

Un salarié commet-il une faute s'il ne signale pas un conflit d'intérêt potentiel à son employeur ?

Réponse courte

Oui, un salarié commet une faute s'il ne signale pas un conflit d'intérêt potentiel à son employeur. Cette omission constitue une violation de l'obligation de loyauté et de fidélité prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Le défaut de signalement peut être qualifié de faute disciplinaire, voire de faute grave, et justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat, même en l'absence de préjudice effectif pour l'employeur.

Définition

Un **conflit d'intérêt** désigne toute situation dans laquelle les intérêts personnels, financiers ou familiaux d'un salarié sont susceptibles d'influencer, ou d'être perçus comme influençant, l'exercice impartial et loyal de ses fonctions au sein de l'entreprise. Cette notion s'apprécie à la lumière de l'**obligation de loyauté** et de fidélité qui lie chaque salarié à son employeur, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le conflit d'intérêt peut être direct ou indirect, effectif ou simplement potentiel. Il n'est pas nécessaire qu'un préjudice soit déjà survenu pour que la situation soit qualifiée de conflit d'intérêt.

Conditions d'exercice

L'obligation de signaler un conflit d'intérêt potentiel découle du devoir de loyauté, de fidélité et de bonne foi du salarié envers son employeur. Cette obligation s'applique dès que le salarié a connaissance d'une situation susceptible de compromettre son impartialité ou de porter atteinte aux intérêts de l'employeur.

Le salarié doit signaler tout risque ou apparence de conflit, même si le conflit n'est pas avéré. Cette exigence concerne tous les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, et s'étend à toutes les formes de conflits d'intérêts, y compris ceux impliquant des proches ou des tiers.

Modalités pratiques

Le salarié doit informer son employeur **sans délai** dès qu'il identifie un conflit d'intérêt potentiel. Cette notification doit être faite par écrit, par tout moyen permettant d'en attester la réception (courrier recommandé, email avec accusé de réception, etc.).

L'information doit être précise et circonstanciée afin de permettre à l'employeur d'évaluer la situation. L'employeur, une fois informé, doit apprécier la nature et la portée du conflit et prendre les mesures appropriées, telles que la modification temporaire des tâches, la mise en place de contrôles spécifiques ou l'écartement du salarié des dossiers

concernés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer une procédure claire de déclaration des conflits d'intérêts dans le règlement interne ou le code de conduite de l'entreprise. Les salariés doivent être sensibilisés à cette obligation lors de leur intégration et par des formations régulières.

L'absence de signalement d'un conflit d'intérêt potentiel constitue une violation de l'obligation de loyauté et peut être qualifiée de faute disciplinaire, voire de faute grave, justifiant une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat. La traçabilité des déclarations et la transparence des procédures sont essentielles pour limiter les risques juridiques pour l'employeur et le salarié.

Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois** : obligation de loyauté et de fidélité du salarié envers l'employeur.
- **Article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois** : sanctions disciplinaires et licenciement pour faute grave.
- **Article L.414-3 du Code du travail luxembourgeois** : égalité de traitement et non-discrimination dans l'application des procédures disciplinaires.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : le défaut de signalement d'un conflit d'intérêt potentiel est considéré comme une violation grave de l'obligation de loyauté, même en l'absence de préjudice effectif.
- **Obligations sectorielles spécifiques** (banque, assurance, audit) : application renforcée du principe général de déclaration des conflits d'intérêts.

Le salarié doit signaler tout conflit d'intérêt potentiel dès qu'il en a connaissance, même en l'absence de préjudice pour l'employeur. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions disciplinaires, y compris un licenciement immédiat pour faute grave. Il est essentiel de privilégier la transparence et la traçabilité dans la gestion de ces situations.

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.