Sujet d’examen n° 3

I – Cas pratiques

La société Harold est une société anonyme ayant pour activité la distribution de meubles. Créée il y a vingt ans, elle connaît une croissance continue et compte un effectif de 417 salariés dont 67 au siège social basé à Paris et 350 salariés répartis sur deux entrepôts/magasins situés en région parisienne. Le directeur des ressources humaines, M. Dorléac, est confronté à plusieurs dossiers auxquels il convient de trouver des solutions juridiques.

Dossier 1

M. Méral a été recruté il y a cinq ans en tant qu’ouvrier magasinier. Il a été victime d'un accident du travail suite au fonctionnement défectueux d'une machine. Il est de retour dans l'entreprise après un arrêt du travail d'une durée de quatre mois. Suite à l'avis du médecin du travail qui l'a jugé inapte à occuper ses anciennes fonctions et qui a déterminé ses nouvelles capacités, il s'avère qu'aucune possibilité de reclassement ne peut lui être proposée. Suite à l'entretien préalable, qui s'est déroulé le mardi 11 avril à 13 h30, M. Méral vient de recevoir sa lettre de licenciement (Annexe).

1. Analysez la lettre de notification de licenciement reçue par M. Méral pour vérifier sa licéité.

Annexe - Lettre de licenciement adressée à M. Méral

 Paris, le 12 avril N,

 LRAR

 Objet : Notification de votre licenciement

 Monsieur Méral,

 Suite à notre entretien préalable en date du 11 avril, nous nous voyons contraints de procéder à votre licenciement.

 Le médecin du travail, suite à votre accident du travail survenu le 10 décembre N–1, vous a déclaré définitivement inapte à occuper vos fonctions d'ouvrier magasinier.

 Conformément à son « avis d'inaptitude », nous avons recherché les postes de travail susceptibles de convenir à vos nouvelles capacités.

 Nous ne sommes pas parvenus à trouver un poste disponible correspondant à votre qualification et qui respecte les prescriptions du médecin du travail, notamment la station debout prolongée ainsi que le port de charges supérieures à quinze kilos qui vous sont interdits. Nous constatons en conséquence que votre reclassement s'avère impossible.

 Nous tenons à votre disposition votre certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation d'assurance chômage.

 Nous vous rappelons que vous avez droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité de préavis et à une indemnité légale de licenciement.

 Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le directeur des ressources humaines

Denis Dorléac

## Dossier 2

## Mme Auriau est assistante en période d’essai depuis un mois. Un matin à 8 h 45, 15 minutes avant sa prise de poste, elle a fait une chute, après avoir garé sa voiture dans le parking de l’entreprise. Elle se trouvait sur un passage pour piétons enneigé et a glissé sur une plaque de verglas. Le DRH, M. Dorléac, considérant qu’il y a accident du trajet, est surpris car la Sécurité sociale a pris en charge cet accident au titre de la législation professionnelle sur les accidents du travail.

## 2.1. Y a-t-il accident du travail ?

## 2.2. Quelles sont les conséquences, pour la salariée, d’une telle qualification ?

## Dossier 3

## Les délégués syndicaux de l’entreprise souhaitent pouvoir contacter les salariés de l’entreprise *via* leur messagerie professionnelle pour leur faire parvenir des courriels, des tracts de nature syndicale, etc. Le DRH, M. Dorléac, n’est pas d’accord et veut s’y opposer.

## 3. Qu’en pensez-vous ? Aidez-vous de l’annexe.

## Annexe - **Article L. 2142-6 Code du travail**

« Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

## Dossier 4

Mme Duror est salariée de l’entreprise depuis dix ans. Elle travaille dans le magasin de Levallois en tant qu’hôtesse de caisse. Elle a fait plusieurs erreurs de caisse en défaveur de l’entreprise, d’un montant mineur de quelques euros, pour lesquelles elle a reçu un avertissement. Elle vient de faire une nouvelle erreur pour un montant plus important et le DRH envisage de retenir la somme sur son salaire pour l’inciter à plus de prudence et d’attention.

