

## *Le contrat de travail et les clauses restrictives de liberté*

25 novembre 2024

*David Guillouet, Avocat, Cabinet VOLTAIRE AVOCATS  
Laurence Chaze, Avocat, Cabinet ATLANTES*

## Plan

### Introduction

- I. Les clauses relatives à l'exécution du contrat de travail
  1. Clause de domicile / de résidence,
  2. Clause de mobilité
  3. Clause d'exclusivité
  4. Clause de « fidélisation »

## II. Les clauses restrictives post rupture du contrat de travail

1. Clause de non-concurrence
2. Clause de non-sollicitation / non-débauchage
3. Clause de secret professionnel, de discrétion, de loyauté

# INTRODUCTION

- Article L1121-1 du Code du travail :

*« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »*

→ Inséré en 1982 (Champ : RI) et étendu en 1992

- Loi 4 août 1982 (Auroux) :

*« Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise ».*

- **L'articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les libertés du salarié**
- **Glissement d'un véhicule juridique collectif (règlement intérieur) vers le contrat de travail**
- **Clauses illicites par nature (ex. Clause de célibat)**

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

# 1. Clause de domicile / résidence (1/2)

- **Liberté de choisir librement son domicile :**

- **Article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme**
- **Article 9 du Code civil** : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée. [...]* »
- **Droit à la protection de la santé**

- **Validité de la clause rarement reconnue en JP :**

Il a été jugé qu'est nulle :

- la clause imposant à un avocat de fixer son domicile au lieu d'implantation du cabinet. La seule nécessité d'une bonne intégration du salarié dans l'environnement local de l'entreprise ne peut justifier l'atteinte portée à la liberté individuelle de choisir son domicile ([Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 04-13.342](#)) ;
- la clause imposant une obligation de résidence pour des gardiens d'immeubles dès lors que les salariés pouvaient exécuter les tâches leur étant confiées, tout en résidant à l'extérieur des lieux de travail ([Cass. soc., 13 avr. 2005, n° 03-42.965](#)) ;
- la clause imposant à une gouvernante employée dans une association hébergeant des majeurs sous tutelle d'avoir son domicile à moins de 200 m de son lieu de travail ([Cass. soc., 28 févr. 2012, n° 10-18.308](#)).

# 1. Clause de domicile /résidence (2/2)

→ Cour d'appel d'Agen, Chambre sociale, Arrêt du 14 mars 2023, Répertoire général n°21/01046

« Si la clause de résidence insérée dans le contrat de travail trouvait sa justification par la nature des fonctions exercées par l'intéressé et par le bon fonctionnement de l'entreprise, en l'espèce, **c'est son application qui n'est motivée par aucun intérêt légitime**. Ainsi, l'employeur motive l'obligation faite à son salarié car il était, de par sa fonction, technicien désenfumage et qu'à ce titre, il était censé développer la prospection de la société dans le secteur d'[Localité 5] ; qu'en outre, il n'a jamais fait connaître d'opposition.

La cour relève que la fonction de M. [E] était celle de « technicien » et que ses plannings d'interventions font état de « visites d'entretien », soit de maintenance et non de temps consacré à de la « prospection » et donc à une activité de commercialisation. De plus, la cour constate que le salarié n'exerçait que très peu son activité dans le Gers et que l'établissement secondaire de France incendie était situé à [Localité 6] (31). En conséquence, l'employeur ne justifie ni du caractère indispensable pour l'entreprise d'une résidence dans le Gers ni du caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix. **Le salarié se trouvait, de fait, éloigné de 94 kilomètres de son agence sans réelle motivation alors qu'il devait s'y rendre régulièrement. M. [U] atteste qu'« ils étaient amenés à passer plusieurs fois par semaine pour récupérer du matériel pour les chantiers de la semaine étant donné que les rendez-vous étaient pris au jour le jour ».**

