la relation de travail est qualifié de contractuel, il ne pourra pas être modifié unilatéralement par l'employeur, au contraire la modification ne pourra intervenir qu'avec l'accord du salarié ; en revanche, si un élément de la relation de travail n'est pas qualifié de contractuel, il relève des conditions de travail donc du pouvoir de direction de l'employeur, et sa modification pourra être imposée par l'employeur au salarié.

Une partie de la doctrine s'accorde à penser qu'il convient de distinguer les **éléments contractuels par nature** (§1) et les éléments contractuels par la volonté des parties, c'est-à-dire les **éléments contractualisés** (§2).

§1. Les éléments contractuels par nature

Cette notion (A) est critiquable (B).

A. La notion

Les éléments contractuels par nature seraient au nombre de quatre et constitueraient le « socle contractuel » du contrat de travail.

Il s'agit :

- de la rémunération,
- de la durée du travail,
- du lieu de travail et
- de la qualification.

La rémunération serait un élément contractuel par nature, c'est-à-dire qu'en toute circonstance il s'agirait d'un élément contractuel.

De même, la durée du travail, par opposition aux horaires de travail, relèverait du contrat de travail systématiquement en tant qu'élément par nature contractuel.

Le lieu de travail quant à lui, entendu comme le secteur géographique, serait également un élément par nature contractuel.

Enfin, la qualification du salarié, à l'inverse des fonctions, serait aussi un élément contractuel par nature.

La notion de "socle contractuel" reflète les tentatives jurisprudentielles de **définition objective du contenu du contrat de travail** ; elle s'ajoute à la traditionnelle interprétation du contrat par référence à la volonté des parties, **méthode subjective de délimitation du contenu contractuel**.

Pourtant, l'on ne peut nier que tous ces éléments ne sont pas nécessairement contractuels. La notion d'éléments contractuels par nature est donc critiquable.

B. La critique

La jurisprudence affirme, par exemple, que c'est la rémunération contractuelle – c'est-à-dire fixée par le contrat – qui a une nature contractuelle, puisqu'elle considère que la rémunération n'est pas un élément nécessairement contractuel.

Exemple

Jurisprudence.

Cass. soc., 20 octobre 1998, n° [95-44.290](#) : « *La rémunération, contrepartie du travail du salarié, résulte en principe du contrat de travail sous réserve, d'une part, du SMIC, et, d'autre part, des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur* ».

Il en est de même de la durée du travail.

Exemple

Jurisprudence.

Cass. soc., 20 octobre 1998, n° [96-40.614](#) : « *La durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié* ».

La rémunération comme la durée du travail sont en principe de nature contractuel, mais en principe seulement. Elles peuvent, parfois, résulter exclusivement de la convention collective.

Il en est de même pour la qualification.

En tout état de cause, la Cour de cassation retient alors une **conception réaliste du champ contractuel** qui doit être approuvée et qui devrait même être généralisée à l'ensemble des éléments de la sphère contractuelle afin d'éviter toute confusion entre éléments contractuels en ce sens que fixés par le contrat de travail et éléments contractuels en ce sens que consubstantiels/essentiels au contrat de travail, et déterminant donc l'existence même d'un contrat de travail – les fameux critères de qualification du contrat de travail : rémunération et prestation de travail (cette dernière était configurée par une durée et des horaires, une qualification et des fonctions, un lieu de travail).

A noter par ailleurs que la Cour définit objectivement le lieu de travail en ayant recours à la notion de secteur géographique.

Exemple

Dès lors, même si les parties mentionnent un lieu de travail dans le contrat (et s'il n'est pas expressément contractualisé), par exemple Paris, cette mention n'aura qu'une simple valeur informative et les magistrats identifieront le lieu de travail comme étant un secteur géographique englobant Paris, c'est à dire Paris et sa région (Cass. soc., 4 mai 1999, n° [97-40.576](#) et Cass. soc., 3 juin 2003, n° [01-40.376](#)).

La méthode subjective de délimitation du contenu contractuel est clairement rejetée au profit de la méthode objective.