**4. Que pouvez-vous lui conseiller ?**

**II – Question**

**Expliquez dans quelle mesure l’inspecteur du travail est le garant de la bonne application du droit du travail.**

**III – Étude de document**

**1. Analysez l’arrêt ci-dessous.
2. En quoi l’obligation de loyauté est-elle une conséquence de l’article L. 1222-1 du Code du travail (Le contrat de travail est exécuté de bonne foi) ?**

**Cour de cassation chambre sociale mercredi 28 janvier 2015**N° de pourvoi: 13-18354

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant:

Sur le moyen unique :
Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 28 mars 2013), que Mme X... a été engagée par la société Hôtel-restaurant Tivoli à compter de 1986 pour exercer en dernier lieu les fonctions d'attachée de direction ; que son contrat de travail a été suspendu de janvier 2001 à juin 2009 en raison de l'exercice d'un mandat social de directrice générale ; qu'elle a été placée en arrêt pour maladie à compter du 2 juillet 2009 et licenciée pour faute grave par lettre du 19 novembre 2009 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de rejeter ses demandes indemnitaires, alors, selon le moyen :

1°/ que dans ses conclusions d'appel, développées oralement à l'audience, la salariée a expressément fait valoir qu'elle ne s'était rendue, en 2009, dans les locaux de la société Apartments Schützenmatt qu'à des fins personnelles et, partant, sans y exercer d'activité professionnelle au profit de cette société, ainsi qu'il résulte d'ailleurs des témoignages produits au débat par elle, et notamment celui, en date du 16 novembre 2009, de M. Y..., dirigeant de la société susvisée, lequel déclarait en outre, « n'avoir jamais répondu à des questions concernant la direction de la Schützenmatt Ag et n'avoir jamais déclaré que Mme Z... est directrice générale et qu'elle travaille de 7 h 30 à 12 h 30 » ; que, dès lors, en relevant que la preuve de l'exercice, par Mme Z..., d'une activité salariée pendant son arrêt maladie, est établie par un rapport d'enquête d'un détective privé, ayant recueilli les déclarations de M. Y..., selon lesquelles la salariée était, à la date du 10 septembre 2009, la directrice et responsable de la société Apartments Schützenmatt et s'y rendait tous les matins jusqu'à 12 h 30, sans examiner ni analyser, même succinctement, le témoignage ainsi produit par la salariée, de nature à remettre en cause les conclusions de l'enquête privée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que dans ses conclusions d'appel, développées oralement à l'audience, la salariée a expressément fait valoir qu'elle ne s'était rendue, en 2009, dans les locaux de la société Apartments Schützenmatt qu'à des fins personnelles et, partant, sans y exercer d'activité professionnelle au profit de cette société, ainsi qu'il résulte d'ailleurs des témoignages produits au débat par la salariée, et notamment celui, en date du 16 novembre 2009, de M. Y..., dirigeant de la société susvisée, lequel déclarait en outre, « n'avoir jamais répondu à des questions concernant la direction de la Schützenmatt Ag et n'avoir jamais déclaré que Mme Z... est directrice générale et qu'elle travaille de 7 h 30 à 12 h 30 » ; que, dès lors, en relevant, d'une part, que la preuve de l'exercice, par Mme Z..., d'une activité salariée pendant son arrêt maladie est établie par un rapport d'enquête d'un détective privé ayant recueilli les déclarations de M. Y..., selon lesquelles la salariée était, à la date du 10 septembre 2009, la directrice et responsable de la société Apartments Schützenmatt et s'y rendait tous les matins jusqu'à 12 h 30, d'autre part, qu'un détective privé a constaté de visu la présence de la salariée, le 14 septembre 2009, dans les bureaux de cette société, sans répondre à ce chef péremptoire des conclusions d'appel de la salariée démontrant que sa présence dans les locaux de cette société n'impliquait nullement l'exercice d'une quelconque activité professionnelle pour le compte de cette dernière, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne pouvant, à elle seule, justifier un licenciement, l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté, à moins que l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail cause un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de Mme Z... justifié par une faute grave, la cour d'appel s'est bornée à relever, d'une part, que, le 14 septembre 2009, alors qu'elle était en arrêt maladie, la salariée avait été aperçue dans les bureaux de la société Apartments Schützenmatt, d'autre part, que, d'après certains témoins, elle serait la directrice de la Résidence du soleil, établissement voisin et par ailleurs concurrent, pour en déduire que le fait d'exercer une activité professionnelle pendant un arrêt de travail s'analyse en un manquement à l'obligation de loyauté de la salariée envers l'employeur et, comme tel, caractérise une faute grave ; qu'en statuant ainsi, sans constater que l'activité dont l'exercice était reproché à la salariée portait préjudice à l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-5 et L. 1234-9 du même code ;

