

# Le devoir de loyauté interdit-il tout cumul d'activité ?

## Réponse courte

Le devoir de loyauté n'interdit pas tout cumul d'activité au Luxembourg. Le salarié peut exercer une ou plusieurs autres activités professionnelles parallèlement à son emploi principal, à condition que ce cumul ne porte pas atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur, ne crée pas de concurrence directe ou indirecte, et ne nuise pas à l'exécution normale de ses obligations contractuelles.

Des restrictions supplémentaires peuvent découler de clauses d'exclusivité ou de non-concurrence prévues dans le contrat de travail ou la convention collective. En l'absence de telles clauses, le salarié doit néanmoins respecter la confidentialité, la disponibilité et s'abstenir de tout acte préjudiciable à l'entreprise.

## Définition

Le devoir de loyauté est une obligation inhérente à tout contrat de travail au Luxembourg. Il impose au salarié de s'abstenir de tout comportement susceptible de nuire aux intérêts légitimes de son employeur, que ce soit par la concurrence déloyale, la divulgation d'informations confidentielles ou tout acte portant atteinte à la bonne marche de l'entreprise.

Cette obligation s'applique pendant toute la durée du contrat de travail, y compris lors des périodes de suspension du contrat (maladie, congé, etc.). Elle découle de l'exigence d'exécution de bonne foi des conventions, principe fondamental du droit luxembourgeois.

Le devoir de loyauté vise à garantir la confiance nécessaire à la relation de travail et à protéger les intérêts économiques et organisationnels de l'employeur.

## Conditions d'exercice

Le cumul d'activités, c'est-à-dire l'exercice par un salarié d'une ou plusieurs autres activités professionnelles parallèlement à son emploi principal, n'est pas interdit de manière générale par le Code du travail luxembourgeois.

Toutefois, ce cumul est strictement encadré par le devoir de loyauté. Le salarié ne peut exercer une activité concurrente à celle de son employeur, ni accomplir des actes susceptibles de porter préjudice à l'entreprise, tels que la captation de clientèle, la divulgation de secrets d'affaires ou l'utilisation abusive des ressources de l'employeur.

Certaines conventions collectives ou clauses contractuelles (exclusivité, non-concurrence) peuvent restreindre ou interdire le cumul d'activités, sous réserve de leur conformité au droit du travail et au principe de proportionnalité.

## Modalités pratiques

Avant d'exercer une activité accessoire, le salarié doit vérifier l'existence d'une clause d'exclusivité ou de non-concurrence dans son contrat de travail ou dans la convention collective applicable.

En l'absence de telles clauses, il doit s'assurer que l'activité envisagée ne porte pas atteinte aux intérêts de l'employeur, ne crée pas de situation de concurrence directe ou indirecte, et ne nuit pas à l'exécution normale de ses obligations contractuelles.

L'exercice d'une activité accessoire pendant les heures de travail, ou l'utilisation des moyens de l'employeur à des fins personnelles, constitue une violation du devoir de loyauté. L'employeur peut demander au salarié de l'informer préalablement de tout projet de cumul, mais cette information n'est pas une obligation légale générale, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'insérer dans les contrats de travail des clauses précisant les conditions de cumul d'activités, notamment en ce qui concerne la concurrence, la confidentialité et la disponibilité du salarié.

Les clauses restrictives doivent être proportionnées, justifiées par la nature de l'activité de l'entreprise et respecter les exigences légales en matière de limitation dans le temps, l'espace et l'objet. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel en cas de doute sur la compatibilité d'une activité accessoire avec le devoir de loyauté.

Les sanctions en cas de manquement au devoir de loyauté peuvent aller de l'avertissement au licenciement avec ou sans préavis, selon la gravité des faits et la jurisprudence des juridictions luxembourgeoises. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions disciplinaires doivent être assurées.

## Cadre juridique

- **Article 1134 du Code civil** (exécution de bonne foi des conventions, applicable aux contrats de travail)
- **Article L.121-7 du Code du travail** (validité et encadrement des clauses d'exclusivité et de non-concurrence)
- **Articles L.121-6, L.121-8 et L.125-1 à L.125-3 du Code du travail** (obligations générales du salarié, sanctions disciplinaires, égalité de traitement)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** (précisions sur la portée du devoir de loyauté et du cumul d'activités)
- **Conventions collectives applicables** (dispositions spécifiques relatives au cumul d'activités)

Le cumul d'activités n'est licite que s'il ne porte pas atteinte aux intérêts de l'employeur, respecte les éventuelles clauses contractuelles et ne contrevient pas aux obligations de confidentialité et de disponibilité. En cas de doute, il est recommandé de solliciter un accord écrit de l'employeur et de documenter toute démarche afin d'assurer la traçabilité et la sécurité juridique.

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.