C'est toutefois, peut-être paradoxalement, critiquable pour plusieurs raisons :

- la notion de secteur géographique est un concept mou, une notion floue, insaisissable, dont les contours sont incertains ;
- elle est laissée à l'appréciation des juges du fond, or personne n'en connaît la teneur donc la jurisprudence est source de casuistique elle-même source d'insécurité juridique ;
- elle revient à substituer à la volonté des parties un consentement supposé sur un élément dont aucune des parties ne connaît le contenu. La volonté des parties est ignorée et non pas suppléée dès lors qu'elle a été exprimée dans le contrat au moyen d'une clause claire et précise dont le contenu n'est pas respecté, au prétexte d'une qualification informative...

Il n'y a donc pas une utilisation de la méthode objective à titre supplétif de la volonté des parties mais en méconnaissance de la volonté des parties, ou bien la volonté des parties n'est pas ignorée mais est implicite : les parties se seraient entendues sur un secteur géographique. Or, **cette solution qui revient à faire prévaloir une intention implicite supposée sur une intention explicite avérée est condamnable**. En effet, règne

une incompréhension face à cette attitude jurisprudentielle contradictoire qui, dans le même temps, croit en un secteur géographique implicitement contractualisé et imagine un lieu de travail involontairement informatif. Surtout, cette attitude du juge peut choquer dès lors qu'elle ignore que la localisation du travail est pour tout salarié un élément déterminant de son engagement. D'ailleurs, la mention du lieu de travail dans le contrat n'aura-t-elle pas été présentée au salarié, lors de la signature du contrat, comme un élément contractuel ? Ou aura-t-elle, à l'inverse, été présentée comme n'ayant qu'une valeur informative, en expliquant ce que cela signifie réellement en termes de mobilité ?

§2. Les éléments contractualisés

A défaut d'éléments par nature contractuels, restent les éléments contractualisés c'est-à-dire ceux qui auront une valeur contractuelle parce que telle aura été la volonté des parties.

Inutile de les énumérer : ils sont en nombre illimités et leur stipulation repose sur le principe de liberté contractuelle et ne trouvent comme limites que les conditions ou prohibitions posées par la loi et la jurisprudence.

L'on retrouvera toutes les clauses du contrat de travail permettant de dessiner les contours et la substance de la relation de travail tout en la singularisant, et contribuant à l'essor d'un mouvement d'individualisation qui va de pair avec le mouvement de contractualisation du rapport de travail.

Ces clauses intéressent l'**exécution du contrat de travail** (A), la **rupture du contrat de travail** (B) ou encore les **suites de la rupture du contrat de travail** (C).

A. Les clauses relatives à l'exécution du contrat de travail

On retrouve évidemment, d'abord, la clause relative à la période d'essai (cf. Leçon 2).

Fréquemment sont également insérées dans les contrats de travail une clause relative au lieu de travail (1) ainsi que des clauses assujettissant le salarié à des objectifs ou sujétions supplémentaires (2).

1. Les clauses relatives au lieu de travail

Avant d'examiner ces clauses, il convient de rappeler que la mise en place du **télétravail** ne suppose pas nécessairement un avenant au contrat de travail.

Régi par les articles [L. 1222-9 et s.](#) du Code du travail, le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet au salarié de travailler, en principe de façon volontaire (sauf circonstances exceptionnelles telle qu'une menace d'épidémie), hors des locaux de l'entreprise (pas nécessairement à domicile donc, d'ailleurs les espaces de coworking se multiplient et le télétravail doit bien être distingué du travail à domicile régi par les articles [L. 7411-1 et s.](#) du Code du travail), en utilisant les technologies et l'information et de la communication. Le télétravail peut être mis en place par accord collectif, par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE ou par simple accord avec le salarié formalisé par tout moyen. Dans tous les cas, il faut préserver le lien social et la cohésion de la communauté de travail, donc veiller à un équilibre entre le temps en télétravail et le temps sur site.

a. La clause mentionnant le lieu de travail

La clause qui mentionne le lieu de travail ne vaut pas contractualisation du lieu de travail.
Au contraire, elle a une simple **valeur informative**.

En effet, la Cour de cassation estime que « *la mention du lieu de travail dans les contrats de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu* » (Cass. soc., 3 juin 2003, n° [01-40.376](#) et Cass. soc., 21 janvier 2004, n° [02-12.712](#)).