Mais attendu que c'est par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que la cour d'appel, qui n'avait pas à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, ni à s'expliquer sur les pièces qu'elle décidait d'écarter, a retenu, infirmant le jugement sur ce point, que la salariée avait exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente ; qu'elle a pu en déduire, l'exercice d'une telle activité causant nécessairement un préjudice à l'employeur, un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

**Corrigé**

**I. Cas pratiques**

#### Dossier 1

##### 1. Analyser la lettre de notification de licenciement reçue par M. Méral pour vérifier sa licéité.

**Problème juridique :** quelles sont les conditions et les conséquences du licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail ?

**Principe juridique :** en cas d’inaptitude et d’impossibilité de reclassement suite à un accident de travail, la procédure de licenciement doit être respectée :

– Après l’entretien préalable, l’employeur peut adresser par lettre recommandée avec AR la lettre de licenciement, qui ne peut pas être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l’entretien préalable au licenciement (C. trav., art. L.1232-6).

– L’employeur doit consulter les délégués du personnel concernant le reclassement du salarié inapte avant d’engager la procédure de licenciement (art. L.1226-10). L’employeur doit indiquer dans la lettre les interdictions retenues par le médecin du travail. Il doit aussi mentionner l’impossibilité de reclasser le salarié ; à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

– L’employeur doit aussi mentionner les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF). Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) s’est substitué au DIF, qui a cessé d’exister. Les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non consommés peuvent être utilisés dans le cadre du nouveau CPF jusqu’au 31 décembre 2020.

– L’employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation d’assurance chômage.

– Enfin, sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses, il doit verser au salarié licencié une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l’indemnité légale (C. trav., art. L. 1226-14).

**En l’espèce,** plusieurs irrégularités peuvent être relevées dans la lettre de notification de licenciement :

– la date d’envoi aurait dû être au plus tôt le 14 avril N ;

– il manque l’indication de l’avis des délégués du personnel qui doit avoir été sollicité par l’employeur ;

– il manque l’indication du nombre d’heures acquis au titre du DIF, dans la mesure où l’ancienneté du salarié est supérieure à un an ;

– l’indemnité de licenciement à laquelle a droit M. Méral n’est pas l’indemnité légale, mais l’indemnité spéciale, c’est-à-dire le double de l’indemnité légale.

#### Dossier 2

##### 2.1. Y-a-t-il accident du travail ?

**Problème juridique :** à quelles conditions y-a-t-il accident du travail ?

**Principe juridique :** l’accident du travail est l’accident survenu par le fait ou à l’occasion du travail à toute personne salariée.

