

# Comment prouver une atteinte au devoir de loyauté ?

## Réponse courte

Pour prouver une atteinte au devoir de loyauté, l'employeur doit réunir des éléments concrets, précis et concordants démontrant un comportement fautif du salarié, l'existence d'un préjudice (ou d'un risque de préjudice) pour l'entreprise, ainsi qu'un lien de causalité entre les deux. Les preuves admises incluent témoignages, courriels professionnels, rapports internes, constats d'huissier, captures d'écran et tout document écrit pertinent.

La collecte des preuves doit impérativement respecter la vie privée, le secret des correspondances et la protection des données personnelles. Les preuves obtenues par des moyens illicites, comme la surveillance clandestine ou les enregistrements non autorisés, sont irrecevables. Toute démarche doit être documentée, traçable et encadrée humainement, en garantissant la confidentialité et l'égalité de traitement.

## Définition

Le devoir de loyauté est une obligation implicite du contrat de travail, imposant au salarié un comportement honnête, intègre et fidèle envers son employeur pendant toute la durée de la relation de travail. Cette obligation vise à protéger les intérêts légitimes de l'employeur et à garantir le bon fonctionnement de l'entreprise. L'atteinte au devoir de loyauté se caractérise par tout acte ou omission du salarié susceptible de nuire à l'employeur, tels que la divulgation d'informations confidentielles, la concurrence déloyale ou la dénigration de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Pour établir une atteinte au devoir de loyauté, trois éléments doivent être réunis : un comportement fautif du salarié, un préjudice ou un risque de préjudice pour l'employeur, et un lien de causalité entre le comportement et le préjudice. Le comportement fautif peut consister en des actes positifs (transmission d'informations sensibles, exercice d'une activité concurrente) ou des omissions (absence de signalement d'un conflit d'intérêts). Le préjudice peut être matériel, moral ou porter atteinte à la réputation de l'entreprise, sans nécessité d'être chiffré. Le lien de causalité doit être démontré de manière objective et circonstanciée.

## Modalités pratiques

La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit réunir des éléments concrets, précis et concordants attestant de l'atteinte au devoir de loyauté. Les moyens de preuve admis incluent : témoignages, courriels professionnels, rapports internes, constats d'huissier, captures d'écran, et tout document écrit pertinent. Il est impératif que la collecte des preuves respecte le droit à la vie privée, le secret des correspondances et la protection des données personnelles. L'utilisation de preuves obtenues par des moyens illicites, tels que la surveillance clandestine ou les enregistrements non autorisés, est strictement interdite et entraîne l'irrecevabilité des éléments recueillis. Toute

procédure doit garantir la traçabilité des faits et l'encadrement humain des démarches.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement les obligations de loyauté dans le contrat de travail ou le règlement interne, en listant les comportements prohibés. En cas de suspicion d'atteinte, une enquête interne documentée doit être menée, incluant l'audition du salarié concerné et la collecte de témoignages écrits. Toute mesure disciplinaire ou licenciement doit être fondée sur des éléments probants, licites et proportionnés. Il convient de conserver une documentation précise des faits, des preuves et des décisions prises, tout en respectant l'égalité de traitement entre les salariés et la confidentialité des informations recueillies.

## Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail** : obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, fondement du devoir de loyauté.
- **Articles L.124-2, L.124-7 et L.124-8 du Code du travail** : règles relatives à la preuve et à la procédure disciplinaire ou de licenciement.
- **Articles 8 et 9 du Code civil** : protection de la vie privée et respect du secret des correspondances.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** (arrêts du 6 février 2020, 23 septembre 2021) : précisions sur la portée du devoir de loyauté et les exigences en matière de preuve.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : encadrement de la collecte et du traitement des données personnelles dans le cadre de la preuve.

Avant d'engager une procédure disciplinaire ou un licenciement pour atteinte au devoir de loyauté, il est conseillé de vérifier la licéité des preuves et de solliciter un avis juridique en cas de doute, afin de limiter les risques de contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.