Cette atteinte à une liberté individuelle a créé un préjudice au salarié en ce que ces déplacements inutiles ont engendré une fatigue importante et une dégradation de son état de santé qu'il convient d'indemniser par l'allocation d'une somme de 20 000 euros compte tenu de sa durée pendant deux ans. »

→ Cour d'appel d'Amiens, 5ème Chambre Prud'hommes, Arrêt du 29 mars 2023, Répertoire général n° 22/00203

« La société soutient que M. [Z] n'ayant jamais mis en œuvre la clause de résidence prévue à son contrat et ne rapportant la preuve d'aucuns frais en découlant, il ne justifie d'aucun préjudice à ce titre. M. [Z] soulève la nullité de la clause lui imposant un lieu de résidence sans que son activité professionnelle le justifie et demande la réparation du préjudice subi du fait de la location d'un logement en région parisienne pendant 4 ans.

En l'espèce, M. [Z] a été embauché en qualité de directeur du développement et expansion réseau par précisant qu'il demeure à [Localité 5] dans le [Localité 2]. L'article 4 de ce contrat stipule notamment qu'il s'engage expressément à prendre domicile en région parisienne dès « déploiement terrain du service » et au plus tard dans les 12 mois qui suivent la date de son embauche. **Or, l'employeur, qui ne se défend que sur l'exécution de la clause, ne justifie d'aucun motif valable permettant de fixer une telle limite à la liberté d'installation du salarié.** C'est donc à bon droit que les premiers juges ont prononcé la nullité de cette clause de résidence. M. [Z] produit un contrat de location pour un logement situé à [Localité 3] signé le 30 septembre 2012 moyennant un loyer de 1 200 euros à compter du 3 novembre 2011, et ses bulletins de paie de décembre 2012, novembre 2013 et décembre 2014 établissent le maintien de cette adresse pendant 25 mois. Il justifie donc d'un préjudice causé par l'exécution de cette clause illicite qu'il convient de réparer en lui allouant 30 000 euros de dommages et intérêts par infirmation du jugement entrepris sur le quantum. »

## 2. Clause de mobilité (1/2)

- **Liberté de choisir librement son domicile**

- Article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme
- Article 9 du Code civil : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée. [...]* »
- **Rappel** : la mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité est en principe un simple changement des conditions de travail sous réserve que **la clause soit licite** et soit **mise en œuvre de manière loyale**.
- Il a ainsi été jugé que pour être valable, la clause de mobilité devait **définir de façon précise sa zone géographique d'application** et ne devait pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (Cass. soc., 2 oct. 2019, n° 18-20.353).
- Le périmètre de la clause de mobilité dépend des fonctions exercées par le salarié (Cass. soc., 13 mars 2013, no 11-28.916).



## 2. Clause de mobilité (2/2)

### → [Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-21.676](#)

Constitue une faute grave le refus réitéré du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation, dès lors que la clause de mobilité a été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise, **en raison de contraintes organisationnelles et commerciales.**

En l'espèce, la mise en œuvre de la clause de mobilité par l'employeur et l'affectation du salarié sur un autre site, postérieurement à l'abandon de la procédure disciplinaire initiée au mois de février 2014, était intervenue à la suite de la réitération de réclamations de ses clients se plaignant du comportement agressif et intransigeant de l'intéressé et faisant état d'une ambiance dégradée sur le site où il était affecté.

### → [Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-18.633](#)

Rappel du principe selon lequel la clause par laquelle le salarié s'est engagé à accepter **toute mutation dans une autre société, fût-elle du même groupe**, est nulle

### → [Cour d'appel de Riom, Chambre sociale, Arrêt du 6 juin 2023, Répertoire général n° 21/00391](#) :

La clause de mobilité géographique du contrat de travail, en ce qu'elle prévoit que Monsieur [T] 's'engage à être mobile dans toutes les villes françaises sur lesquelles le groupe FOCH OPTIC est présent', sans autre précision, n'est pas opposable au salarié faute d'une délimitation suffisante de la zone géographique de mobilité, alors que le salarié doit savoir précisément à quoi il s'engage en termes de mobilité géographique.

