



L'obligation de loyauté du salarié au cours d'une période de congés payés

publié le **09/08/2017**, vu **4344 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Un salarié peut-il travailler pour le compte d'une société concurrente au cours d'une période de congés payés sans manquer à son obligation de loyauté ?

Un salarié peut-il travailler pour le compte d'une société concurrente au cours d'une période de congés payés sans manquer à son obligation de loyauté ?

Dans un arrêt rendu le 05 juillet 2017 (n° 16-15.623), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré qu'un salarié manque à son obligation de loyauté lorsqu'il travaille pendant ses congés payés pour le compte d'une société concurrente qui intervient dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique.

La violation de cette obligation de loyauté est d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise sans que l'existence d'un préjudice particulier subi par l'employeur soit caractérisée.

Autrement dit, l'exercice par le salarié d'une activité concurrente au cours d'une période de congés payés est constitutif d'une faute grave justifiant la rupture immédiate et sans préavis du contrat de travail.

Au cours de la période de congés payés, seule l'exécution du contrat de travail est suspendue, et non le contrat de travail lui-même, de sorte que le salarié reste tenu au respect des obligations inhérentes au contrat de travail : obligation de loyauté et obligation de discrétion.

L'obligation de non-concurrence n'est que la résultante de l'obligation de loyauté qui pèse sur le salarié durant la suspension de l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc., 30 mars 2005, n° 03-16.167), mais cette obligation ne signifie pas que le salarié ne puisse pas, sauf l'hypothèse d'une clause d'exclusivité insérée au contrat, exercer une activité professionnelle en dehors de la société employeur (Cass. Soc., 21 septembre 2006, n° 05-41.477).

La décision de la Cour de cassation se distingue particulièrement à travers la sanction retenue à l'encontre du salarié qui se livre à de tels agissements : le licenciement pour faute grave. La violation de l'obligation de loyauté, par l'exercice d'une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente, se traduit donc par une sanction plus affirmée, marquée par son immédiateté, que celle qui pourrait affecter l'inexécution d'une obligation causée par l'insuffisance ou la négligence.

Reste que le moyen soulevé par le salarié tenant à ce que l'existence d'un préjudice subi par l'employeur doit être caractérisée sur le fondement de la conciliation du principe de libre exercice d'une activité professionnelle et de l'obligation de loyauté ne saurait emporter la conviction puisque le licenciement pour faute grave n'a jamais exigé que soit rapportée la preuve d'un quelconque préjudice. Seule la gravité des faits permet de la caractériser.

Me Jérémie DUCLOS

Avocat à la Cour

<https://www.duclos-avocat.com/>