Le salarié doit-il respecter son obligation de loyauté pendant la période de préavis ?

Réponse courte

Le salarié est tenu à une **obligation de loyauté** pendant toute la durée du préavis, qu'il soit presté ou non, et quel que soit le motif de la rupture du contrat. Cette obligation inclut la **fidélité**, la **confidentialité**, l'interdiction de **concurrence déloyale** et le **respect des intérêts de l'employeur** jusqu'à l'expiration effective du contrat de travail.

Même en cas de **dispense de prestation de travail**, certaines obligations comme la confidentialité et la non-concurrence subsistent jusqu'à la fin du préavis. Toute violation de cette obligation peut justifier une **rupture immédiate du contrat pour faute grave** et entraîner des **poursuites en dommages-intérêts**.

L'obligation de loyauté découle du principe d'**exécution de bonne foi** du contrat et s'impose à tous les salariés luxembourgeois. Le salarié doit continuer à servir les intérêts légitimes de son employeur avec diligence et honnêteté, en s'abstenant de tout comportement préjudiciable à l'entreprise, notamment la préparation d'activités concurrentielles effectives, la sollicitation de clients ou la divulgation d'informations sensibles.

Définition

L'**obligation de loyauté** impose au salarié de servir son employeur avec **fidélité**, **honnêteté** et **diligence**, en s'abstenant de tout comportement susceptible de nuire à l'entreprise. Cette obligation, inhérente à tout contrat de travail, s'applique pendant toute la durée du contrat, y compris durant la période de préavis, qu'il soit presté ou non.

Elle interdit notamment la **concurrence déloyale**, la **divulgation d'informations confidentielles** et tout acte contraire aux intérêts légitimes de l'employeur. L'obligation de loyauté vise à garantir la **confiance** nécessaire à la relation de travail. Elle s'étend à la protection des **données de l'entreprise**, au respect des **règles internes** et à l'interdiction de détourner la **clientèle** ou les **collaborateurs**.

Bien que le salarié puisse préparer une activité future concurrentielle, il ne peut en aucun cas commencer à l'exercer effectivement avant la fin de son contrat. La jurisprudence luxembourgeoise distingue clairement les **actes préparatoires** (autorisés) des **actes positifs de concurrence** (interdits).

Questions fréquentes

L'obligation de loyauté subsiste-t-elle même en cas de dispense de prestation de travail pendant le préavis ?

Oui, même en cas de dispense de prestation de travail, certaines obligations comme la confidentialité et la non-concurrence subsistent jusqu'à la fin du préavis. Le salarié peut reprendre un emploi chez un concurrent mais doit s'abstenir de tout acte positif de concurrence comme le détournement de clients.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié doit-il respecter son obligation de loyauté pendant la période de préavis au Luxembourg ?

Oui, le salarié est tenu à une obligation de loyauté pendant toute la durée du préavis, qu'il soit presté ou non, et quel que soit le motif de la rupture du contrat. Cette obligation inclut la fidélité, la confidentialité, l'interdiction de concurrence déloyale et le respect des intérêts de l'employeur jusqu'à l'expiration effective du contrat de travail.

Que risque un salarié qui viole son obligation de loyauté pendant le préavis ?

Toute violation de l'obligation de loyauté peut justifier une rupture immédiate du contrat pour faute grave et entraîner des poursuites en dommages-intérêts. L'employeur doit toutefois documenter précisément les faits et respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Quelles sont les interdictions pour un salarié en préavis concernant l'obligation de loyauté ?

Le salarié en préavis ne peut pas exercer effectivement une activité concurrente, solliciter des clients ou collègues pour une future entreprise, divulguer des secrets d'affaires ou informations confidentielles, ou adopter un comportement de dénigrement envers l'employeur. Il peut préparer une activité future mais ne peut pas la débuter effectivement.

Conditions d’exercice

L'obligation de loyauté subsiste **intégralement** pendant le préavis, quel que soit le motif de la rupture du contrat (démission, licenciement, résiliation d'un commun accord). Le salarié doit continuer à exécuter ses tâches conformément aux instructions de l'employeur, dans le respect des règles internes et des intérêts de l'entreprise.

La **notification du préavis** ne met pas fin aux obligations contractuelles, sauf dispense expresse de prestation de travail. Même en cas de dispense, certaines obligations, telles que la **confidentialité** et la **non-concurrence**, demeurent jusqu'à l'expiration du contrat.