### 3. Clause d'exclusivité (1/2)

- **Liberté du travail :**

- reconnue à l'**article 4 de la Déclaration de 1789 & 5e alinéa du préambule de 1946**
- Droit communautaire : **article 15 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**
- Droit européen : **article 4 de la CEDH et article 1 de la charte sociale révisée**
- Droit international universel : **article 23 de la déclaration universelle, article 6 du pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels**
- Droit international spécialisé : **convention n°9 sur le travail forcé**

- **Exigence de l'art.L.1121-1 du Code du travail (justification et proportionnalité)**

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

### 3. Clause d'exclusivité (2/2)

→ **Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-16.418**

La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors 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. Si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

→ **Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-10.709**

Le licenciement pour faute lourde a été retenu pour un chargé de recrutement, dont le contrat de travail prévoit une clause d'exclusivité, qui a recruté, débauché des salariés et détourné des candidatures pour le compte d'une société tierce.

→ **Cass. soc., 12 avril 2023, n° 20-10.516, en ce sens également : Cass. soc., 08 février 2023, n° 20-10.515**

Il en résulte que seul le représentant engagé à titre exclusif par un seul employeur a droit à une ressource minimale forfaitaire. Le caractère exclusif de l'engagement du représentant s'apprécie au regard des dispositions contractuelles. 9. Pour requalifier le contrat de travail de VRP non exclusif de la salariée en contrat de travail de VRP exclusif et condamner l'employeur à lui payer des sommes à titre de rappel de salaire sur la base du minimum garanti, l'arrêt retient qu'il se déduit des pièces produites par la salariée et de l'économie générale du contrat que la représentante devait consacrer tout son temps de travail à son activité pour le compte de son employeur et qu'elle était dans l'impossibilité de travailler pour un autre employeur, et ce d'autant plus qu'elle était amenée sur son lieu de travail et ramenée par son employeur ou son chef d'équipe. Il en déduit qu'elle était donc soumise de fait par son unique employeur à une clause d'exclusivité. 10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail de la salariée ne comportait pas de clause d'exclusivité et qu'en son article 3, il autorisait l'intéressée à travailler pour un autre employeur dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une entreprise concurrente, ce dont il résultait que la salariée n'était pas soumise à une clause d'exclusivité et ne pouvait prétendre au bénéfice de la rémunération minimale forfaitaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

## 4. Clause de « fidélisation » (1/2)

- **Liberté du travail :**

- reconnue à l'**article 4 de la Déclaration de 1789 & 5e alinéa du préambule de 1946**
- Droit communautaire : **article 15 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**
- Droit européen : **article 4 de la CEDH et article 1 de la charte sociale révisée**
- Droit international universel : **article 23 de la déclaration universelle, article 6 du pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels**
- Droit international spécialisé : **convention n°9 sur le travail forcé**

## 4. Clause de « fidélisation » (2/2)

- **Actionnaires : clauses de bad leaver**

- CA Paris, 12 mai 2022, n°20/05597

- Invalide une clause de bad leaver sur le fondement des dispositions du Code du travail, s'analysant en une sanction pécuniaire interdite.

- CA Paris, 21 octobre 2021, n°18/21284

- Les associés s'engageaient à céder leurs actions avec une décote de 20 % par rapport au prix d'acquisition, en cas de démission des fonctions de mandataire social ou de salarié, de révocation ou licenciement pour faute grave ou lourde le cas échéant confirmée par une décision de justice définitive, ou de violation d'obligations définies du pacte. La Cour d'appel a jugé que « Dans ces conditions la promesse de vente en cas de cessation des fonctions stipulée à l'article 5 du pacte d'actionnaire, [...] qui s'applique à de nombreuses hypothèses telles que la révocation du mandat social et la violation des clauses de non-concurrence exclusivité ne peut être qualifiée de sanction pécuniaire prohibée au sens de l'article L1331-2 du code du travail.