L'intérêt de cette solution jurisprudentielle est de permettre la mobilité du salarié, y compris en l'absence de clause de mobilité. En effet, en vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut alors imposer un changement du lieu de travail, dès lors que le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique que l'ancien. Le changement de lieu de travail dans le même secteur géographique s'analyse en effet en un changement des conditions de travail et non en une modification du contrat de travail. L'accord du salarié n'est alors pas nécessaire.

Mais la jurisprudence relative au lieu de travail et au secteur géographique est, nous l'avons vu, critiquable (cf. développements sur les éléments contractuels par nature).

Précisons que, toutefois, un déplacement occasionnel au-delà du secteur géographique n'est pas non plus considéré comme une modification du contrat de travail, dès lors qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise, et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique (Cass. soc., 22 janvier 2003, n° [00-43.826](#) et Cass. soc., 11 juillet 2012, n° [10-30.219](#)).

De même, une affectation occasionnelle en dehors du secteur géographique est possible dès lors qu'elle est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible (Cass. soc., 3 février 2010, n° [08-41.412](#)).

Pour pouvoir imposer une mobilité – et non plus un simple déplacement occasionnel – au-delà du secteur géographique, l'employeur doit en revanche se fonder sur une clause de mobilité.

b. La clause de mobilité

C'est la **clause par laquelle l'employeur se réserve la possibilité de modifier le lieu de travail du salarié, c'est-à-dire de lui imposer un changement du lieu de travail, au-delà même du secteur géographique**.

Une clause de mobilité est une clause mentionnée dans le contrat de travail ou dans un avenant, par laquelle l'employeur organise la possibilité de modifier le lieu de travail sans que le salarié puisse, en cours d'exécution du contrat, s'y opposer.

La clause court-circuite ainsi le mécanisme de la modification du contrat de travail.

En effet, le salarié qui signe le contrat de travail, au moment de sa conclusion, accepte la clause contractuelle et donc la modification qu'elle peut emporter.

L'accord du salarié à la modification de son contrat de travail est recueilli par l'employeur a priori, c'est-à-dire au moment de la conclusion du contrat. Et l'on évite ainsi, dans le même temps, les difficultés qu'engendrent la notion et la mise en œuvre du secteur géographique.

La clause de mobilité, pour être valable, doit être acceptée par le salarié (Cass. soc., 19 novembre 1997, n° [95-41.260](#)).

Elle doit donc être stipulée dans le contrat de travail ou figurer dans une convention collective, dans ce cas elle sera opposable dès lors que l'employeur informe le salarié de l'existence de la convention et le met en mesure d'en prendre connaissance (Cass. soc., 8 janvier 1997, n° [93-44.009](#)).

Par ailleurs, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique et l'employeur ne peut en étendre la portée unilatéralement (Cass. soc., 14 octobre 2008, n° [06-46.400](#) ; Cass. soc., 24 janvier 2008, n° [06-45.088](#) ; Cass. soc., 7 juin 2006, n° [04-45.846](#) ; Cass. soc., 12 juillet 2006, n° [04-45.396](#) ; Cass. soc., 19 mai 2004, n° [02-43.252](#)).

Remarque Attention !

L'exigence de précision du champ géographique de mobilité ne se confond nullement avec une exigence de limitation, cf. not. Cass. soc. 9 juillet 2014, n° [13-11.906](#).

Au stade de la mise en œuvre de la clause de mobilité, l'employeur doit respecter le contenu de la clause c'est-à-dire le champ géographique de mobilité qui y est expressément stipulé.

Si l'employeur venait à muter un salarié en un autre lieu que ceux couverts par la clause de mobilité, cela reviendrait en réalité à quitter le terrain du simple changement des conditions de travail et à imposer au salarié une modification de son contrat de travail.

Exemple

Par exemple, si la zone de mobilité est le Languedoc-Roussillon, il est impossible de muter le salarié en PACA.

Exemple

Jurisprudence.

De même, il faut savoir que la Cour de cassation a par le passé affirmé que « *la clause par laquelle un salarié accepte, par avance, un changement de lieu de travail dans un autre établissement du groupe en métropole ou dans un pays de la Communauté européenne, ne concerne que les mutations dans un établissement existant au jour de la conclusion du contrat* » (Cass. soc., 12 mai 2004, n° [02-42.018](#), *Go sport*).

