

Droit du travail – Les obligations des parties au contrat de travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Introduction.....	2
Les obligations de l'employeur.....	2
Les obligations contractuelles	2
La fourniture du travail	2
Le versement de la rémunération	2
Les solutions en cas d'inexécution	3
Les obligations légales	3
L'exécution de bonne foi du contrat de travail	3
L'obligation de sécurité	4
Les autres obligations légales.....	6
La sanction des manquements de l'employeur.....	7
Les obligations du salarié	7
Obligation de fournir le travail	7
Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.....	7
Obligation de sécurité	8
Le manquement aux obligations.....	8
Références	9

Introduction

Dans cette leçon, nous allons étudier les obligations de l'employeur et du salarié tous deux liés par un contrat de travail.

Les obligations trouvent leur fondement soit dans la loi (obligations légales), soit dans le contrat (obligations contractuelles).

Le manquement du salarié peut faire l'objet d'une **sanction disciplinaire**.

Le manquement de l'employeur peut faire l'objet d'un **recours au Conseil des Prud'hommes**.

Les obligations de l'employeur

Les obligations contractuelles

La fourniture du travail

Chronologiquement, c'est la 1ère obligation. Pour connaître les tâches, la fiche de poste est utile.

Pour échapper à sa responsabilité, il faudrait que l'employeur prouve qu'il a été dans l'impossibilité de fournir un travail.

Le versement de la rémunération

La fixation du salaire résulte normalement du contrat ; selon la jurisprudence « *la rémunération, contrepartie du travail du salarié résulte en principe du contrat sous réserve d'une part du SMIC et d'autres part des avantages résultant des accords collectifs, des usages de l'entreprise ou des engagements unilatéraux de l'employeur.* ».

Il faut aussi respecter le principe de non-discrimination.

La modification individuelle suppose en principe l'accord du salarié. Elle peut aussi résulter d'un accord de performance collective (APC).

Les solutions en cas d'inexécution

Le salarié peut être affranchi de son obligation de fournir sa prestation de travail. C'est **l'exception d'inexécution**. Le salarié peut saisir le Conseil des Prud'hommes en référé.

En cas de défaillance de l'employeur et si l'entreprise est en procédure collective, l'Association pour la Garantie des Salaires (AGS) verse les créances avec des plafonds et selon l'ancienneté.

Les obligations légales

L'exécution de bonne foi du contrat de travail

« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi ». C. trav., art. L. 1222-1

Cette règle est une transposition de l'ancien article 1134 al. 3 du code civil devenu article 1104. Elle traduit une autonomie du droit du travail.

Elle implique une coopération entre les parties pour l'intérêt de l'entreprise.

L'employeur doit tout faire pour rendre possible l'exécution du contrat de travail. La bonne foi dans l'exécution du contrat de travail se manifeste notamment dans le respect des intérêts essentiels du salarié, l'adaptation du salarié, l'exigence de loyauté de la preuve.

Obligation d'adaptation

Tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, l'employeur a le devoir d'**assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois**.

Soc., 25 fév. 1992, n°89-41634

Dans la loi, l'obligation est intégrée à propos du licenciement économique : le licenciement ne peut intervenir que « *lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés*. ».

C. trav., art. L. 1233-4

En matière de formation professionnelle, elle est reprise sous la forme d'obligation graduée : il assure l'adaptation au poste de travail, veille au maintien de la capacité à occuper un emploi, peut participer au développement des compétences.

C. trav., art. L. 6321-1

Respect des intérêts essentiels : la clause de mobilité

Le recours à la clause peut être abusif en cas de répercussions importante sur la vie professionnelle ou privée du salarié (cas d'une situation familiale critique par exemple).

Soc., 18 mai 1999, n°96-44315

La clause de mobilité est présumée être exécutée de bonne foi. C'est **au salarié de prouver le contraire** (exemple d'une précipitation suspecte).

Soc., 23 fév. 2005, n°04-45463 ; Soc. 25 janv. 2011, n°09-42307

L'employeur doit respecter un délai de réflexion.

Soc., 1er déc. 2004, n°03-40306

Loyauté de la preuve

L'employeur doit faire preuve de loyauté dans la recherche de la preuve. Elle est irrecevable si obtenue par un stratagème. L'employeur doit préalablement informer les salariés et les représentants du personnel des procédés de contrôle.

C. trav., art. L. 1222-1 ; Soc 4 juil. 2012, n° 11-30.266 (lettre piégée) ; Soc., 6 sept. 2023, n°22-13.783 (client mystère)

Par exception, la jurisprudence admet désormais la recevabilité éventuelle de la preuve déloyale en opérant un contrôle de proportionnalité « Le droit à la preuve [peut] justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ».

Ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648, n°21-11.330

L'obligation de sécurité

Le texte

L'article L. 4121-2 du code du travail instaure une obligation légale de sécurité. C'est une transposition d'une directive de juin 1989.

C. trav., art. L. 4121-2 ; directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989

Le texte légal fixe deux obligations pour l'employeur :

- **Assurer la sécurité** : elle se définit négativement comme l'absence de risque ; le débiteur doit garantir que la personne est saine et sauve ;

- **Protéger la santé** : c'est « *un état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie* » (OMS). La loi du 17 janv. 2002 a ajouté « *la santé mentale* » : cela ne se limite plus à l'intégrité corporelle.

Le contenu de l'obligation recouvre :

- La mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels ;
- La conduite d'actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Exemple : la rédaction du document unique d'évaluation des risques et de prévention (DUERP), l'analyse de pénibilité ou encore la gestion du stress (risques psycho-sociaux au travail).