- **Primes « welcome bonus »**

- Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.136

- Ne porte pas une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail, la clause stipulant que le droit, pour le salarié, de conserver l'intégralité de la prime d'arrivée perçue à son embauche est subordonné à une condition de présence dans l'entreprise pendant une durée minimale, tout départ volontaire prématuré entraînant un « remboursement de la prime au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

## II. Les clauses restrictives post rupture du contrat de travail

# 1. Clause de non-concurrence (1/3)

- **Liberté d'entreprendre**

- Droit à valeur constitutionnelle reconnue par le Conseil constitutionnel en le rattachant à l'article 4 de la Déclaration de 1789 (con.const. 20 juillet 1988 n°88-244)

- **Liberté du travail**

- reconnue à l'article 4 de la Déclaration de 1789 & 5e alinéa du préambule de 1946
- Droit communautaire : article 15 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Droit européen : article 4 de la CEDH et article 1 de la charte sociale révisée
- Droit international universel : article 23 de la déclaration universelle, article 6 du pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels
- Droit international spécialisé : convention n°9 sur le travail forcé

→ *La clause de non-concurrence toujours source de nombreuses décisions depuis les arrêts du 10 juillet 2002*

# 1. Clause de non-concurrence (2/3)

→ **Cass. soc., 2 octobre 2024, n° 23-12.844**

Le dommage causé par la stipulation d'une clause de non-concurrence illicite est soumis à la **prescription biennale** ; le délai court à compter de la mise en œuvre de la clause ; En revanche, le délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible ; La demande de dommages-intérêts pour non-application de la clause de non-concurrence et atteinte à la liberté du travail se prescrit, quant à elle, par deux ans à compter de la date à laquelle le salarié n'est plus tenu de respecter la clause.

→ **Cass. soc., 28 févr. 2024, n° 21-20.963**

La nullité de la clause de non-concurrence étant relative, elle ne peut être invoquée que par le salarié.

→ **Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 21-12.006**

Est nulle la clause de non-concurrence par laquelle l'employeur se réserve la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale, une telle clause laissant le salarié dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

→ **Cass. soc., 15 nov. 2023, n° 22-18.632**

C'est à l'employeur de rapporter la preuve d'une éventuelle violation de la clause de non-concurrence par le salarié, une clause contractuelle ne pouvant pas prévoir le contraire.

→ **Cass. soc., 24 janv. 2024, n° 22-20.926**

Le salarié qui viole sa clause en entrant, même temporairement, au service d'une entreprise concurrente, perd définitivement son droit à la contrepartie financière pour l'avenir. Dès lors, s'il respecte à nouveau l'interdiction avant l'échéance de la clause, l'employeur n'aura pas à reprendre le versement de la contrepartie.

→ **Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-18.040**

Si les parties ont, dans un premier temps, appliqué le préavis, et qu'au cours de celui-ci l'employeur a dispensé le salarié de son exécution à compter de la réception du courrier de dispense, la renonciation à la clause de non-concurrence intervenue avant la réception de ce courrier est valable.

→ **Cass. soc., 24 janv. 2024, n° 22-20.20**

Si l'employeur entend lever la clause de non-concurrence, il doit le faire au plus tard à la date de la rupture fixée par la convention, peu important les stipulations ou dispositions contraires prévoyant un délai supplémentaire.



# 1. Clause de non-concurrence (3/3)

## → Cass. soc., 4 sept. 2024, no 23-15.944

Sur l'infirmité d'une résiliation judiciaire : le respect de la clause de non-concurrence par le salarié à compter du jugement fait obstacle à la restitution par l'intéressé de la contrepartie financière, de sorte que l'employeur doit, pour en obtenir la restitution, démontrer que le salarié n'a pas respecté la clause pendant la période durant laquelle elle s'est effectivement appliquée.