Il en résultait que si l'employeur voulait pouvoir muter un salarié dans un établissement qui n'était pas encore ouvert au moment de la conclusion de la clause, il devait alors viser expressément les établissements postérieurs.

Mais il faut considérer que cette jurisprudence ne trouve plus à s'appliquer, dès lors que l'exigence aujourd'hui est celle de définir précisément la zone géographique de mobilité.

De plus, dans le but de protéger les salariés, la Cour de cassation exige que l'employeur justifie la mutation par un motif objectif, **la clause de mobilité ne pouvant être mise en œuvre que dans l'intérêt de l'entreprise** (Cass. soc., 23 janvier 2002, n° [99-44.845](#)).

De même, **l'employeur est tenu d'exécuter la clause de mobilité de bonne foi.**

Exemple

Jurisprudence.

Un employeur met en œuvre la clause de mobilité de façon abusive en imposant la mobilité alors qu'en l'absence de transports en commun, la salariée ne pouvait rejoindre à l'heure le nouveau lieu de travail (Cass. soc., 10 janvier 2001, n° [98-46.226](#)).

Mais un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que « *la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise. Il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou bien qu'elle a été mise en œuvre dans des*

conditions exclusives de la bonne foi contractuelle » (Cass. soc., 23 février 2005, n° [04-45.463](#)). La bonne foi de l'employeur est donc présumée.

Remarque

Ainsi, la charge de la preuve de la validité de la clause de mobilité incombe à l'employeur alors que son utilisation abusive doit être démontrée par le salarié.

Enfin, et surtout, on sait que **la clause de mobilité ne peut être utilisée de manière abusive**. Par exemple, a été considérée comme abusive l'application d'une clause de mobilité à l'égard d'un salarié qui se trouve dans une situation familiale difficile (Cass. soc., 18 mai 1999, n° [96-44.315](#)). L'employeur ne peut donc imposer à ce salarié un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés.

De même, la Cour de cassation considère que **la clause de mobilité ne doit pas porter une atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale injustifiée** au regard de la tâche à accomplir et disproportionnée au but recherché, conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail (Cass. soc., 14 octobre 2008, n° [07-40.523](#)).

Les juges doivent donc rechercher si la modification imposée par l'employeur ne porte une atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et si la modification est compatible avec des obligations familiales impérieuses (Cass. soc., 13 janvier 2009, n° [06-45.562](#)).

Exemple

Par exemple, un salarié pourrait se prévaloir d'une atteinte injustifiée et disproportionnée au droit de mener une vie personnelle et familiale normale, si la mise en œuvre de la clause de mobilité est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, telle que la prise en charge de son enfant par un établissement de soins spécialisé.

Remarque

Nb : Si la mise en œuvre de la clause de mobilité emporte modification de la rémunération ou bouleversement des horaires de travail, elle doit être acceptée par le salarié puisqu'on bascule alors dans le champ de la modification du contrat de travail.

Les clauses de mobilité ne sauraient être mise en œuvre pour opérer un changement d'employeur (Cass. soc., 23 septembre 2009, n° [07-44.200](#)), ainsi en est-il des clauses de mobilité intragroupes (Cass. soc., 16 février 2012, n° [10-26.542](#)).

Remarque

FOCUS : Clauses de résidence et clauses de domiciles

Les clauses de résidence ou de domicile, qui emportent **obligation de changement de résidence ou de domicile**, heurtent le principe du libre choix du domicile, donc elles se doivent de respecter les **principes de justification et de proportionnalité**, ce qui est décidé depuis le célèbre arrêt *Spileers* (Cass. soc., 12 janvier 1999, n° [96-40.755](#)).

Ne sont pas valables, par exemple, la clause de résidence insérée dans le contrat de travail d'un avocat pour « assurer une bonne intégration de l'avocat dans l'environnement local », la clause de résidence du contrat d'un chargé de maintenance qui, même logé ailleurs, a toujours rempli ses fonctions sans problème...

Cette jurisprudence pose la question des effets de la mise en œuvre de la clause de mobilité. Quand le champ de la mobilité est tel que, en pratique, la mise en œuvre de la clause de mobilité emporte changement de domicile du salarié, ne peut-on pas considérer que la clause de mobilité porte elle aussi atteinte au libre choix du domicile ?

Remarque

Nb :

Il existe dans les contrats d'autres clauses baptisées « clauses de mobilité », qui ne sont pas des clauses de mobilité géographique mais professionnelle.

