

Déloyauté du salarié : c'est l'intention qui compte !



© 2025 Les Echos Publishing

Tous les salariés sont soumis à une obligation de loyauté à l'égard de leur employeur, y compris pendant la suspension de leur contrat de travail (arrêt de travail, congé sabbatique...). Une notion qui fait référence, en particulier, à la bonne foi, la discrétion, la confidentialité ou encore la non-concurrence. À ce titre, les juges ont déjà considéré comme étant déloyal un salarié qui, pendant un arrêt de travail, avait exercé une activité concurrente pour son compte ou auprès d'un autre employeur. Et c'est aussi le cas du salarié qui, sans succès, entreprend des démarches dans ce sens. Explications.

Peu importe que l'activité concurrente ne soit pas effective

Dans une affaire récente, un salarié recruté en tant que peintre avait été placé en arrêt de travail. Pendant cet arrêt, il avait proposé à une autre entreprise d'effectuer, en qualité de sous-traitant, divers travaux de pose de bardage et de garde-corps ainsi que de maçonnerie. Des travaux qui n'avaient finalement pas été réalisés en raison du refus du « client ». Son employeur l'avait alors licencié pour faute grave, une sanction que le salarié avait contestée en justice.

Saisis du litige, les juges ont constaté que les prestations

proposées par le salarié faisaient partie des travaux réalisés par son employeur. Ils en ont déduit qu'en proposant ses services à une société concurrente pendant son arrêt de travail, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté. Peu importe que l'activité n'ait finalement pas été réalisée. Son licenciement pour faute grave a donc été validé.

Dans les faits : pour se défendre, le salarié avait prétendu que les propositions adressées à l'entreprise concurrente concernaient des travaux devant être réalisés après la rupture de son contrat de travail et avaient pour seul objectif de préparer sa future activité. Un argument écarté par les juges puisque ces propositions, mais aussi le refus du client, étaient intervenus avant la rupture du contrat de travail et que le salarié n'avait jamais émis la volonté de démissionner.

[Cassation sociale, 1er octobre 2025, n° 24-17418](#)

© 2025 Les Echos Publishing