

Peut-on inclure une clause de bonne conduite dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Il est possible d'inclure une clause de bonne conduite dans un contrat de travail au Luxembourg, à condition qu'elle soit justifiée par la nature de l'activité de l'entreprise ou la fonction exercée par le salarié, et qu'elle respecte les principes de proportionnalité, de précision et de licéité.

La clause doit être rédigée de façon claire, préciser les comportements attendus ou prohibés, et ne pas porter atteinte de manière disproportionnée aux droits fondamentaux du salarié, notamment à la vie privée et à la liberté d'expression. Elle doit également respecter l'égalité de traitement et ne pas être discriminatoire.

Pour être valable, la clause doit figurer explicitement dans le contrat ou un avenant signé, être adaptée à la situation concrète, et toute sanction disciplinaire liée à son non-respect doit suivre la procédure prévue par le Code du travail. Il est recommandé de limiter la portée de la clause aux situations présentant un risque réel pour l'entreprise et de consulter un juriste avant sa rédaction.

Définition

La clause de bonne conduite est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur impose au salarié l'obligation d'adopter un comportement conforme à des exigences éthiques, morales ou professionnelles. Cette obligation s'applique tant dans l'exercice des fonctions que, dans certains cas, en dehors du temps de travail, lorsque le comportement du salarié est susceptible d'avoir un impact sur l'entreprise.

L'objectif principal de cette clause est de préserver l'image, la réputation ou les intérêts légitimes de l'employeur, en encadrant les agissements du salarié selon des critères précis et justifiés.

Conditions d'exercice

L'insertion d'une clause de bonne conduite dans un contrat de travail est admise sous réserve du respect des principes de proportionnalité, de précision et de licéité. La clause doit être justifiée par la nature de l'activité de l'entreprise ou la fonction exercée par le salarié.

Elle ne peut porter atteinte de manière disproportionnée aux droits fondamentaux du salarié, notamment à la vie privée (article [L.121-6](#) du Code du travail) et à la liberté d'expression (article [L.121-7](#) du Code du travail). La clause doit être rédigée en termes suffisamment clairs pour permettre au salarié d'identifier les comportements attendus et les manquements susceptibles d'entraîner une sanction.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée (article [L.241-1](#) du Code du travail), et toute clause discriminatoire est prohibée.

Modalités pratiques

Pour être valable, la clause de bonne conduite doit figurer explicitement dans le contrat de travail ou dans un avenant signé par le salarié. Elle doit préciser les comportements prohibés ou exigés, en lien direct avec les intérêts de l'entreprise.

Les obligations imposées doivent être objectivement justifiées par la fonction occupée, telles que des fonctions de représentation, l'accès à des informations sensibles ou le contact avec la clientèle. La clause ne saurait s'appliquer de manière générale à tous les salariés sans distinction, sauf justification objective.

Toute sanction disciplinaire ou licenciement fondé sur la violation d'une telle clause doit reposer sur des faits établis et proportionnés à la gravité du manquement. La procédure disciplinaire prévue par le Code du travail doit être respectée, notamment l'audition préalable du salarié (article [L.124-2](#)) et la motivation écrite de la sanction (article [L.124-3](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la portée de la clause de bonne conduite aux situations présentant un risque réel et sérieux pour l'entreprise, telles que la diffusion publique de propos préjudiciables, la participation à des activités incompatibles avec la fonction, ou l'adoption de comportements portant atteinte à la réputation de l'employeur.

La rédaction doit éviter toute formulation vague ou générale, au profit d'exemples concrets et contextualisés. L'employeur doit informer le salarié des conséquences possibles en cas de non-respect de la clause, notamment en matière disciplinaire.

La traçabilité des échanges et la conservation des documents relatifs à la clause et à son application sont recommandées pour garantir la transparence et la sécurité juridique. L'encadrement humain de la procédure disciplinaire doit être assuré, notamment lors de l'audition du salarié.

Cadre juridique

- Article [L.121-1](#) du Code du travail : respect des droits fondamentaux du salarié dans la relation de travail
- Article [L.121-6](#) du Code du travail : respect de la vie privée du salarié
- Article [L.121-7](#) du Code du travail : respect de la liberté d'expression du salarié
- Article [L.124-2](#) du Code du travail : procédure disciplinaire, audition préalable
- Article [L.124-3](#) du Code du travail : motivation écrite de la sanction
- Article [L.241-1](#) du Code du travail : égalité de traitement et non-discrimination
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la proportionnalité, la nécessité et la licéité des clauses restrictives dans le contrat de travail

Il est fortement conseillé de soumettre la rédaction de toute clause de bonne conduite à une analyse juridique préalable afin d'éviter tout risque de nullité ou de contentieux lié à une atteinte disproportionnée aux droits du salarié. La clause doit toujours être adaptée à la situation concrète de l'entreprise et du poste concerné.

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.