Plus rares, elles seraient plus pertinemment appelées clauses de « mutation » professionnelle ou clauses d'évolution des fonctions.

Il faut toutefois rappeler qu'une modification des fonctions sans impact sur la qualification du salarié relève de la catégorie du changement des conditions de travail, elle peut donc être imposée au salarié.

2. Les clauses imposant des sujétions

Naturellement, la clause de mobilité impose déjà une sujétion en ce sens qu'elle impose au salarié un changement de lieu de travail. Mais il est d'autres clauses qui imposent des sujétions dans l'accomplissement de la prestation de travail.

a. La clause d'objectifs

La clause d'objectifs, appelée aussi clause de rendement ou clause de résultat, oblige le salarié à atteindre un résultat quantifié.

Remarque

Nb : Elles se trouvent surtout dans les contrats conclus avec des salariés commerciaux.

Le simple fait de ne pas avoir atteint le résultat attendu ne constitue cependant pas, en soi, une cause de licenciement.

Le juge devra apprécier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement constituent ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il devra en particulier vérifier si les objectifs étaient réalisables ou non, et s'ils avaient été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice (Cass. soc., 2 mars 2011, n° [08-44.977](#)) et si le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints (Cass. soc., 14 novembre 2000, n° [98-42.371](#)).

L'intérêt de ces clauses d'objectifs est de faire varier la rémunération en fonction des résultats.

Ce qui amène à la clause de variation de la rémunération.

La clause de variation de la rémunération doit être annulée si elle réserve à l'employeur le droit de modifier, unilatéralement, en tout ou en partie, le contrat de travail (Cass. soc., 27 février 2001, n° [99-40.219](#)).

En revanche, une clause peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est **fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque de l'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels** (Cass. soc., 4 mars 2003, n° [01-41.864](#)).

Remarque**Attention !**

La jurisprudence admet que le contrat de travail prévoit, en plus de la rémunération fixe, une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur (bonus) ce qui a de quoi surprendre au regard des règles qui viennent d'être évoquées... (Cass. soc., 7 décembre 2010, n° [09-42.657](#)).

b. La clause de confidentialité

On sait que le salarié est débiteur, à l'égard de son employeur, d'une obligation de discrétion ou de confidentialité. Rattachée au devoir de loyauté découlant lui-même de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, l'obligation de confidentialité s'inscrit parmi les obligations inhérentes au contrat de travail. Une stipulation contractuelle peut venir renforcer et préciser cette obligation. Elle prendra le nom de clause de secret ou de discrétion, ou encore, plus fréquemment, de clause de confidentialité.

Imposant au salarié une obligation de ne pas divulguer des informations propres à l'entreprise que celle-ci souhaite garder secrètes, la clause de confidentialité porte atteinte à la liberté d'expression du salarié. En effet, la confidentialité impose au salarié de se taire, elle limite donc l'exercice de sa liberté d'expression. Dès lors, puisqu'elle porte atteinte à une liberté du salarié, la clause de confidentialité doit, en premier lieu, être nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Elle doit, en second lieu, répondre aux exigences de justification et de proportionnalité édictées par l'article [L. 1121-1](#) du Code du travail.

En premier lieu, la protection des informations doit relever de l'intérêt légitime de l'entreprise. En effet, l'atteinte aux libertés des personnes n'est justifiée que si elle a une cause. Cette cause consiste dans la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. De la nécessaire protection des intérêts légitimes de l'entreprise résulte une restriction du contenu de la clause de confidentialité aux seules informations susceptibles d'être utilisées par d'autres entreprises pour se livrer à une activité directement concurrente. Plus largement, la clause de confidentialité ne peut concerner que les seules informations dont la révélation serait de nature à nuire au fonctionnement de l'entreprise ou à son développement, même en l'absence d'utilisation de ces informations par une entreprise concurrente. Par exemple, pourront être couvertes par l'obligation de confidentialité toutes les informations légitimes, c'est-à-dire non délictueuses, relatives aux procédés de fabrication et de commercialisation propres à l'entreprise ou à sa santé financière, ainsi que les décisions prises par la direction en termes, notamment, de restructuration. Si un salarié venait à violer la clause de confidentialité causant alors un préjudice à l'entreprise, sa responsabilité serait engagée, sans qu'il soit besoin de caractériser un abus dans l'exercice de la liberté d'expression ou une faute lourde (Cass. soc., 19 mars 2008, n° n° [06-45.322](#), au terme duquel l'inexécution d'une clause de confidentialité par le salarié le rend responsable du préjudice qui en résulte pour l'entreprise, même en l'absence de faute lourde).

