

# Le contrat de travail peut-il contenir une clause sur la participation aux pertes ?

## Réponse courte

Un contrat de travail au Luxembourg ne peut pas contenir de clause de participation aux pertes. Toute stipulation imposant au salarié de supporter, directement ou indirectement, une part des pertes de l'employeur est strictement interdite par l'article L.121-7 du Code du travail et réputée non écrite.

Cette interdiction est d'ordre public, s'applique à tous les salariés et ne souffre aucune exception, quelle que soit la forme de la clause. L'employeur qui insère une telle clause s'expose à des contestations judiciaires et à la nullité de la stipulation concernée.

## Définition

Une clause de participation aux pertes dans le contrat de travail est une stipulation par laquelle le salarié s'engage à supporter, en tout ou partie, les pertes subies par l'employeur dans le cadre de l'activité professionnelle. Cette clause vise à faire peser sur le salarié une part du risque économique normalement assumé par l'employeur.

## Questions fréquentes

### **Cette interdiction s'applique-t-elle à tous les types de salariés et d'entreprises ?**

Oui, l'interdiction s'applique à tous les contrats de travail sans exception, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, la taille de l'entreprise ou la nature des fonctions exercées. Aucune dérogation contractuelle ou conventionnelle n'est admise.

### **Que faire si un contrat de travail existant contient une clause de participation aux pertes ?**

La clause est automatiquement réputée non écrite et ne produit aucun effet juridique. Il est recommandé de retirer cette clause du contrat et de vérifier tous les modèles de contrats pour éviter de futurs problèmes juridiques.

### **Quels sont les risques pour l'employeur qui insère une clause de participation aux pertes dans un contrat ?**

L'employeur s'expose à des contestations judiciaires et à la nullité automatique de la clause concernée. Cette interdiction étant d'ordre public, aucune dérogation n'est possible et les tribunaux écartent systématiquement de telles clauses sans que le salarié ait besoin de prouver un préjudice.

### **Un contrat de travail au Luxembourg peut-il contenir une clause de participation aux pertes ?**

Non, un contrat de travail au Luxembourg ne peut pas contenir de clause de participation aux pertes. L'article L.121-7 du Code du travail interdit strictement toute stipulation imposant au salarié de supporter une part des pertes de l'employeur, et toute clause de ce type est réputée non écrite.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article [L.121-7](#) du Code du travail prohibe expressément toute clause par laquelle le salarié participerait aux pertes de l'entreprise. Cette interdiction est d'ordre public et s'applique à tous les contrats de travail, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, la taille de l'entreprise ou la nature des fonctions exercées. Aucune dérogation contractuelle ou conventionnelle n'est admise. Toute clause contraire est réputée non écrite et ne produit aucun effet.

## Modalités pratiques

Dans la pratique, il est interdit d'insérer dans un contrat de travail toute disposition imposant au salarié de contribuer financièrement aux pertes de l'employeur, que ce soit de manière directe (remboursement d'un déficit, retenue sur salaire en cas de pertes) ou indirecte (réduction de rémunération liée à un résultat déficitaire, compensation de pertes par des avantages en nature). Cette interdiction s'étend également aux clauses prévoyant une responsabilité pécuniaire du salarié pour des actes non intentionnels ou non fautifs ayant entraîné un préjudice financier à l'employeur. Seules les fautes lourdes ou intentionnelles du salarié peuvent, dans des cas exceptionnels, justifier une action en réparation du préjudice subi, mais jamais une participation générale aux pertes d'exploitation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de vérifier systématiquement l'absence de toute clause de participation aux pertes dans les modèles de contrats de travail utilisés. Toute tentative d'introduction d'une telle clause expose l'employeur à un risque de nullité de la stipulation et à d'éventuelles contestations judiciaires. Il convient également de sensibiliser les managers et les rédacteurs de contrats à l'interdiction absolue de transférer le risque d'entreprise sur le salarié. En cas de doute sur la validité d'une clause relative à la responsabilité financière du salarié, il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant signature du contrat.

## Cadre juridique

L'interdiction de la clause de participation aux pertes trouve son fondement dans l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois, qui dispose que « toute clause du contrat de travail mettant à la charge du salarié une part des pertes de l'employeur est nulle et de nul effet ». Cette disposition est confirmée par la jurisprudence constante des juridictions luxembourgeoises, qui rappellent que le risque économique de l'entreprise incombe exclusivement à l'employeur. Toute clause contraire est systématiquement écartée par les tribunaux, sans qu'il soit nécessaire pour le salarié d'apporter la preuve d'un préjudice.

L'insertion d'une clause de participation aux pertes dans un contrat de travail est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions judiciaires. Il est essentiel de s'assurer que les contrats ne comportent aucune disposition de ce type, même indirecte.

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.