

# Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir informé un client d'un futur départ de l'entreprise ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas être sanctionné uniquement pour avoir informé un client de son futur départ de l'entreprise, à condition que cette information reste factuelle et ne porte pas préjudice aux intérêts de l'employeur. La simple communication du départ n'est pas constitutive d'une faute disciplinaire, sauf si elle s'accompagne d'actes de concurrence déloyale, de dénigrement ou de tentative de détournement de clientèle.

Si la communication vise à nuire à l'employeur ou à organiser une concurrence, une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, peut être envisagée. L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail luxembourgeois et motiver la sanction.

## Définition

Informé un client de son futur départ de l'entreprise consiste, pour un salarié, à communiquer à un client de l'employeur la décision ou l'intention de quitter prochainement l'entreprise, que ce départ résulte d'une démission, d'un licenciement ou d'une fin de contrat à durée déterminée. Cette communication peut intervenir verbalement, par écrit ou par tout autre moyen, dans le cadre de la relation professionnelle entre le salarié et le client.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le contrat de travail impose au salarié une obligation de loyauté et de discrétion envers son employeur. Cette obligation subsiste pendant toute la durée du contrat et s'étend à la manière dont le salarié communique avec les clients de l'entreprise. Informer un client de son futur départ n'est pas en soi prohibé, mais cette information ne doit pas porter préjudice aux intérêts de l'employeur, ni constituer un acte de concurrence déloyale ou de dénigrement. La communication doit s'inscrire dans le strict respect des intérêts légitimes de l'entreprise, notamment en évitant toute incitation du client à rompre sa relation commerciale ou à suivre le salarié dans une nouvelle structure.

## Modalités pratiques

La sanction disciplinaire d'un salarié pour avoir informé un client de son futur départ dépend de plusieurs éléments factuels : la nature de l'information transmise, le contexte de la communication, l'intention du salarié et les conséquences pour l'entreprise. Si le salarié se limite à une information factuelle, sans incitation ni dénigrement, la sanction n'est généralement pas justifiée. En revanche, si la communication vise à détourner la clientèle, à nuire à la réputation de l'employeur ou à organiser une concurrence, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire,

pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail, notamment l'audition préalable du salarié et la motivation écrite de la sanction.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le règlement interne ou dans les politiques RH les modalités de communication avec les clients en cas de départ d'un salarié. Les salariés doivent s'abstenir de toute démarche susceptible d'être interprétée comme une captation de clientèle ou une atteinte aux intérêts de l'entreprise. En cas de doute, il est conseillé de solliciter l'accord préalable de l'employeur avant d'informer un client de son départ. Les employeurs doivent évaluer au cas par cas la gravité des faits avant d'envisager une sanction, en tenant compte de la jurisprudence luxembourgeoise qui exige une proportionnalité entre la faute commise et la sanction infligée.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#), encadre l'obligation de loyauté et de discrétion du salarié. La jurisprudence nationale confirme que la communication d'un départ à un client n'est pas constitutive en soi d'une faute, sauf si elle s'accompagne d'actes de concurrence déloyale, de dénigrement ou de détournement de clientèle. La procédure disciplinaire doit respecter les exigences de l'article [L.124-2](#) du Code du travail, incluant l'audition du salarié et la motivation de la sanction. Toute sanction disproportionnée ou non motivée peut être contestée devant les juridictions du travail.

En cas de litige, la charge de la preuve de la faute incombe à l'employeur. Il est essentiel de documenter précisément les circonstances et le contenu de la communication reprochée au salarié.

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.