



# Justifier les clauses des contrats au regard des besoins de l'entreprise et des salariés

Sanofi, leader mondial de la santé, est à la pointe de la recherche. Elle regarde de près les clauses qu'elle veut faire respecter par ses salariés.



## 5 Les clauses de période d'essai, de confidentialité et de loyauté

### Article 4 – Période d'essai

[...] Votre engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de 2 mois au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance légalement prévus. La période d'essai pourra être renouvelée, d'un commun accord, une fois pour une durée équivalente, après confirmation écrite des deux parties. [...]

### Article 6 – Loyauté-Confidentialité-Discretion

La Salariée est tenue à une obligation générale de loyauté, de discrétion et de secret concernant les affaires de la Société et celles de ses clients et fournisseurs. Ainsi, la Salariée s'engage de la façon la plus stricte à une discrétion absolue sur l'ensemble des renseignements et des informations dont elle pourrait avoir connaissance en rapport direct ou non avec ses missions et concernant la Société. Cette clause prend effet dès la signature du présent contrat de travail, s'appliquera pendant toute la durée de celui-ci et se prolongera après sa rupture. [...]

1 Quel est l'intérêt de la période d'essai pour l'entreprise ? Pour le salarié ?

2 Quel est l'intérêt de la clause de confidentialité ? En quoi la liberté d'expression du salarié peut-elle être limitée dans l'intérêt de l'entreprise ?

## 6 La clause de mobilité

Un salarié, agent de sécurité, est affecté sur un nouveau site à Lisieux, en application de la clause de mobilité figurant sur son contrat de travail qui contient un article 3 « Lieu de travail : tout lieu où la société exerce ou exercera son activité. Agence de rattachement administratif : Le Havre », la clause de mobilité étant géographiquement limitée à la région Normandie.

[Sans prévenir et sans justifier son absence,] le salarié ne se présente pas à sa nouvelle affectation [...]. Dans un courrier

adressé à son employeur, [il évoque] des désagréments pour son épouse et ses enfants résultant de la possession d'un seul véhicule pour la famille. [Il est licencié.] La Cour de cassation constate que la clause de mobilité avait été mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise et qu'elle ne portait pas d'atteinte disproportionnée à la vie familiale du salarié.

Maitre J.-L. Braunschweig-Klein, « Le salarié qui refuse l'application d'une clause de mobilité peut être licencié pour faute grave », consultation.avocat.fr, 24 juillet 2018

3 Que permet une telle clause en cas de déménagement de l'entreprise ?

4 En quoi protège-t-elle également les intérêts du salarié ?

## 7 La clause de non-concurrence

Outlook | Nouveau | Envoyer | Répondre | Transférer | Enregistrer

De : XX, salariée  
À : direction de SANOFI

Je me permets de contester la clause de non-concurrence que vous voulez me faire signer pour m'interdire certaines activités risquant de vous concurrencer après et en cas de rupture de mon contrat de travail. En effet, une telle clause n'est licite qu'aux conditions cumulatives suivantes : elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière non dérisoire. Je ne vois pas en quoi une telle clause s'impose dans mon cas. Merci par avance de votre réponse.

5 Relevez toutes les conditions de validité d'une clause de non-concurrence.

6 Expliquez pourquoi toutes ces clauses ne doivent être mises en œuvre que pour protéger les intérêts légitimes de Sanofi, et des entreprises en général.