## → CA Montpellier, 27 mars 2024, n° 21/04075

La clause est circonscrite dans le temps puisque limitée à une durée d'un an et dans l'espace puisque limitée à cinq pays d'Afrique francophone, au Nigéria, à l'Angola et au Qatar ainsi qu'aux filiales en France et à l'étranger du seul groupe Total. Initialement mécanicien, niveau III, échelon 1 le salarié avait acquis la qualification de technicien dans l'entreprise et il définissait son profil sur le réseau professionnel Viadeo produit aux débats par l'employeur de la manière suivante : « j'ai près de sept ans d'expérience offshore principalement en Angola en tant que mécanicien senior sur le FPSO Girassol et dans d'autres pays d'Afrique. J'ai acquis mes connaissances théoriques en mécanique au cours de mes études puis mes connaissances pratiques en grande partie grâce à Eurofiliales qui m'a formé à la mécanique de précision et m'a appris à travailler dans les règles de l'art et selon les exigences du secteur de la pétrochimie ».

La clause n'interdit donc pas l'activité du salarié dans sa spécialité de mécanique de précision et notamment dans le secteur de la pétrochimie au profit d'une compagnie pétrolière autre que Total, principal client de la SARL Eurofiliales, et en un lieu distinct des huit pays concernés où la société Eurofiliales exerçait son activité spécifique. La contrepartie pécuniaire versée chaque mois pendant toute la durée de l'interdiction, correspondant à une somme égale à 40% de la rémunération moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'entreprise du salarié.

## → CA Paris, 6, 7, 08-02-2024, n° 21/00158

En l'espèce, la clause constituant une atteinte certaine à la liberté de travail de M.[M] dans son secteur d'activité à la fois dans le temps (12 mois) et dans un important rayon géographique comprenant la France, l'Afrique, le Pacifique et l'Océan Indien, est assortie d'une contrepartie financière calculée sur la base de 776, 09 euros brut par mois, congés payés inclus. Ce montant doit être considéré comme non proportionné et dérisoire au regard des restrictions apportées à sa liberté de travail l'empêchant de retrouver un nouvel emploi conforme à sa formation, sa compétence et son expérience professionnelle, notamment compte tenu de la définition large de ses fonctions et des activités visées par l'obligation de non-concurrence ainsi que l'exclusion de la France du périmètre d'activité. Au regard de la nécessité de concilier la protection des intérêts légitimes de l'entreprise d'une part et de la liberté de travailler du salarié d'autre part, les stipulations de la clause critiquée revêtent un caractère disproportionné. En outre, la clause litigieuse prévoit une contrepartie financière correspondant au total à un peu moins de 2,5 mois de salaire pour une durée de 12 mois et une indemnité à la charge de M. [M] en cas de violation de son obligation correspondant au remboursement des sommes perçues et au montant du salaire de base de la dernière année d'activité, ce qui correspond dans ce cas à une indemnité à la charge du salarié supérieure à la contrepartie financière prévue. Une contrepartie financière dérisoire équivalant à une absence de contrepartie à une clause de non - concurrence, il convient de déclarer cette clause inopposable au salarié, sans qu'il y ait lieu de se prononcer sur la violation ou non par le salarié de ladite clause.

## 2. Clause de non-sollicitation / non-débauchage (1/2)

- **Liberté d'entreprendre**

- **Droit à valeur constitutionnelle** reconnue par le Conseil constitutionnel en le rattachant à l'article 4 de la Déclaration de 1789 (Con.const. 20 juillet 1988 n°88-244)

- **Liberté du travail**

- reconnue à **l'article 4 de la Déclaration de 1789** & 5e alinéa du préambule de 1946
- Droit communautaire : **article 15 de la charte des droits fondamentaux** de l'Union européenne
- Droit européen : **article 4 de la CEDH** et **article 1 de la charte sociale révisée**
- Droit international universel : **article 23 de la déclaration universelle**, **article 6 du pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels**
- Droit international spécialisé : **convention n°9 sur le travail forcé**

## 2. Clause de non-sollicitation / non-débauchage (2/2)

### → Cass. com., 27 mai 2021, no 18-23.261

La chambre commerciale, à propos d'une clause par laquelle plusieurs entreprises appartenant à un groupement s'interdisaient d'embaucher un commercial appartenant à l'une des sociétés membre du groupement, a déclaré que cette stipulation contractuelle, qui porte atteinte à la liberté de travail des personnes, doit être proportionnée par rapport aux intérêts légitimes qu'il s'agit de protéger.

