

L'obligation de loyauté du salarié

Description

L'obligation de loyauté est une obligation qui incombe au salarié en vertu de son [contrat de travail](#).

Cette obligation de loyauté comporte une dimension de fidélité, de confidentialité et de non concurrence et découle de l'exécution de bonne foi des contrats prévue par le code civil. Elle doit être respectée tout au long de la durée du contrat et peut, dans certains cas, se prolonger après la cessation.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Qu'est-ce qu'est l'obligation de loyauté ?

Prévue par le code civil et le code du travail, la loyauté dispose d'une définition légale et de caractéristiques propres.

Tout d'abord, la loyauté est prévue par l'[article 1104 du code civil](#) qui indique que tous les contrats doivent être exécutés de bonne foi. L'[article 1194](#) du même code complète en expliquant que le contrat oblige les parties dans les termes exprimés.

Il s'agit là d'une d'une **disposition d'ordre public**.

Ensuite, cette obligation de loyauté est reprise par le droit du travail à l'[article 1222-1 du code du travail](#).

Ainsi, il n'est pas obligatoire que le contrat de travail mentionne expressément cette obligation de loyauté car elle est **d'ordre public donc inhérente** et s'applique d'office au [contrat de travail](#) conclu entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, il peut être utile de la rappeler par écrit dans le contrat.

Attention : même si le contrat de travail ne mentionne pas expressément cette obligation de loyauté, les parties ne peuvent pas l'écarter pour autant.

L'obligation de loyauté implique une obligation de bonne foi et de discrétion au sein de l'entreprise mais également à l'extérieur.

Au-delà de l'obligation de loyauté transcendant au contrat de travail, le dit contrat peut prévoir expressément d'autres clauses, telles que la clause d'exclusivité ou la [clause de confidentialité](#).

Zoom : La rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

L'obligation de loyauté



Texte

- Articles 1104 et du Code civil
- Article L12221 du Code du travail



Pour qui ?

- Tous les salariés (CDD, CDI, intérim + les employeurs



Quand ?

- Tout le contrat de travail

LegalPlace.

Qui doit respecter l'obligation de loyauté ?

Toutes les personnes ayant conclu un contrat de travail (CDD, CDI, intérim) doivent respecter cette obligation de loyauté, sans importance de leur position hiérarchique.

De surcroît, cette obligation est renforcée en fonction de la position hiérarchique du salarié et du secteur d'activité. Ainsi, les cadres sont soumis à une obligation de loyauté renforcée ([Cass. Soc, 31 octobre 2012, n°11-17695](#)).

Ainsi, le **salarié doit respecter cette obligation** de loyauté et l'employeur doit également la respecter.

En effet, en qualité de partie au contrat l'**employeur doit également accomplir de bonne foi ses obligations** comme le salarié, que le contrat comporte ou non une [clause d'exclusivité](#).

En cas de non-respect des obligations de l'employeur, le salarié pourra invoquer ces manquements afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Bon à savoir : dans une telle situation le salarié peut également, choisir de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur afin de bénéficier des conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire d'un [licenciement abusif](#).

Quelle est la durée et l'étendue de cette obligation ?

Inhérente au contrat de travail, l'obligation de loyauté doit être respecté **durant toute la durée du contrat de travail**.

Ainsi, elle s'applique également pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail à savoir :

- Un congé maladie ;
- Un congé maternité ;
- Un congé pour création d'entreprise ;
- Un congé sabbatique ou un congé individuel de formation ;
- Des congés payés.

Par exemple, constitue un manquement à l'obligation de loyauté et par conséquent une faute grave, le fait de travailler chez un concurrent pendant ses congés payés ([Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°03-47.970](#)).

En revanche, l'exercice d'une activité temporaire et bénévole pendant un arrêt de travail ne constitue pas à lui seul un manquement à l'obligation de loyauté ([Cass. Soc, 4 juin 2002, n°00-40.894](#)).

De plus, l'obligation de loyauté peut **s'appliquer au-delà de la durée du contrat de travail**, tout comme la clause de confidentialité le cas échéant.

Cela sera le cas notamment lorsque la clause de confidentialité a vocation à protéger le savoir-faire propre à une entreprise, y compris après la fin du contrat ([Cass. Soc. 19 mars 2008, n°06-45.322](#)).

De plus, et même en l'absence de clause de confidentialité, après la cessation de son contrat de travail, le salarié ne doit pas divulguer d'informations à caractère secret, sous peine de sanctions pénales.

A noter : l'obligation de loyauté peut également limiter la liberté d'expression sur certains points. Ainsi, un salarié qui dénigre son employeur sur un réseau accessible à tous constitue un acte contraire à l'obligation de loyauté.

Quelle est la différence entre l'obligation de loyauté et les autres clauses ?

Malgré de nombreuses similitudes, l'obligation de loyauté se différencie de la clause d'exclusivité, de non concurrence et de confidentialité.

Clause d'exclusivité

A la différence de l'obligation de loyauté, la présence d'une clause d'exclusivité dans un contrat de travail interdit au salarié de travailler pour toute autre entreprise.

En revanche, là où la loyauté n'a pas besoin d'être insérée dans le contrat pour être applicable, l'exclusivité **doit faire l'objet d'une mention expresse**.

Enfin, elle ne vaut que pour la durée de contrat de travail. Ainsi, ces effets cessent lors de la rupture du contrat.

Clause de non concurrence

La présence d'une [clause de non concurrence](#) dans le contrat de de travail interdit au salarié de travailler dans une entreprise concurrente.

A l'instar, de l'exclusivité le contrat de travail doit le mentionner expressément.

