

# Un salarié peut-il recommander un concurrent à un client de son employeur ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas recommander un concurrent à un client de son employeur sans l'accord exprès et préalable de ce dernier. Cette pratique constitue, sauf exception liée à l'intérêt supérieur du client (sécurité ou santé), un manquement à l'obligation de loyauté prévue par l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois.

Toute recommandation d'un concurrent, qu'elle soit explicite ou implicite, expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, même en l'absence de préjudice financier direct pour l'employeur. En cas de doute, le salarié doit impérativement solliciter l'autorisation écrite de l'employeur avant toute démarche de ce type.

## Définition

La recommandation d'un concurrent par un salarié à un client de l'employeur consiste à orienter, suggérer ou inciter ce client à s'adresser à une entreprise concurrente pour des produits ou services similaires à ceux proposés par l'employeur. Cette pratique peut revêtir différentes formes, explicites ou implicites, et s'inscrit dans le cadre des obligations de loyauté et de fidélité du salarié envers son employeur, telles que prévues par le Code du travail luxembourgeois et la jurisprudence nationale.

## Conditions d'exercice

Le salarié est tenu, pendant toute la durée de son contrat de travail, à une obligation de loyauté envers son employeur. Cette obligation découle de l'article L.121-7 du Code du travail, qui impose au salarié de s'abstenir de tout acte susceptible de nuire aux intérêts de l'employeur. Recommander un concurrent à un client constitue, sauf circonstances exceptionnelles, un manquement à cette obligation. Il n'existe aucune disposition légale permettant au salarié de recommander un concurrent sans l'accord exprès et préalable de l'employeur. La seule exception admise concerne les situations où l'intérêt supérieur du client, notamment en matière de sécurité ou de santé, l'exige de manière impérieuse, et où l'employeur ne peut répondre à la demande du client.

## Modalités pratiques

Dans la pratique, toute recommandation d'un concurrent à un client, qu'elle soit verbale, écrite ou implicite, expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'employeur n'a pas à démontrer un préjudice effectif, la seule violation de l'obligation de loyauté suffit à caractériser la faute. En cas de doute sur la conduite à tenir, le salarié doit solliciter l'autorisation écrite de l'employeur avant de communiquer toute

information susceptible de favoriser un concurrent. Les clauses de confidentialité, fréquemment insérées dans les contrats de travail, renforcent cette interdiction en prohibant la divulgation d'informations stratégiques ou commerciales à des tiers, y compris des concurrents.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de rappeler explicitement, dans le règlement interne ou le contrat de travail, l'interdiction de recommander un concurrent à un client. Une politique claire en matière de gestion des conflits d'intérêts et de protection des intérêts commerciaux limite les risques de comportements déloyaux. En cas de constat d'une telle recommandation, il convient de documenter précisément les faits et d'appliquer une procédure disciplinaire conforme aux articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail. Les salariés occupant des fonctions commerciales ou de conseil doivent faire l'objet d'une sensibilisation particulière à ce sujet.

## Cadre juridique

L'obligation de loyauté du salarié est consacrée par l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois et confirmée par la jurisprudence de la Cour supérieure de justice. La recommandation d'un concurrent à un client est assimilée à un acte de concurrence déloyale de la part du salarié, susceptible de justifier un licenciement immédiat pour faute grave, conformément à l'article [L.124-10](#). Les clauses de non-concurrence, lorsqu'elles existent, s'appliquent après la rupture du contrat, mais n'exonèrent pas le salarié de son obligation de loyauté pendant l'exécution du contrat. La protection des intérêts de l'employeur prime sur toute initiative individuelle du salarié susceptible de favoriser un concurrent.

Un salarié qui recommande un concurrent à un client sans l'accord de l'employeur s'expose à un licenciement pour faute grave, même en l'absence de préjudice financier direct pour l'employeur.

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.