

## [Jurisprudence] Contrat de travail : l'obligation de loyauté du salarié passée au crible

Publié le 17/04/2015 par Me Céline Bruneau (cabinet SBKG & Associés)

Deux décisions de la Cour de Cassation étayent les contours de l'obligation de loyauté des salariés vis-à-vis de leurs employeurs. Un principe inhérent à l'exécution du contrat de travail, mais que vous ne pouvez pas systématiquement invoquer lorsque votre collaborateur exerce une autre activité.

À travers deux arrêts rendus les 15 et 28 janvier 2015, la Cour de cassation rappelle que les salariés sont bien tenus à une obligation de loyauté envers leurs employeurs - que leur contrat soit ou non suspendu - dans les deux cas de figure suivants :

- Lorsque le salarié réalise pour son propre compte, en cours de chantier, des travaux chez un autre client de l'entreprise après que celui-ci a refusé un devis jugé trop élevé. Le collaborateur commet alors une faute grave.

- Lorsque le salarié exerce, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente. Il cause ainsi nécessairement un préjudice à son employeur et manque gravement à son obligation de loyauté.

### Un salarié peut travailler pour son compte sans être déloyal

Céline Bruneau



En principe, **l'exercice d'une activité professionnelle pour son propre compte ou pour celui d'un tiers, pendant son temps libre ou pendant l'arrêt de travail, ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté.** L'employeur ne peut sanctionner le salarié sur ce seul fondement.

En revanche, si le salarié exerce une activité directement concurrentielle à celle de l'employeur ou s'il commet des agissements

susceptibles de porter préjudice à son employeur, une sanction pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** du salarié pourra parfaitement être envisagée.

Pour se prémunir d'un possible manquement du salarié à cette obligation de loyauté, il est tentant d'insérer au contrat une **clause d'exclusivité**. Cette clause a pour finalité d'interdire aux salariés l'exercice de toute autre activité, concurrentielle ou non, pendant l'exécution du contrat de travail. À ne pas confondre avec la clause de non-concurrence qui vise exclusivement la période située après la rupture du contrat de travail.

## **La clause d'exclusivité, une solution pertinente ?**

Toutefois, il convient d'être particulièrement vigilant lors de la rédaction des contrats de travail car la clause d'exclusivité s'oppose directement au principe de la liberté du travail.

Selon une récente jurisprudence, **ce type de clause ne doit donc pas être utilisé systématiquement**

afin de ne pas porter atteinte à la liberté du travail. La clause d'exclusivité doit donc être utilisée dans les secteurs d'activité spécifiques et très concurrentiels ou

selon la nature particulière du poste occupé. À l'instar de la clause de non-concurrence, elle doit donc être nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'employeur et proportionnelle au but recherché.

***La clause d'exclusivité ne peut être utilisée de manière systématique***

Finalement, la meilleure façon de sensibiliser le salarié au principe de loyauté, serait de faire figurer au contrat de travail le rappel de ce principe général même si ce devoir, inhérent à toute relation contractuelle, ne doit pas nécessairement figurer au contrat pour s'appliquer.

### **L'auteur**

Associée du cabinet SBKG & Associés, Céline Bruneau est avocate spécialisée en droit social et contentieux.

Mot clés : **Btp** | **Concurrence déloyale** | **Droit du travail**

Me Céline Bruneau (cabinet SBKG & Associés)