

# Le salarié est-il obligé d'informer l'employeur d'une situation de concurrence indirecte ?

## Réponse courte

Le salarié n'est pas automatiquement obligé d'informer l'employeur d'une situation de concurrence indirecte, sauf si une clause contractuelle ou un règlement interne l'impose, ou si le silence du salarié constitue une faute grave au regard de l'obligation de loyauté.

L'obligation d'information s'applique uniquement si l'activité concurrente crée un conflit d'intérêts manifeste, porte atteinte à la confiance nécessaire à la relation de travail, ou expose l'employeur à un risque commercial ou de confidentialité. Dans ces cas, le salarié doit signaler la situation à l'employeur, de préférence par écrit.

En l'absence de clause expresse, la transparence et la bonne foi restent recommandées, notamment en cas de doute sur la qualification de l'activité exercée.

## Définition

La concurrence indirecte désigne toute activité exercée par un salarié, à titre personnel ou par l'intermédiaire de tiers, susceptible de porter atteinte aux intérêts économiques de l'employeur sans constituer une concurrence frontale ou directe. Elle peut résulter, par exemple, de la participation à une entreprise tierce opérant sur le même marché, de la détention d'intérêts financiers dans une société concurrente, ou de la transmission d'informations stratégiques à des tiers. Au Luxembourg, la notion de concurrence indirecte s'apprécie au regard de la loyauté contractuelle et de l'obligation de fidélité du salarié.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'information du salarié envers l'employeur n'est pas automatique en cas de situation de concurrence indirecte. Le salarié est tenu à une obligation de loyauté et de fidélité, découlant implicitement du contrat de travail, qui lui interdit d'adopter un comportement susceptible de nuire aux intérêts de l'employeur. Toutefois, cette obligation ne s'étend à l'information de l'employeur que si l'activité concurrente, même indirecte, est de nature à créer un conflit d'intérêts manifeste ou à porter atteinte à la confiance nécessaire à la relation de travail. L'obligation d'information peut résulter d'une clause contractuelle spécifique ou d'une situation où le silence du salarié constituerait une faute grave.

## Modalités pratiques

En l'absence de clause expresse dans le contrat de travail ou dans un règlement interne imposant une déclaration d'activités concurrentes, le salarié n'est pas tenu d'informer spontanément l'employeur d'une situation de concurrence indirecte. Toutefois, si l'activité exercée est susceptible d'entraver l'exécution loyale du contrat de travail, d'exposer l'employeur à un risque commercial ou de compromettre la confidentialité des informations, le salarié doit, par prudence, signaler la situation à l'employeur. L'information doit être transmise par écrit, de manière circonstanciée, afin de permettre à l'employeur d'apprécier la réalité et la portée du risque de concurrence.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'intégrer dans les contrats de travail ou règlements internes des clauses précisant l'obligation d'information en cas d'activités susceptibles de constituer une concurrence, même indirecte. Les salariés doivent, pour leur part, évaluer objectivement le risque de conflit d'intérêts et privilégier la transparence en cas de doute. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne le défaut d'information lorsqu'il s'accompagne d'un préjudice avéré pour l'employeur ou d'une violation caractérisée de l'obligation de loyauté. La bonne foi dans l'exécution du contrat de travail demeure un critère central d'appréciation.

## Cadre juridique

L'obligation de loyauté du salarié découle de l'article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois, qui impose au salarié d'exécuter son contrat de bonne foi. La jurisprudence nationale précise que cette obligation interdit toute activité concurrente, directe ou indirecte, susceptible de nuire à l'employeur. Toutefois, l'obligation d'information n'est expressément prévue par aucun texte général et ne s'impose que dans les cas où le silence du salarié constituerait une violation de la loyauté contractuelle. Les clauses contractuelles ou réglementaires peuvent étendre cette obligation, sous réserve de leur licéité et de leur proportionnalité.

En cas de doute sur la qualification d'une activité comme concurrence indirecte, il est conseillé au salarié de solliciter un avis écrit de l'employeur afin de prévenir tout risque de sanction disciplinaire ou de licenciement pour faute grave.

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.