En second lieu, puisqu'elle porte atteinte à la liberté d'expression du salarié, la clause de confidentialité doit être contrôlée à l'aune de l'article L. 1121-1 du Code du travail.

La clause doit alors, tout d'abord, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ce qui semble exclure sa validité dans les contrats de travail de salariés ne détenant pas des informations confidentielles, sensibles.

Elle doit aussi, ensuite, être proportionnée au but recherché. La clause de confidentialité restreint la liberté d'expression du salarié, l'atteinte sera proportionnée si elle se limite à interdire au salarié de divulguer des informations réellement secrètes et dont la révélation porterait nécessairement un préjudice à l'activité économique de l'entreprise. L'atteinte sera en revanche disproportionnée si la clause interdit au salarié de se confier sur sa situation professionnelle au sein de l'entreprise. Par exemple, un salarié ne saurait être empêché par la clause de confidentialité de révéler le niveau et la structure de sa rémunération ou de se plaindre de ses mauvaises conditions de travail.

c. La clause d'exclusivité

Par principe, le cumul d'activités professionnelles n'est pas prohibé. Mais pour éviter tout risque de concurrence ou de manquement à l'obligation de loyauté de manière générale, l'employeur peut se réserver l'exclusivité de l'activité professionnelle du salarié par l'insertion dans le contrat de travail d'une clause d'exclusivité.

La clause d'exclusivité interdit au salarié l'exercice d'une autre activité professionnelle durant l'exécution du contrat.

Remarque

Nb : Elle se rapproche de la clause de non-concurrence mais il faut bien les distinguer puisque celle-ci s'applique après la rupture du contrat de travail.

La clause d'exclusivité est obligatoirement écrite.

Portant atteinte à la liberté du travail, la clause d'exclusivité n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (Cass. soc., 11 juillet 2000, n° [98-43.240](#)), conformément aux prévisions de l'article L. 1221-1 du Code du travail.

Remarque

Nb : Aucune exclusivité ne peut être imposée pendant une durée d'un an au salarié qui crée ou reprend une entreprise, art. [L. 1222-5](#), al. 1^{er}, C. trav.

On aurait du mal à justifier la présence d'une clause d'exclusivité dans un contrat de travail à temps partiel en invoquant les exigences de rémunération décente... Pourtant, la Cour de cassation en s'y oppose et impose les mêmes conditions de validité (Cass. soc., 25 février 2004, n° [01-43.392](#) et Cass. soc., 24 mars 2021, n° [19-16.418](#)).

B. Les clauses relatives à la rupture du contrat de travail

Certaines clauses limitent le pouvoir de rompre le contrat, d'autres restreignent le droit de démissionner. Ces clauses qui rendent plus compliquée la rupture du contrat de travail sont dans tous les cas gage de stabilité de la relation de travail.

D'autres clauses pourraient au contraire faciliter la rupture du contrat de travail, mais la jurisprudence les accueille avec de grandes réserves.

Étudions successivement les clauses limitant la rupture du contrat de travail (1) et les clauses facilitant la rupture du contrat de travail (2).

1. Les clauses limitant la rupture du contrat de travail

a. Les clauses de dédit-formation

En contrepartie d'une formation entièrement financée par l'entreprise, le salarié s'engage à rester un certain temps à son service après avoir suivi sa formation et à verser, en cas de départ anticipé, une somme forfaitaire fixée à l'avance pour rembourser les frais de formation.

De telles clauses sont valables si elles sont expresse et respectent les conditions suivantes :

- le financement de la formation doit dépasser le montant de la participation légale ou conventionnelle de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue ;
- l'employeur doit avoir effectivement financé la formation et pouvoir rapporter la preuve de cette dépense ;
- le salarié doit conserver sa liberté de rompre son contrat de travail à tout moment (ce qui n'est pas le cas en cas d'indemnités excessives) ;

- la clause fait l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et précisant la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié.