De plus, cette clause produit des effets après la rupture du contrat de travail.

Attention : par essence, la clause de non-concurrence peut porter atteinte à la liberté

de travailler du salarié. Ses modalités d'application sont strictement encadrées par la loi et sera réputée non-écrite si elle ne respecte pas les dispositions légales. L'ancien employé, en tout état de cause, peut être sanctionné sur le terrain de la concurrence déloyale.

Clause de confidentialité

Enfin, le contrat de travail peut contenir une [clause de confidentialité](#).

Une telle clause, contenue dans le contrat de travail, impose au salarié de ne pas dévoiler et communiquer des informations sur l'entreprise, des données, des processus de fabrication, etc.

Elle s'applique également au delà de la rupture du contrat de travail

Bon à savoir : les obligations de non concurrence, de confidentialité et d'exclusivité viennent renforcer l'obligation de loyauté. En revanche, les 3 doivent faire l'objet d'une mention écrite dans le contrat de travail.

Quels peuvent être les manquements à cette obligation ?

Voici des faits constituant des manquements à l'obligation de loyauté. Cependant, d'autres pouvant apparaître comme répréhensibles ne le sont pas.

Les faits constituant des manquements

La jurisprudence a eu l'occasion à plusieurs reprises de venir illustrer ce que pouvait constituer des manquements à l'obligation de loyauté car la loi demeure plutôt silencieuse à cet égard.

Ainsi, les faits suivants sont considérés comme un manquement à l'obligation de loyauté :

- Le salarié qui travaille, sur son temps libre, chez un client de la société qui l'emploie ([Cass. Soc. 15 janvier 2015, n°12-35.072](#)) ;
- Le salarié profite de son congé pour travailler (de manière illégale ou non) chez une entreprise concurrente ([Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-18.354](#)) ;
- Créer une entreprise concurrente à celle de son employeur sans information et/ou accord préalable ([Cass. Soc. 30 novembre 2017, n°16-14.541](#)) ;

- Débaucher des collègues en prévision d'un projet professionnel futur ;
- Refuser de suivre une formation nécessaire pour ses fonctions ([Cass. Soc. 3 mai 1990, n°88-41.900](#)) ou refuser des soins nécessaires au rétablissement en cas de maladie ou d'accident ([Cass. Soc. 20 février 2019, n°17-18.912](#)).

Ainsi, il s'agit là d'illustrations non exhaustives constituant un manquement à l'obligation de loyauté. Un manquement à cette obligation peut également être constitué en cas de propos préjudiciables envers l'employeur, des pots de vin, etc.

Bon à savoir : l'obligation de loyauté peut être liée aux dépenses de l'entreprise engendrées par la [clause de dédit formation](#).

Les faits exclus

En revanche, les fait ci-après ne constituent pas de cas de violation de l'obligation de loyauté :

- Accepter un 2^{ème} emploi (dans la limite des règles légales) ne caractérise pas d'office un manquement à l'obligation de loyauté en l'absence de concurrence ;
- L'aide ponctuelle procurée à son conjoint par le salarié d'une entreprise concurrente ne peut être considérée *de facto* comme un manque de loyauté ;
- Témoigner en faveur d'un collègue au détriment de l'employeur dans la limite du faux témoignage ;
- L'acquisition d'un bien en communauté avec son épouse d'un fonds de commerce dont l'activité est la même que celle de l'employeur, si le salarié ne participe pas lui-même à l'activité du fonds ([Cass. Soc. 20 mars 2007, n°05-42.635](#)).

Dans tous les cas, le devoir de loyauté ne fait pas obstacle à l'initiative syndicale ou au droit de grève, liberté fondamentale.

Dans un même ordre d'idée, elle **n'a pas vocation à empiéter sur la vie privée du salarié**.

Quelles sont les sanctions en cas de violation de l'obligation de loyauté ?

Enfin, en cas de violation de l'obligation de loyauté **constitue une faute grave ou une faute lourde**, selon les circonstances d'espèce.

Elle peut ainsi justifier le licenciement du salarié (après l'envoi d'une [lettre de licenciement](#) qui doit mentionner les actes de déloyauté) et le priver des indemnités. En plus, il peut également devoir des dommages et intérêts à son employeur.

En revanche, l'employeur doit respecter la procédure de [licenciement pour faute](#). Cependant, avant de débiter les procédures, l'employeur peut envoyer un [avertissement au salarié](#).

Attention : selon les manquements et la gravité du manquement, le salarié peut également encourir des poursuites pénales. A ce titre, le vol d'information est puni d'une amende de 45 000€ et de 3 ans de prison, conformément à [l'article 311-3 du code pénal](#).

FAQ

Quelle est la différence entre l'obligation de non concurrence et de loyauté ?

Une clause de non concurrence est expressément inscrite dans le contrat de travail et produit ses effets après la rupture du contrat de travail. En revanche, l'obligation de loyauté est inhérente à toutes les relations contractuelles et s'impose au salarié tout au long du contrat.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a des obligations envers ses salariés. En effet, il doit respecter les dispositions du contrat de travail, protéger les salariés et assurer leur santé et leur sécurité au travail, les informer et les former. De plus, il doit assurer les entretiens professionnels, leur permettre d'être représentés ou d'avoir une représentation syndicale et défaut négocier avec eux.

Quelles sont les obligations du salarié ?

Le salarié est tenu de respecter les disposition de son contrat de travail et veiller à sa

santé et sa sécurité ainsi qu'à celle des autres sur le lieu de travail. Il doit aussi respecter les consignes données par l'employeur.