



Code du travail

Version consolidée au 23 septembre 2011

- ▶ Partie législative nouvelle
 - ▶ PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
 - ▶ LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
 - ▶ TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
 - ▶ Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail

Section 1 : Exécution du contrat de travail.

Article L1222-1 En savoir plus sur cet article...

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article L1222-2 En savoir plus sur cet article...

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.

Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article L1222-3 En savoir plus sur cet article...

Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard.

Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Article L1222-4 En savoir plus sur cet article...

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Article L1222-5 En savoir plus sur cet article...

L'employeur ne peut opposer aucune clause d'exclusivité pendant une durée d'un an au salarié qui crée ou reprend une entreprise, même en présence de stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas à la clause d'exclusivité prévue par l'article L. 7313-6 pour les voyageurs, représentants ou placiers.

Lorsqu'un congé pour la création ou la reprise d'entreprise est prolongé dans les conditions prévues à l'article L. 3142-72, les dispositions du premier alinéa s'appliquent jusqu'au terme de la prolongation.

Le salarié reste soumis à l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.