

Le fait de recommander ses services personnels à un client constitue-t-il un abus au regard du droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Le fait de recommander ses services personnels à un client de l'employeur constitue un abus au regard du droit du travail luxembourgeois. Ce comportement viole l'obligation de loyauté et de fidélité du salarié, même s'il est ponctuel ou accessoire, et peut être assimilé à un acte de concurrence déloyale ou à une tentative de détournement de clientèle.

Une telle pratique, sans autorisation expresse et écrite de l'employeur, est considérée comme une faute disciplinaire pouvant justifier une sanction allant jusqu'au licenciement pour faute grave, selon la jurisprudence luxembourgeoise. L'employeur doit toutefois respecter la procédure disciplinaire, garantir la traçabilité des faits et l'égalité de traitement entre salariés.

Définition

La recommandation de services personnels par un salarié à un client de l'employeur désigne le fait, pour ce salarié, de proposer à titre privé des prestations similaires ou concurrentes à celles de l'entreprise, en dehors du cadre contractuel liant le client à l'employeur. Cette pratique peut être assimilée à une tentative de détournement de clientèle ou à un acte de concurrence déloyale, même si elle est ponctuelle ou accessoire.

Ce comportement s'inscrit dans le champ des obligations contractuelles du salarié, notamment l'obligation de loyauté et de fidélité, qui interdit toute utilisation des relations professionnelles à des fins personnelles contraires aux intérêts de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté, prévue à l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois, impose au salarié de s'abstenir de tout acte susceptible de porter préjudice à l'employeur, y compris la recommandation de services personnels à la clientèle de l'entreprise. Cette obligation s'applique pendant toute la durée du contrat de travail, indépendamment de la réalisation effective d'une prestation ou d'un préjudice avéré.

Le salarié ne peut, sans autorisation expresse de l'employeur, proposer ou promouvoir ses propres services auprès d'un client de l'entreprise. Toute dérogation à cette règle doit être formalisée par écrit et respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés.

Modalités pratiques

L'abus peut se matérialiser par différents moyens : proposition verbale ou écrite de services personnels, remise de coordonnées privées, sollicitation active ou passive du client, ou utilisation d'informations confidentielles obtenues dans le cadre professionnel. L'utilisation des outils numériques de l'entreprise à des fins personnelles accentue la gravité de la faute.

La gravité de l'abus est appréciée selon la nature des services proposés, leur caractère concurrentiel, la fréquence des faits, l'existence d'un préjudice potentiel ou réel, et la position hiérarchique du salarié. L'employeur doit garantir la traçabilité des faits reprochés et respecter le principe du contradictoire lors de toute procédure disciplinaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement dans le règlement interne ou une note de service l'interdiction de recommander ou de fournir des services personnels à la clientèle de l'entreprise sans autorisation préalable. La sensibilisation régulière des salariés à l'obligation de loyauté et à la prévention de la concurrence déloyale est essentielle.

En cas de suspicion d'un tel comportement, l'employeur doit mener une enquête interne, recueillir des preuves (témoignages, correspondances, traces numériques), garantir l'encadrement humain de la procédure et respecter la confidentialité des échanges. La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité des faits, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave si la confiance est irrémédiablement rompue.

Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois** : obligation de loyauté et de fidélité du salarié envers l'employeur, interdiction de tout acte de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle.
- **Article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois** : procédure disciplinaire et respect du contradictoire.
- **Article L.414-3 du Code du travail luxembourgeois** : égalité de traitement entre salariés.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : la recommandation de services personnels à un client de l'employeur, même sans réalisation effective d'une prestation, constitue une faute disciplinaire pouvant justifier un licenciement pour faute grave.
- Respect des principes de traçabilité, d'encadrement humain et de confidentialité dans la gestion des procédures disciplinaires.

L'absence de formalisation des règles internes ou la tolérance de certains usages informels peut affaiblir la position de l'employeur en cas de contentieux. Il est impératif de documenter les procédures et de garantir l'égalité de traitement lors de l'application de sanctions disciplinaires.

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.