

## L'obligation de loyauté du salarié

### Description

L'obligation de loyauté imposée aux salariés inclut un devoir de fidélité, de confidentialité et de non-concurrence. Elle doit être respectée pendant toute la durée du [contrat de travail](#) et, dans certains cas, même après la fin de celui-ci. Le non-respect de cette obligation peut entraîner diverses sanctions disciplinaires, voire pénales.

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

## Quelle est la définition et la portée de l'obligation de loyauté ?

Tout d'abord, **l'obligation de loyauté** n'est pas explicitement mentionnée dans la loi, mais elle découle du **principe de bonne foi** établi par l'article [L.1222-1 du Code du travail](#), qui dispose « le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » En réalité, cela reflète simplement l'application en droit du travail des articles [1104](#) et [1194 du Code civil](#). Ainsi, le salarié est naturellement soumis à cette obligation de loyauté, qui implique de ne pas nuire à la **bonne exécution du contrat de travail** ni de causer du tort à son **employeur** de quelque manière que ce soit.

### L'étendue de l'obligation de loyauté

**L'obligation de loyauté** du salarié s'applique pendant **toute la durée du contrat de travail**, y compris pendant les **arrêts de travail** et tous types de **congés** (congés payés, sabbatiques, pour création d'entreprise, [maternité](#), etc.). Cela signifie que le salarié ne doit pas **dénigrer** ou **concurrencer** son entreprise durant ces périodes.

Voici des exemples de manquements à cette obligation, considérés comme des fautes graves :

- Travailler pour un concurrent pendant les congés payés ;
- Réaliser des travaux pour son propre compte chez un client de l'entreprise pendant un chantier.

Cependant, exercer une activité temporaire et bénévole pendant un arrêt de travail n'est pas, en soi, un manquement à l'obligation de loyauté.

Cette obligation s'applique à tous les types de contrats (CDD, CDI, intérim, apprentissage) et à tous les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique dans l'entreprise.

**A noter:** l'obligation de loyauté est plus stricte pour les cadres et varie selon le secteur d'activité. Les cadres sont donc soumis à une "obligation de loyauté renforcée". ([Cass. Soc, 31 octobre 2012, n°11-17695](#)).

## La durée de l'obligation de loyauté

L'**obligation de loyauté** peut continuer après la fin du **contrat de travail**. Si le contrat de travail inclut une [clause de confidentialité](#), celle-ci reste en vigueur après la rupture du contrat. La **Cour de cassation** a confirmé que cette clause peut protéger le **savoir-faire** de l'entreprise même après la fin du contrat (Cass, soc., 19 mars 2008, n°06-45322).

Même sans clause de confidentialité, le salarié ne doit pas divulguer d'**informations secrètes** après la fin de son contrat. En cas de non-respect, il risque des **poursuites pénales**, pouvant aller jusqu'à un an de **prison** et 15 000 euros d'**amende** (article 226-13 du code pénal).

De plus, si le contrat de travail contient une [clause de non-concurrence](#), le salarié ne peut pas travailler pour un **concurrent** après la fin du contrat. Sans cette clause, il peut exercer une activité concurrente, mais il est interdit de **détourner la clientèle** de l'entreprise, notamment en la dénigrant.

## Quelles sont les obligations accessoires à l'obligation de loyauté ?

L'obligation de loyauté entraîne deux autres obligations qui nécessitent l'insertion de clauses spécifiques dans les contrats de travail. En l'absence de ces clauses, ces obligations accessoires ne s'appliquent pas. Ces clauses sont : [la clause d'exclusivité](#) et la clause de non-concurrence.

Pour vous faciliter la compréhension, nous vous avons confectionné un tableau permettant de faire la différence entre ces deux clauses.

Clause	Description
--------	-------------

---

Clause d'exclusivité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interdit de travailler pour une entreprise concurrente pendant le contrat</li><li>• Doit être prévue par le contrat de travail</li><li>• Prend fin suite à la rupture du contrat de travail</li></ul>
Clause de non-concurrence	<ul style="list-style-type: none"><li>• Interdit de travailler pour une entreprise concurrente après la rupture</li><li>• Doit être prévue par le contrat et rémunérée</li><li>• Débute suite à la rupture du contrat de travail</li></ul>

## 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.**

## Quels sont les impacts de l'obligation de loyauté dans le contrat de travail ?

Elle joue un rôle crucial dans la relation de travail, influençant divers aspects du contrat allant jusqu'à impacter la création d'entreprise par le salarié.

L'obligation de loyauté doit-elle être prévue par le contrat de travail ?

**L'obligation de loyauté** entraîne deux autres obligations qui nécessitent l'insertion de **clauses spécifiques** dans les **contrats de travail**. En l'absence de ces clauses, ces obligations accessoires

ne s'appliquent pas. Ces clauses sont : la **clause d'exclusivité** et la **clause de non-concurrence**.

## Obligation de loyauté et création d'entreprise

L'**obligation de loyauté** peut également s'appliquer à un **auto-entrepreneur**. Si votre **contrat de travail** ne contient pas de **clause d'exclusivité**, vous avez en principe le droit de créer votre propre **entreprise**. Cependant, cette entreprise ne doit pas entrer en **concurrence directe** avec l'activité de votre **employeur**. En d'autres termes, tant que vous êtes salarié, vous pouvez créer une entreprise à condition qu'elle ne concurrence pas directement celle de votre employeur. Cette obligation peut également s'étendre après la fin de votre contrat si une **clause de non-concurrence** est présente.

De plus, vous avez le droit de créer une entreprise respectant cette condition sans avoir besoin d'une **autorisation** de votre employeur. Toutefois, il est souvent préférable d'informer votre employeur de votre **projet entrepreneurial** afin de maintenir une bonne relation professionnelle.

## Quelles sont les sanctions en cas de manquement à l'obligation de loyauté ?

La **violation de l'obligation de loyauté** peut entraîner des **sanctions disciplinaires**, comme le **licenciement**. Ce manquement est une **cause réelle et sérieuse** de licenciement et peut même être qualifié de **faute grave** ou **lourde**. Dans ce cas, le salarié ne reçoit pas d'**indemnité de licenciement** ni d'**indemnité compensatrice de préavis**.

**Bon à savoir** : Même en cas de violation de l'obligation de loyauté, l'employeur doit suivre la procédure de licenciement.

Sur le plan **civil**, le salarié peut être obligé de verser des **dommages-intérêts** à son employeur pour le **préjudice subi**. En cas d'**infraction pénale** liée à la violation de l'obligation de loyauté, l'employeur peut engager une **action en justice**.

Enfin, sur le plan **pénal**, si le salarié divulgue une **information confidentielle**, il risque, selon l'article [226-13 du Code pénal](#), une peine d'**un an de prison** et une **amende de 15 000 euros**.

## 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.