Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les obligations des salariés

Les salariés ont des droits et libertés au travail mais aussi des obligations contractuelles. Chaque salarié se doit de respecter ces obligations et d'exécuter son contrat de travail de bonne foi.

Sommaire

- Respect des règles de discipline et directives de l'employeur
- Devoir de correction et obligation de réserve
- Obligation de non-concurrence
- Obligation de loyauté
- Obligation de discrétion, confidentialité, secret professionnel

Les salariés ont des droits et libertés au travail mais aussi des obligations contractuelles qui découlent de la relation de travail. Chaque salarié se doit de respecter ces obligations et d'exécuter son contrat de travail de bonne foi.

Les principales obligations contractuelles des salariés sont les suivantes :

Respect des règles de discipline et directives de l'employeur

- Respect des horaires de travail et des dispositifs de contrôle du temps de travail.
- Exécution du travail conformément aux instructions reçues.
- Respect des règles d'hygiène et des consignes de sécurité.
- Respect des clauses du contrat de travail.
- Respect du règlement intérieur de l'entreprise.
- Etc...

Devoir de correction et obligation de réserve

Le salarié doit adopter un comportement correct : pas d'injures, de propos diffamatoires, d'actes de violence physique, morale ou verbale, d'actes de harcèlement moral ou sexuel à l'égard de ses collègues de travail ou supérieurs hiérarchiques.

Le salarié a également une obligation de réserve qui le contraint à tenir une attitude correcte à l'égard de l'employeur et de l'entreprise. Il ne doit pas tenir de propos injurieux, excessifs ou diffamatoires qui pourraient caractériser un abus de sa liberté d'expression.

Obligation de non-concurrence

Le salarié ne doit pas faire de concurrence déloyale à son employeur. Ce principe découle de l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié.

L'employeur peut inclure une clause de non-concurrence dans le contrat de travail du salarié afin que celle-ci continue de s'appliquer après la rupture du contrat de travail. Cette clause n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise (salarié en contact direct avec la clientèle par exemple) et qu'elle n'empêche pas le salarié de trouver un autre emploi. Elle doit être limitée dans le temps, dans l'espace (zone géographique) et à une activité spécifique. Elle doit également prévoir une contrepartie financière pour le salarié.

L'obligation de loyauté du salarié implique celle de ne pas se livrer à une activité concurrente à celle de son employeur, pour son propre profit ou pour celui d'un tiers. La jurisprudence considère que même en l'absence de clause d'exclusivité, le salarié ne peut, sans commettre de faute, concurrencer son employeur soit directement, soit indirectement, pendant l'exécution du contrat, y compris pendant la durée du préavis, sauf cas de dispense. La Cour de Cassation a ainsi jugé, notamment, que pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié ne devait pas concurrencer son employeur en créant une entreprise concurrente, en exerçant une activité pour le compte d'une entreprise concurrente ou une activité concurrentielle pour son propre compte ou en détournant à son profit et au préjudice de l'employeur sa clientèle. Des faits qualifiés de concurrence déloyale commis par le salarié au préjudice de l'employeur pendant l'exécution du

contrat de travail sont susceptibles de justifier un licenciement pour faute. Elle a également jugé que si un salarié part avec le fichier clients de son employeur et crée une société concurrente, celle-ci peut être condamnée pour concurrence déloyale. Peu importe que ce fichier soit, ou non, exploité par la nouvelle société.

Cass. Soc., 1er octobre 1996, n° 93-44.978 ; Cass. Soc., 25 novembre 1997, n° 94-45.437 ; Cass. Soc., 25 janvier 1995, n° 93-43.682 ; Cass. Soc., 22 septembre 2011, n° 10-12.201 ; Cass. Soc., 7 décembre 2022, n° 21-19.860.

Obligation de loyauté

Le salarié doit exécuter son contrat de travail de bonne foi et de manière loyale. Il ne doit pas adopter de comportements répréhensibles, commettre des agissements sanctionnables, nuire ou accomplir des actes contraires à l'intérêt de l'entreprise.

Articles 1135 du Code Civil et L 1222-1 du Code du Travail.

Exemples de manquements à l'obligation de loyauté :

- Débauche de salariés de l'entreprise.
- Détournement de fonds.
- Dénigrement de l'employeur.
- Acte contraire aux intérêts de l'entreprise.
- Exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur.
- Exercice d'une autre activité professionnelle durant un arrêt maladie.
- Vol de matériel de l'entreprise.
- Utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles.

Obligation de discrétion, confidentialité, secret professionnel

Le salarié a une obligation générale de discrétion et de confidentialité à l'égard des informations aux quelles il a accès : secret de fabrication, documents financiers, etc...

Le fait pour un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 euros. **Article L 1227-1 du Code du Travail.**

A cette obligation de discrétion, s'ajoute le secret lié à un secteur professionnel : secret médical, secret professionnel d'un avocat, etc...