Le principe est qu’est présumé imputable au travail et constitue donc un accident du travail tout accident survenu au temps et au lieu du travail :

– s’agissant du lieu de travail, selon une jurisprudence constante, ce lieu englobe également toutes les dépendances de l’entreprise où l’employeur exerce ses pouvoirs d’organisation, de contrôle et de surveillance ;

– s’agissant de la notion de temps de travail, le temps précédant l’horaire de travail est considéré comme étant inclus dans le temps de travail lorsque la présence du salarié est connue, tolérée ou prévue par l’employeur et qu’elle en lien avec l’activité professionnelle.

**En l’espèce**, la chute de la salariée a bien eu lieu au temps et au lieu du travail et constitue bien un accident du travail (et non de trajet) :

– l’accident de la salariée est survenu 15 minutes avant le début de sa prise de poste, sur le parking de l’entreprise ; l’employeur ne peut pas ignorer sa présence sur le parking, présence en lien avec son activité professionnelle ;

– l’accident est survenu sur un parking aménagé par l’employeur alors que la salariée avait achevé le trajet reliant sa résidence à son lieu de travail ; la chute s’est donc bien produite sur le lieu du travail.

##### 2.2. Quelles sont les conséquences, pour la salariée, d’une telle qualification ?

**Problème juridique**: quelles sont les conséquences de la qualification d’accident du travail quant aux droits du salarié ?

**Principe juridique** : le salarié victime d’un accident du travail, même survenant pendant la période d’essai, bénéficie :

– des prestations en nature avec prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale (pas de ticket modérateur) et système du tiers payant ;

– des prestations en espèces, c’est-à-dire des indemnités journalières en cas d’arrêt de travail sans délai de carence, puis à une rente d’invalidité en cas d’incapacité permanente ;

– d’une protection contre le licenciement, c’est-à-dire qu’en principe, l’employeur ne peut pas résilier un contrat de travail lors de l’arrêt consécutif à un accident du travail ; toutefois, le licenciement est admis si l’employeur justifie soit d’une faute grave de l’intéressé, soit de l’impossibilité de maintenir le contrat de travail. En cas de non-respect de ces règles, toute rupture du contrat est nulle et le salarié a droit d’être réintégré dans son emploi ou d’être indemnisé pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (un salarié ayant plus de deux ans d’ancienneté dans une entreprise de plus de dix salariés recevra une indemnisation au moins égale à six mois de salaire) ;

– d’un droit à réintégration dans l’entreprise : suite à l’examen médical de reprise avec le médecin de travail, le salarié déclaré apte doit retrouver son emploi et, si celui-ci n’est plus disponible, un emploi similaire avec rémunération équivalente. Si le médecin du travail déclare le salarié inapte, l’employeur a un mois pour chercher une solution de reclassement dans l’entreprise ; en cas d’impossibilité de reclassement, l’employeur pourra licencier le salarié et devra lui verser l’indemnité compensatrice de préavis quelle que soit son ancienneté, ainsi qu’une indemnité de licenciement égale au double de l’indemnité légale ou conventionnelle prévue pour le licenciement pour motif personnel.

**En l’espèce,** la salariée bénéficie des droits ci-dessus, même si l’accident s’est produit pendant la période d’essai.

#### Dossier 3

## Qu’en pensez-vous ? Aidez-vous de l’annexe.

**Problème juridique :** à quelles conditions les syndicats peuvent-ils adresser des tracts de nature syndicale *via* l’intranet de l’entreprise ?

**Principe juridique :** dans le cadre de l’exercice d’un mandat syndical, les délégués syndicaux bénéficient du droit d’afficher et de distribuer des tracts, affiches ou publications d’origine syndicale dans leur établissement.

Les syndicats peuvent diffuser des tracts sur l’intranet ou la messagerie électronique de l’entreprise à condition d’y être autorisés par un accord d’entreprise organisant l’usage de ces outils (art. L. 2142-6 du Code du travail) ou par une autorisation de l’employeur.

L’accord d’entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d’accès et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d’accepter ou de refuser un message.

