Image not found or type unknown

L’obligation de loyauté du salarié

publié le **24/04/2010**, vu **2869 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Un salarié peut, grâce aux connaissances acquises, aux méthodes de fabrication et de la clientèle de son ancienne entreprise, créer sa propre entreprise. Il a la liberté d'entreprendre en l'absence de dispositions de non-concurrence. Mais cette activité concurrente de celle de son ancien employeur doit être exercée de manière loyale.

La création d’une entreprise par un ancien salarié ne doit dissimuler aucun détournement de clientèle, aucun dénigrement et aucune confusion avec l\'entreprise qu\'il a quittée. Même en l’absence d’une clause de non concurrence dans le contrat de travail, le salarié ne peut exercer une activité identique ou similaire à celle de son ancien employeur dans des conditions déloyales, après la rupture du contrat.
En outre, un salarié a aussi l’interdiction de créer une entreprise concurrente à celle de son employeur alors qu\'il est encore à son service. Il ne doit, en effet, accomplir aucun acte effectif de concurrence avant la fin du contrat de travail.
Selon l\'article 1134 du code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ce qui met à la charge du salarié et de l’employeur une obligation générale de loyauté. Cette obligation débute dès la signature du contrat de travail et continue durant toute son existence. Le salarié a donc l’interdiction d’exercer toute activité concurrente de celle de l\'employeur pour son propre compte ou pour celui d\'une autre entreprise au cours d\'un arrêt de travail, notamment pour maladie, pour congé de maternité ou congé sabbatique. Le salarié prend alors le risque de se voir licencier pour faute grave.
Le non-respect de l’obligation de loyauté par le salarié engendre, dans la plupart des cas, la rupture du contrat. La jurisprudence considère que l’acte déloyal du salarié peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement. L\'acte de concurrence déloyale du salarié envers son employeur peut également constituer une faute grave ou lourde justifiant le départ immédiat du salarié de l’entreprise sans préavis, ni indemnités. La Cour de cassation a rappelé en 2002 le principe selon lequel le salarié qui exerce temporairement et bénévolement une activité n\'implique aucun acte déloyal. Aucune faute grave ne peut donc lui être reprochée (Cass. Soc., 4 juin 2002). En revanche, si l\'activité bénévole fait concurrence à celle de son employeur, il y a faute grave (Cass. Soc., 2 décembre 1997).

CLINDOEIL se tient à votre disposition si vous souhaitez plus d\'informations sur ce point.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés