

# La loyauté, un principe réciproque entre employeurs et salariés ?

**Brigitte PEREIRA** / Professeur de Droit et de Responsabilité Sociale des Entreprises-EM NORMANDIE-METIS, Le 26/11/2017

**Le pouvoir disciplinaire de l'employeur obéit au principe de loyauté. De plus, des faits tirés de la vie privée ne peuvent justifier un licenciement du salarié pour absence de loyauté. Néanmoins, un détournement de clientèle et la communication d'informations stratégiques à une entreprise concurrente commis par un ex-salarié permettent à l'employeur de solliciter une réparation.**

La loyauté vise le sentiment d'appartenance à l'entreprise et l'engagement. Cependant, dans un contexte de changement organisationnel et de compétitivité des entreprises, la loyauté est davantage caractérisée par le sentiment de responsabilité et d'obligations respectives du salarié et de l'employeur. C'est par ailleurs en ce sens que le principe de loyauté est entendu sur le plan juridique : la loyauté est l'expression de l'engagement contractuel emportant une obligation de probité et de bonne foi.

Dès lors, dans la relation de travail, la loyauté et la bonne foi sont équivalentes. Sur le plan légal, il est expressément prévu que les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi (**article 1171 du Code civil**). Cette obligation de loyauté est directement applicable à la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié. Enfin, il est aussi précisé que le contrat de travail est exécuté de bonne foi (**article L. 1222-1 du Code du travail**).

Dans trois affaires récentes (**1**), les juges ont eu l'occasion de le rappeler en précisant l'étendue de cette loyauté, celle-ci devant obéir à la réciprocité au sein d'une relation pour autant asymétrique employeur-salarié.

D'abord, la Cour de cassation qui reconnaît à l'employeur le droit de contrôler l'activité du salarié pendant son temps de travail rappelle que certains modes de contrôle servant de preuve à une sanction disciplinaire ne peuvent être admis. Ainsi, les moyens de contrôle mis en place à l'insu du salarié ne peuvent constituer des preuves de la faute commise par l'intéressé, ce qui est le cas par exemple d'un rapport remis par une société de surveillance mandatée par l'employeur (**2**).

Dans l'une des trois affaires, on était en présence d'un chauffeur d'autocar licencié pour faute grave sur la base de rapports faisant état de fautes commises par l'intéressé pendant son temps de travail et au volant de son véhicule. Or, ce rapport est le résultat d'un procédé clandestin de surveillance mis en place par l'employeur. Celui-ci a consisté en une opération de contrôle effectuée par des agents d'une société prestataire au sein de l'autocar sans que leur présence ait été signalée au salarié. Par ailleurs, lors de son entretien disciplinaire le salarié n'a pu, en dépit de sa demande, obtenir le rapport servant de preuve de la commission de la faute. Outre la transgression du principe d'équité (**article 6 § 1er de la CESDH**), le procédé probatoire a été considéré comme déloyal (**3**).

Ensuite, dans une autre affaire, un directeur commercial a été licencié pour manquement à son obligation de loyauté à la suite d'une organisation d'une sortie nocturne avec son équipe, cette sortie ayant eu lieu entre les deux jours de séminaire professionnel (4). Les magistrats ont estimé que le licenciement du salarié ayant organisé une soirée avec son équipe dans la nuit séparant les deux journées de séminaire professionnel est sans cause réelle et sérieuse. En effet, ces événements relèvent de la vie privée parce qu'ils ont eu lieu en dehors des périodes de temps travaillées. Par ailleurs, s'il a déjà été admis que des éléments tirés de la vie privée pouvaient justifier des sanctions, c'est à la condition que le comportement du salarié crée un trouble manifestement caractérisé au sein de l'entreprise (par exemple des violences commises par un salarié lors d'un voyage organisé (5)). Or, les événements liés à la nuit entre deux jours de séminaire n'ont pas affecté la qualité du travail réalisé. Il en ressort que le principe de loyauté n'a pas été transgressé par le salarié et que son licenciement pour faute grave se trouve infondé.

Enfin, il en va tout autrement s'agissant du détournement de clientèle et de la communication d'informations stratégiques de l'entreprise à une entreprise concurrente par un salarié ayant quitté la première : nous sommes dans ce cas en présence d'une faute lourde comportant une intention de nuire (6). En effet, le principe de loyauté trouve encore à s'appliquer lorsque le salarié a démissionné de l'entreprise, et cela en dehors même de l'existence d'une clause de non-concurrence. Dans cette affaire, un directeur commercial, membre du comité de direction d'une entreprise de fabrication de machines de mesure optique, démissionne. Dans un premier temps lors de son départ, il a conservé une copie des données stratégiques de l'entreprise sur une clé USB ; dans un deuxième temps, peu avant l'embauche dans une entreprise concurrente, il communique à celle-ci un document comportant le détail des machines vendues par son ancien employeur. Dans un dernier temps, il persuade l'un des clients de l'entreprise victime d'acheter une machine au sein de la nouvelle entreprise où il exerce sa mission. De tels actes sont sans équivoque et caractérisent l'intention de nuire de l'ex-salarié, et corrélativement la faute lourde.

Dès lors, si la seule commission d'un acte préjudiciable ne suffit pas à caractériser la faute lourde (7), ces trois actes montrent l'intention de nuire et la volonté de porter préjudice à l'entreprise. Le principe de loyauté est donc transgressé et l'employeur dispose du droit de solliciter des dommages-intérêts.

C'est dire que la loyauté entre employeurs et salariés fait l'objet d'un contrôle approfondi par les juges : ceux-ci examinent la proportionnalité des mesures prises par l'employeur à l'égard des salariés ; de la même manière, ils contrôlent les actes commis par les salariés, y compris démissionnaires, la loyauté dépassant la rupture du contrat de travail.

**(1) Cassation sociale, 18 octobre 2017, n° 16-16.462 FD ; 18 octobre 2017, n° 16-15.030 FD ; 6 octobre 2017, n° 16-14.385 FD**

**(2) Cassation sociale 15 mai 2001, n° 99-42.219**

**(3) Cassation sociale, 18 octobre 2017, n° 16-16.462 FD**

**(4) Cassation sociale, 18 octobre 2017, n° 16-15.030 FD**

**(5) Cassation sociale, 14 septembre 2010, n° 09-65.675 FD**

**(6) Cassation sociale, 6 octobre 2017, n° 16-14.385 FD**

**(7) Cassation sociale, 22 octobre 2015, n°s 14-11.291 et 14-11.801 FSPB**