



Obligation de loyauté du salarié ?

Par **Visiteur**, le **21/03/2007** à **10:13**

Qu'est-ce que l'obligation de loyauté du salarié ?
L'obligation de loyauté résulte des termes de l'art. 1135 c. civ. qui dispose "les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature". Ce principe est rappelé par l'art. L120-4 C. Trav.
Cette obligation s'impose dès la conclusion du contrat de travail et perdure pendant toute sa durée, même si celui-ci a été suspendu, notamment en cas de maladie du salarié. L'exécution de l'obligation de loyauté déclenche celle de l'obligation de discrétion concernant les informations dont ils ont connaissance du fait de leurs fonctions et dont la divulgation à des tiers serait préjudiciable à l'entreprise.
L'obligation de loyauté prohibe les pratiques suivantes :
• propos préjudiciables auprès d'une tierce personne (C. Cass. Ch. Soc, 28 avril 1988)
• utilisation non autorisée de la propriété de l'employeur dans des buts privés
• actes punissables envers l'employeur
• débauchage des travailleurs et des clients de l'employeur
• offre ou acceptation de pots-de-vin
• travail rémunéré qui fait concurrence à l'employeur (ex. : travaux clandestins chez les clients de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, Cour d'appel de Toulouse, 4e Ch. Civ. 7 mai 1998) ou qui diminue l'efficacité du salarié.
Pour le salarié, cette obligation consiste donc de façon générale à ne pas nuire à réputation ou au bon fonctionnement de la société employeur durant toute l'exécution du contrat de travail, notamment par des actes de dénigrement ou de concurrence contraires à l'intérêt de l'entreprise.
En application de ce principe, le salarié qui bloque en dehors de ses heures de travail ne doit pas évoquer de manière négative l'entreprise qui l'emploie. Cette obligation empêche aussi le salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son employeur, indépendamment de toute clause de non concurrence pouvant exister dans le contrat, une telle clause n'intervenant qu'après la rupture dudit contrat. Par contre, le devoir de loyauté du salarié n'implique pas qu'il informe son employeur d'un fait de sa vie privée pouvant avoir des répercussions sur sa vie professionnelle.
La violation de l'obligation de discrétion comme de loyauté peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire constitutive d'une

faute grave ou lourde pouvant justifier le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans préavis ni indemnités.
En outre, ces obligations s'appliquent pendant une période de suspension du contrat de travail : préavis, congé de maternité ou même un congé sabbatique. Cependant, le salarié exerçant une activité bénévole ponctuelle pendant un arrêt de travail ne manque pas à son obligation de loyauté.
L'employeur peut cependant trouver un intérêt à insérer une clause de confidentialité dans le contrat des cadres dont les fonctions impliquent la connaissance d'informations stratégiques d'un point de vue commercial ou encore technique. Une telle clause est licite si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.
Patrick CUENOT
rncyberpro