### → CA Rouen, 13 juin 2024, n° 22/00557

*« Une clause, selon laquelle il est fait interdiction à un salarié au delà même du détournement, de prendre contact, de démarcher ou d'intervenir directement ou par personne interposée, avec la clientèle de son ancien employeur, sans même distinguer selon que le salarié en cause serait ou non intervenu, suivant une définition large de la notion de client comme s'étendant à toute filiale ou sous filiale des sociétés pour lesquelles la SA Clasquin serait intervenue, est en réalité une clause de non-concurrence, en ce qu'elle apporte une restriction à la liberté de travail de Mme [E] [C], laquelle en qualité de responsable commerciale, avait notamment des fonctions de prospection de clientèle, en lui interdisant de fait de solliciter un emploi dans une entreprise concurrente dans le secteur très spécifique de la prestation logistique overseas, conforme à sa formation et à son expérience professionnelle de longue date dans le même domaine. »*

### → CA Rennes, 17 septembre 2024, n° 23/01855

Sur une société tiers au contrat de **rupture conventionnelle** prévoyant une clause de non-sollicitation : « Il est donc établi que la violation de la clause de non sollicitation par Messieurs [E] et [R] a été instrumentée par l'entremise de la société MARSE CONSTRUCTION. La société MARSE CONSTRUCTION est tenue d'indemniser la société GCA. »

### → CA Paris, 6, 3, 20 décembre 2023, n° 21/01938

Si cette clause de non sollicitation est nécessairement comprise dans le contrat de travail durant son exécution, comme le corollaire de l'obligation de loyauté, elle ne peut en revanche se poursuivre au-delà de la fin de la relation contractuelle **sans contrepartie financière**.

### 3. Clause de secret professionnel, de discrétion, de loyauté

→ Cour d'appel de Bordeaux, Chambre sociale, Section A, Arrêt du 25 octobre 2023, Répertoire général n° 20/03390

*« Vous vous engagez formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des projets, réalisations, conception, ou études de la Société, soit pour le compte de clients de la Société, soit pour la Société elle-même, se déclarant à cet égard lié par le secret professionnel le plus absolu.*

*Vous vous interdisez également de divulguer tout renseignement ou information sur activité de l'entreprise, les modalités d'accès, les systèmes d'alarme ou tout autre élément de nature à mettre en cause la sécurité des biens de la Société.*

*Par ailleurs vous vous engagez à conserver confidentielles toutes les informations concernant les activités de la Société que vous pourrez recueillir à l'occasion de vos fonctions.*

*Cette obligation de discrétion joue tant à l'égard des tiers que des salariés de la Société.*

*Ces obligations de secret, discrétion s'appliqueront pendant toute la durée du contrat de travail et se prolongeront après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit*

*Le non respect des obligations précitées constituerait une faute grave justifiant la rupture immédiate du lien contractuel. »*

- Dès lors que la clause litigieuse, **sans préciser l'obligation de secret professionnel à laquelle elle fait référence, ne mentionne pas le but recherché** en se référant notamment à l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, **ne délimite pas précisément les sujets de discrétion et les personnes vis-à-vis desquelles la discrétion doit être gardée et ne limite pas dans le temps la durée de l'interdiction, même après la rupture du contrat de travail**, cette clause est nulle et de nul effet.

# CONCLUSION

- Notion de libertés évolue avec la Société
- Impact à venir de la révolution numérique et de la confusion entre le personnel / professionnel
- **Exemples :**
  - *Clause restrictive de communication sur les réseaux sociaux*
  - *Clause d'opinion / conscience,*
  - *Clause de télétravail renforcée ...*