Remarque

Plutôt qu'une clause de dédit-formation, la dernière condition devrait amener à évoquer la convention de dédit-formation...

b. La clause de garantie d'emploi

La clause de garantie d'emploi est une stipulation du contrat par laquelle **l'employeur s'interdit de licencier le salarié pendant une certaine période, sauf à lui verser des dommages et intérêts.**

Les clauses de garantie d'emploi sont souvent stipulées dans les contrats de travail de salariés hautement qualifiés dont les compétences professionnelles sont très recherchées : cadres supérieurs, sportif de haut niveau etc.

Les clauses de garantie d'emploi sont souvent assorties d'une clause pénale prévoyant le montant de l'indemnité que sera tenu de verser l'employeur en cas de manquement.

Mais, selon la Cour de cassation, **en cas de violation de la clause de garantie d'emploi, l'employeur doit verser les salaires restant dus pour la période garantie** (Cass. soc., 2 février 1999, n° [96-40.773](#)). Somme qui s'ajoute, le cas échéant, à l'indemnité prévue au terme de la clause pénale.

Ces clauses visent ainsi à assurer au salarié une stabilité d'emploi pendant une certaine durée fixée. Ne portant pas atteinte à la liberté de résiliation unilatérale du contrat de travail – dès lors que la Cour exige une limitation de durée et permet à l'employeur de retrouver sa faculté de rupture en cas de faute grave ou faute lourde (Cass. soc., 13 février 1996, n° [92-42.024](#)), de force majeure et d'accord des parties –, ces clauses sont parfaitement licites d'autant plus qu'elles aboutissent en pratique à une amélioration de l'indemnisation du licenciement.

Remarque

Nb : La violation de la clause de garantie d'emploi ne prive plus automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il revient au juge d'apprécier la réalité et le sérieux de la cause de licenciement invoquée dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 13 novembre 2008, n° [07-42.640](#)).

2. Les clauses facilitant la rupture du contrat de travail

Il s'agit d'évoquer le cas des clauses résolutoires.

Traditionnelles en droit commun, **les clauses résolutoires sont celles par lesquelles les parties conviennent à l'avance dans un contrat que celui-ci sera résolu de plein droit du fait de l'inexécution par l'une des parties de son obligation**, sans qu'il soit nécessaire de le demander au juge et sans que celui-ci dispose en principe d'un pouvoir d'appréciation.

La Cour de cassation a toujours montré son hostilité à l'égard de telles clauses insérées dans les contrats de travail.

Elle décide de manière constante que l'existence de **la clause résolutoire d'une part, ne dispense pas l'employeur de motiver sa décision de rupture et, d'autre part, ne dispense pas le juge de contrôler la réalité et le sérieux de la cause de licenciement.**

Dès lors, la clause résolutoire insérée dans un contrat de travail ne présente aucun intérêt.

Remarque

Une clause d'indivisibilité insérée dans les contrats de salariés en couple (concierges, gardiens d'immeuble, gérants de magasins ou de stations-service etc.) devrait être saisie par la jurisprudence relative aux clauses résolutoires.

C. Les clauses relatives aux suites de la rupture du contrat de travail

Il s'agit d'évoquer, évidemment, la **clause de non-concurrence**.

La clause de non-concurrence, contrairement à une clause d'exclusivité, a vocation à jouer exclusivement après la rupture du contrat.

Elle interdit au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'entrer au service d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

La clause de non-concurrence doit être prévue par le contrat de travail ou par la convention collective, auquel cas elle s'impose au salarié mis en mesure d'en prendre connaissance si elle est antérieure au contrat de travail.

Remarque

Nb : Solutions critiquables... la clause devrait obligatoirement résulter du contrat de travail selon nous, dès lors qu'elle porte atteinte à une liberté fondamentale, le libre exercice d'une activité professionnelle...

Les conditions de validité de la clause de non-concurrence sont connues, elles résultent d'une série d'arrêts célèbres rendus le 10 juillet 2002 (Cass. soc. 10 juillet 2002, n° [00-45.135](#)).

La clause de non-concurrence porte atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle, elle n'est donc licite que si :

- elle est **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise**,
- elle est **limitée dans le temps et dans l'espace**,
- elle **tient compte des spécificités de l'emploi du salarié**,
- et **comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière**.