Cependant, afin d’éviter que la possibilité pour l’employeur de refuser l’autorisation n’entrave la liberté de communication des syndicats, le Conseil constitutionnel précise que si l’employeur refuse de signer un accord et décide de bloquer à un syndicat l’accès à l’intranet et aux messageries professionnelles des salariés de l’entreprise, le syndicat peut néanmoins diffuser ses tracts par le biais de l’affichage sur les panneaux prévus à cet effet (art. L. 2142-3 du Code du travail) ou bien en les distribuant aux heures d’arrivée et de sortie du personnel (art. L. 2142-4 du Code du travail).

**En l’espèce,** le DRH peut exiger la mise œuvre d’un accord d’entreprise pour que la communication syndicale puisse se faire *via* l’intranet de l’entreprise.

#### Dossier 4

## Que pouvez-vous lui conseiller ?

**Problème juridique :** quelle sanction peut être prise en cas d’erreur de caisse par un salarié ?

**Principe juridique :** le chef d’entreprise dispose d’un **pouvoir disciplinaire, qu’il peut exercer en** cas de faute commise par l’un de ses salariés.

En cas d’erreur de caisse, l’employeur ne peut pas effectuer de retenue sur salaire car cette mesure constitue une sanction pécuniaire interdite (l’article L. 1331-2 du Code du travail dispose : « Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite »). Le non-respect de ces dispositions peut être sanctionné (l’article L. 1334-1 dispose : « Le fait d’infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l’article L. 1331 est puni d’une amende de 3 750 € »). En conséquence, si le salarié commet une faute, même si celle-ci est une erreur de caisse, l’employeur ne peut pas demander au salarié de rembourser l’erreur de caisse ni prélever la somme manquante sur son salaire.

En revanche, si l’employeur estime que la faute doit être sanctionnée, il peut mettre en place une procédure de sanction disciplinaire et notifier au salarié une sanction pouvant aller de l’avertissement au licenciement, en fonction de l’importance de la faute, de sa fréquence, d’éventuels avertissements déjà notifiés au salarié, etc.

**En l’espèce,** M. Duroy ne peut pas procéder à une retenue sur le salaire de Mme Duror, car il s’agirait d’une sanction pécuniaire interdite. Il peut prendre une mesure disciplinaire telle qu’un avertissement, voire un licenciement pour faute, dans la mesure où la salariée a fait l’objet de plusieurs avertissements pour des faits similaires.

**II. Question**

##### Expliquez dans quelle mesure l’inspecteur du travail est le garant de la bonne application du droit du travail.

L’inspecteur du travail est chargé de veiller à l’application de la législation du travail. Il contrôle, informe, conseille, concilie et dispose d’un pouvoir de décision. Pour ce faire, il dispose de moyens d’intervention.

***Les missions***

L’inspecteur du travail a pour mission de veiller à l’application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu’aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail :

– mission de contrôle des règles relatives à l’exécution du contrat de travail dans le respect de la loi et des conventions collectives (conditions de travail concernant notamment le temps de travail, les congés payés, le respect du repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail, le respect du SMIC, hygiène et sécurité, la protection renforcée de certaines catégories de salariés telles que les femmes, les jeunes travailleurs ou les travailleurs handicapés, non-discrimination, non harcèlement moral et sexuel...) ;

– mission d’information des employeurs et des salariés ;

– mission de conciliation et de communication entre les parties en cas de conflit collectif.

***Les moyens***

L’inspecteur du travail dispose de différents de moyens pour assurer ses missions :

– droit d’entrée sans avertissement préalable dans les entreprises et les locaux de travail ;

– droit de prélèvement sur les produits utilisés par l’entreprise en vue de procéder à des analyses ;

– droit de mener son enquête en interrogeant les salariés et en demandant la communication de documents.