1°/ L'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés.

2°/ La violation de cette obligation est constitutive d'une faute inexcusable, dès lors qu'il aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Soc., 28 fév. 2002, n°99-18389

La jurisprudence et son évolution

La jurisprudence a étendu l'obligation de sécurité au tabagisme passif. Elle considère que l'exposition au tabagisme est suffisante.

Soc., 29 juin 2005, n°03-44412

Soc. 6 oct. 2010, n°09-65103

Elle l'a aussi étendu au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux violences physiques et morales. La responsabilité de l'employeur existe sans faute de sa part.

Soc., 21 juin 2006, n°05-43914

Soc., 3 fév. 2010, n°08-40144 et 08-44019

L'employeur doit assurer l'effectivité de l'obligation. Par exemple, en prenant le rendez-vous auprès du médecin du travail pour une visite de reprise.

La jurisprudence a ensuite mis en avant la politique de prévention. L'employeur ne méconnaît pas son obligation de sécurité s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention prescrites par la loi.

Soc., 25 nov. 2015, n°14-24-444

Les conséquences

En cas de manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur risque :

- Une restriction du pouvoir de direction ;
- Une multiplication des recours (devant le conseil des Prud'hommes, devant le pôle social) ;
- Le développement de sanctions pénales (contraventions, délits).

Pour échapper à ses responsabilités, l'employeur peut effectuer une **délégation de pouvoir** et charger un salarié de cette obligation de sécurité en rédigeant une délégation de pouvoir écrite.

Le préjudice d'anxiété

La jurisprudence a reconnu l'existence d'un préjudice d'anxiété (angoisse de développer une maladie liée à l'exposition à l'amiante). Il concerne les salariés exposés ne bénéficiant pas de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

« Le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. ».

Ass. Pl., 5 avr. 2019, n°18-17442

Il a été étendu aux victimes exposées à des produits dangereux autres que l'amiante.

Soc., 11 sept. 2019, n°17-25300 et al.

Les autres obligations légales

D'autres obligations légales s'imposent à l'employeur, spécialement en matière de durée du travail et de temps de repos.

La sanction des manquements de l'employeur

Pour obtenir réparation de manquements de l'employeur, les règles de la responsabilité civile exigent du demandeur la preuve du préjudice. Soc. 13 avr. 2016, n°14-28.293

La Cour de cassation admet des exceptions dans des hypothèses où elle estime que le préjudice est nécessairement constitué, par ex. :

- le non-respect des durées maximales de travail Soc., 26 janv. 2022, n°20-21.636 (hebdomadaire) ; Soc., 11 mai 2023, n° 21-22281 (quotidienne) ; Soc., 27 sept. 2023, n°21-24782 (travail de nuit)
- le non-respect du temps de pause Soc., 4 sept. 2025, n°23-15.944
- le non-respect du repos quotidien Soc., 14 déc. 2022, n°21-21.41, Soc., 7 fév. 2024, n° 21-22809 (repos légal et conventionnel)
- le rappel au travail de la salariée en congé maternité Soc., 4 sept. 2024, n°23-16.129

Mais elle se refuse à trop étendre les exceptions. Soc., 11 mars 2025, n°21-23.557 (suivi médical renforcé des travailleurs de nuit) ; n°23-16.415 (garantie de prise effective des congés payés) ; n°24-10.452 et n°23-19.669 (obligations vis-à-vis des salariés en forfait jours)

Les obligations du salarié

Obligation de fournir le travail

Le salarié doit fournir le travail pour le compte de l'employeur, dans des conditions susceptibles d'adaptation, en échange d'une rémunération.

Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail

C. trav., art. L 1222-1

L'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail par le salarié peut recouvrir :

- L'**obligation d'exclusivité**, qui se limite au temps de travail : un salarié est libre de conclure un autre contrat sous réserve de ne pas dépasser la durée maximale de travail. Le contrat peut cependant prévoir une clause d'exclusivité ;

- L'**obligation de discrétion** : à l'égard des informations qu'il acquiert sur le fonctionnement de l'entreprise. Il peut s'agir d'un délit. En revanche le salarié n'est pas tenu de conserver le silence sur les agissements délictueux dont il a connaissance dans l'entreprise.

Il y a maintien de l'obligation pendant la suspension du contrat. Les juges peuvent avoir une appréciation bienveillante comme dans le cas de l'exercice d'une activité professionnelle pendant un arrêt maladie, qui ne constitue pas en soi une violation de l'obligation de loyauté.

Soc., 4 juin 2002, n°00-40894

L'obligation prend fin à la rupture du contrat sauf clause contractuelle.

Obligation de sécurité

Les salariés doivent prendre soin, **en fonction de leur formation et selon leurs possibilités**, de leur sécurité et de leur santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leur omission au travail : c'est une **obligation de moyens**.

C. trav., art. L. 4122-1

Les salariés ont un **devoir d'alerte et un droit de retrait**, en cas de danger grave et imminent ou de défectuosité des systèmes de protection.

C. trav., art. L. 4131-1 à L. 4133-4

Les conséquences du retrait légitime sont :

- L'absence de sanction du salarié ;
- Le versement de son salaire ;
- La réaction de l'employeur pour mettre fin au danger.

Le manquement aux obligations

Si le salarié manque à ses obligations, il peut encourir une sanction disciplinaire.

Il peut y avoir responsabilité contractuelle, mais uniquement en cas de faute lourde.

Soc. 21 oct. 2008, n°07-40809

.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les obligations des parties au contrat de travail, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.