Remarque

Attention !

Ces conditions sont cumulatives.

La clause n'est valable, tout d'abord, que si elle est **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise**. Ce caractère est apprécié *in concreto*, par rapport aux fonctions exercées par le salarié : a-t-il eu accès à des informations sensibles ? A-t-il acquis un savoir-faire propre à l'entreprise ? Ainsi, la clause insérée dans le contrat de travail d'un laveur de vitre n'est pas indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise par exemple (Cass. soc., 14 mai 1992, n° [89-45.300](#)).

La clause est valable si, ensuite, elle est **limitée dans le temps, dans l'espace et compte tenues des spécificités de l'emploi du salarié**. La clause doit donc stipuler une durée limitée pendant laquelle le salarié s'interdit d'entrer au service d'une entreprise concurrente. La durée ne doit pas être excessive. Pour l'apprécier, il faudra regarder la limite géographique et la nature des fonctions occupées par le salarié. La clause doit aussi stipuler une **limite d'espace** : ville, département, région, France entière. Tout dépendra encore une fois

des autres limitations. La clause doit encore, et enfin, **limiter le secteur d'activité** touché par l'interdiction de concurrence, car elle ne doit pas empêcher le salarié de retrouver un emploi correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelle.

Remarque

Nb : En cas d'excès, les limites peuvent être réduites par le juge pour sauver la clause (pouvoir de réfaction du juge) qui serait indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La clause doit enfin, pour être valable, prévoir le **versement d'une contrepartie financière**. A défaut, la clause est réputée non écrite. Il s'agit d'indemniser l'atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle. La contrepartie financière est nécessairement versée pendant la durée l'atteinte donc pendant la durée de la clause, elle est due en toute circonstance même en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié et on ne peut prévoir d'en faire varier le montant selon le motif de rupture (Cass. soc., 8 avril 2010, n° [08-43.056](#)).

Remarque

Nb : Une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie et emporte nullité de la clause. A cet égard, point de pouvoir de réfaction du juge.

Le salarié qui a respecté une clause de non-concurrence illicite de laquelle il n'avait pas été libérée par renonciation de l'employeur a droit à des dommages et intérêts, c'est un cas de **préjudice automatique**. Mais il existe une limite à cette solution. Un arrêt a en effet affirmé que le salarié dont le licenciement a été annulé et qui demande sa réintégration ne peut prétendre à l'indemnisation du préjudice lié au respect, après la rupture de son contrat de travail, d'une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière (Cass. soc., 26 mars 2013, n° [11-27.964](#)). En raison de la nullité du licenciement, tout se passe comme si la rupture n'avait jamais eu lieu ; donc les effets de celle-ci disparaissent également.

A l'inverse, si le salarié ne respecte pas une clause licite, il devra des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par son employeur et restituer la contrepartie financière perçue pendant toute la durée du non-respect de la clause.

Le non-respect par la salarié d'une clause de non-concurrence, même illicite, entraîne la perte du droit à la contrepartie financière (Cass. soc., 22 mai 2024, n° [22-17.036](#)).

Remarque

Nb : Le nouvel employeur peut aussi être condamné s'il était au courant de l'existence de la clause, il engage sa responsabilité délictuelle.

L'employeur peut renoncer à la clause de non-concurrence :

- soit qu'il considère que le salarié n'est pas susceptible de le concurrencer ;
- soit qu'il veuille échapper au paiement de la contrepartie financière.

La renonciation doit respecter certaines conditions :

- être autorisée par la clause ;
- être faite dans un délai raisonnable, au plus tard à la date de départ effectif ;
- résulter d'une volonté claire et non équivoque.

Remarque

Attention !

La chambre sociale de la Cour de cassation a précisé les points de départ des délais de prescription applicables aux différentes actions portant sur une clause de non-concurrence (Cass. soc., 2 oct. 2024, n° [23-12.844](#)). La prescription biennale de l'action en nullité de la clause de non-concurrence et en paiement de dommages-intérêts en résultant court à compter de la mise en oeuvre de cette clause. La prescription triennale de l'action en paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible. La prescription biennale de l'action en dommages-intérêts pour non-application de la clause de non-concurrence court à compter de la date à laquelle le salarié n'était plus tenu de respecter la clause de non-concurrence.