***Les sanctions***

L’inspecteur du travail peut :

– formuler toute observation rappelant la réglementation à l’employeur ;

– mettre en demeure l’employeur de se conformer à la loi ;

– dresser des procès-verbaux pour constater toute infraction ;

– saisir le juge des référés pour obtenir la suspension d’une activité particulièrement dangereuse ;

– prendre une décision (par exemple : retrait d’une clause illicite dans le règlement intérieur de l’entreprise).

**III. Étude de document**

**1. Analysez l’arrêt (Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2015).**

**1. Synthèse des faits**

Mme X a été engagée par la société hôtel-restaurant Tivoli à compter de 1986 pour exercer en dernier lieu les fonctions d’attachée de direction. Elle a été mise en arrêt maladie à compter du 2 juillet 2009. Suspectant qu’elle travaillait pour une société concurrente durant cet arrêt de travail, son employeur a engagé un détective privé qui, après enquête, apporta effectivement la preuve de l’exercice par la salariée de cette activité concurrente. La salariée a été licenciée pour faute grave par lettre du 19 novembre 2009.

**2. Procédure**

– La salarié saisit le conseil de prud’hommes pour contester son licenciement (demandeur : Mme X, la salariée ; défendeur : Société Tivoli, l’employeur) ; la décision n’apparaît pas.

– La cour d’appel de Colmar, par un arrêt du 28 mars 2013, admet la validité du licenciement fondé sur une faute grave.

– La salariée se pourvoit en cassation (demandeur au pourvoi : Mme X, la salariée ; défendeur au pourvoi : Société Tivoli, l’employeur). La Cour de cassation confirme l’arrêt d’appel.

**3. Problème juridique**

Le fait pour un salarié de travailler pour un concurrent de son employeur justifie-t-il un licenciement ?

**4. Prétentions des parties**

– La salariée conteste son licenciement, soutenant que si l’exercice d’une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie peut constituer une inobservation de ses obligations à l’égard de la Sécurité sociale, il ne peut, à lui seul, justifier un licenciement, dès lors qu’il ne constitue pas un manquement à l’obligation de loyauté, à moins que l’acte commis durant la suspension du contrat de travail cause un préjudice à l’employeur ou à l’entreprise.

– L’employeur considère qu’il y a faute grave de la part de la salariée, justifiant son licenciement.

**5. Réponse en droit**

La Cour de cassation considère qu’en cas de suspension du contrat de travail, même si le salarié n’est plus tenu d’effectuer sa prestation de travail, certaines obligations subsistent, notamment une obligation de loyauté. D’autre part le fait de travailler pour un concurrent cause nécessairement un préjudice à l’employeur. Les juges considèrent que le manquement à l’obligation de loyauté rend impossible le maintien de la salariée dans l’entreprise justifiant le licenciement pour faute grave.

**6. Réponse en l’espèce**

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée et confirme l’arrêt d’appel qui avait validé le licenciement pour faute grave.

**2. En quoi l’obligation de loyauté est-elle une conséquence de l’article L. 1222-1 du Code du travail ?**

Le contrat de travail est un contrat dans lequel les parties s’obligent réciproquement ; notamment, il pèse sur eux l’obligation d’exécuter le contrat de travail de bonne foi, ce qui implique une obligation de loyauté.

Concernant le salarié : au temps et sur le lieu du travail, l’obligation de loyauté du salarié consiste à utiliser son temps de travail et les moyens mis à disposition par son employeur au bénéfice de l’entreprise et non pour son usage personnel. En dehors du temps de travail, est également déloyal le fait d’utiliser un [arrêt maladie](http://www.infoprudhommes.fr/node/13348) pour travailler chez un autre employeur ;

au-delà du terme du contrat de travail le [respect de la clause de non concurrence](http://www.infoprudhommes.fr/node/1220) est une survivance de l’obligation de loyauté vis-à-vis de l’ex-employeur au-delà du terme du contrat de travail.

Concernant l’employeur : pèse aussi sur ce dernier une obligation de loyauté qui trouve à s’appliquer dans la mise en œuvre de son pouvoir de direction.