En cas de **dispense de prestation de travail**, le salarié est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur, y compris concurrent, conformément à l'article L.124-9 du Code du travail. Toutefois, les **obligations de loyauté et de bonne foi** lui interdisent de poser des actes effectifs de concurrence, notamment le **détournement de clients** vers le nouvel employeur.

Modalités pratiques

Pendant le préavis, le salarié doit maintenir un **comportement professionnel** et s'abstenir de toute action susceptible de porter préjudice à l'employeur. Il lui est interdit de :

Étape	Détail
exercer effectivement	Préparer ou **exercer effectivement** une activité concurrente (ouverture de comptes, signature d'actes constitutifs de société, premiers actes commerciaux)
clients	Solliciter des **clients** ou **collègues** pour une future entreprise ou un nouvel employeur
secrets d'affaires	Divulguer des **secrets d'affaires** ou des **informations confidentielles**
dénigrement	Adopter un comportement de **dénigrement** de l'employeur

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

En cas de dispense de prestation de travail, l'obligation de loyauté subsiste jusqu'à la **fin du contrat**, notamment en ce qui concerne la confidentialité et l'interdiction de concurrence déloyale active. Le simple fait d'être engagé par un concurrent n'est pas une violation en soi, mais le salarié doit s'abstenir de tout **acte positif de concurrence**.

Toute violation peut justifier une **rupture immédiate du contrat pour faute grave**, voire des **poursuites en dommages-intérêts**. L'employeur doit assurer la **traçabilité des faits** reprochés (attestations, témoignages, preuves documentaires) et respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer explicitement le salarié de la **persistance de l'obligation de loyauté** pendant le préavis, notamment lors de l'entretien de départ ou dans la lettre de notification du préavis. L'employeur doit veiller à la **restitution des biens** et **documents professionnels** avant la fin effective du contrat.

En cas de doute sur la loyauté du salarié, il convient de :

- **Documenter précisément** les faits (dates, témoignages, preuves matérielles)
- Respecter la **procédure disciplinaire** prévue par le Code du travail
- Solliciter un **avis juridique** avant toute mesure de licenciement pour faute grave
- Distinguer clairement entre **actes préparatoires** (légitimes) et **actes effectifs** de concurrence (fautifs)

L'insertion de **clauses spécifiques** de confidentialité ou de non-concurrence dans le contrat de travail peut renforcer la protection des intérêts de l'entreprise, sous réserve de leur validité légale et du respect des droits fondamentaux du salarié.

Pour les clauses de non-concurrence post-contractuelles, elles doivent respecter les conditions strictes de l'**article L.125-8 du Code du travail** : limitation à 12 mois maximum, territoire luxembourgeois, contrepartie financière, et proportionnalité par rapport aux intérêts légitimes de l'entreprise.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 1134 du Code civil	exécution de bonne foi des conventions, fondement de l'obligation de loyauté
Article 1135 du Code civil	obligations découlant de l'équité et de la bonne foi
Article L.121-1 du Code du travail	application des règles générales du contrat de travail
Article L.124-9 du Code du travail	dispense de prestation de travail pendant le préavis
Article L.124-10 du Code du travail	résiliation immédiate pour faute grave
Article L.125-8 du Code du travail	conditions de validité de la clause de non-concurrence post-contractuelle
Loi du 26 juin 2019	protection des secrets d'affaires et des informations commerciales non divulguées
Jurisprudence constante	Cour d'appel de Luxembourg (19 décembre 2013, n° 37739 ; 13 novembre 2014, n° 39706), Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (14 juillet 2017, n° 2170/2017), Tribunal du travail de Luxembourg (14 mars

L'employeur doit agir avec **prudence** en cas de soupçon de manquement à l'obligation de loyauté pendant le préavis. Toute sanction ou rupture immédiate doit être fondée sur des **éléments objectifs et documentés**, et respecter la **procédure disciplinaire**, afin de limiter le risque de contentieux devant le tribunal du travail.

La jurisprudence luxembourgeoise établit une distinction claire : le salarié peut **préparer** une activité future concurrente (recherches, études de marché, réflexions), mais ne peut en aucun cas la **débuter effectivement** avant la fin de son contrat. La création d'une société, l'ouverture de comptes bancaires professionnels, ou la signature de premiers contrats commerciaux constituent des **actes effectifs** prohibés pendant le préavis.

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.