

La non-divulgence d'un lien familial avec un concurrent est-elle fautive ?

Réponse courte

La non-divulgence d'un lien familial avec un concurrent n'est fautive que si elle contrevient à une obligation contractuelle ou réglementaire claire, ou si elle place objectivement le salarié en situation de conflit d'intérêts ou de manquement à son devoir de loyauté envers l'employeur.

En l'absence de clause spécifique ou de règlement intérieur imposant la déclaration, le salarié n'est pas fautif s'il ne divulgue pas ce lien, sauf si cette omission entraîne un préjudice pour l'employeur ou l'empêche de remplir loyalement ses obligations. Pour les postes exposés à des informations sensibles, la non-divulgence peut constituer une faute disciplinaire si elle présente un risque objectif pour l'entreprise.

Définition

La non-divulgence d'un lien familial avec un concurrent correspond à la situation dans laquelle un salarié ne porte pas à la connaissance de son employeur l'existence d'une relation de parenté, d'alliance ou de concubinage avec une personne employée par une entreprise concurrente. Cette omission peut être intentionnelle ou non. Elle soulève la question de la conformité du comportement du salarié au regard de ses obligations de loyauté, de confidentialité et de prévention des conflits d'intérêts prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article [L.121-7](#) du Code du travail impose au salarié une obligation générale de loyauté envers son employeur. Cette obligation implique notamment de prévenir toute situation susceptible de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, en particulier en cas de risque de concurrence déloyale ou de divulgation d'informations confidentielles.

Le salarié n'est pas tenu, en l'absence de disposition contractuelle ou réglementaire expresse, de déclarer spontanément tout lien familial avec un concurrent. Toutefois, si ce lien est de nature à créer un conflit d'intérêts effectif ou à contrevir à une clause spécifique (confidentialité, exclusivité, etc.), la non-divulgence peut être considérée comme fautive. La faute ne peut être retenue que si l'omission place le salarié dans l'impossibilité de remplir loyalement ses obligations contractuelles ou cause un préjudice à l'employeur.

Modalités pratiques

L'employeur peut demander au salarié, lors de l'embauche ou en cours de contrat, de déclarer l'existence de liens familiaux avec des concurrents, à condition que cette demande soit justifiée par la nature du poste et proportionnée à l'objectif poursuivi. Cette démarche doit respecter le droit à la vie privée du salarié, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

En l'absence de clause contractuelle ou de règlement intérieur imposant une telle déclaration, le salarié n'est pas fautif s'il ne divulgue pas ce lien, sauf si cela entraîne un manquement à son devoir de loyauté ou crée un conflit d'intérêts manifeste. Pour les postes exposés à des informations sensibles, la non-divulgaration d'un lien familial présentant un risque objectif pour l'entreprise peut constituer une faute disciplinaire, voire un motif de licenciement pour faute grave, sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer dans le règlement intérieur ou dans les contrats de travail une clause spécifique imposant la déclaration de liens familiaux avec des concurrents pour les postes à risques. Cette clause doit être rédigée de façon claire, précise et proportionnée afin de respecter la vie privée des salariés.

Les responsables RH doivent garantir la confidentialité et la protection des données lors du traitement de ces informations. En cas de doute sur la portée d'un lien familial, il convient de procéder à une analyse individualisée du risque en concertation avec le salarié. Toute mesure disciplinaire liée à la non-divulgaration doit être fondée sur des éléments objectifs et proportionnés au regard du préjudice potentiel ou avéré.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-7](#) (obligation de loyauté)
 - Article [L.261-1](#) (protection de la vie privée)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Absence de disposition légale** imposant une déclaration spontanée des liens familiaux, sauf stipulation contractuelle ou nécessité liée à la nature du poste
- **Jurisprudence luxembourgeoise** relative à la loyauté, au conflit d'intérêts et à la confidentialité

L'absence de déclaration d'un lien familial avec un concurrent n'est fautive que si elle contrevient à une obligation contractuelle claire ou place objectivement le salarié en situation de conflit d'intérêts. Il est essentiel d'anticiper ces situations par des clauses adaptées, une gestion individualisée des risques et le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

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.