

L'obligation de loyauté s'applique-t-elle aux intérimaires ?

Réponse courte

Oui, l'obligation de loyauté s'applique pleinement aux salariés intérimaires dans le droit du travail

luxembourgeois. Elle concerne aussi bien l'entreprise de travail intérimaire (employeur légal) que l'entreprise utilisatrice (lieu d'exécution de la mission), et ce, dès le début et jusqu'à la fin de la mission, sans distinction de durée ou de statut.

L'intérimaire doit respecter la confidentialité, les règles internes, la sécurité et éviter tout comportement préjudiciable à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail intérimaire. Toute violation peut entraîner une rupture anticipée de la mission ou un licenciement pour faute grave.

Définition

L'obligation de loyauté est un principe fondamental du droit du travail luxembourgeois, imposant à tout salarié d'agir de bonne foi et de préserver les intérêts légitimes de son employeur. Cette obligation s'applique à l'ensemble des salariés, y compris les intérimaires, indépendamment de la durée ou du caractère temporaire de leur mission. L'intérimaire, bien qu'employé par une entreprise de travail intérimaire, exécute sa prestation sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice et doit respecter la loyauté envers les deux entités pendant toute la durée de la mission.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté s'impose à l'intérimaire dès le début de la mission et jusqu'à son terme, sans distinction de durée ou de statut. Elle concerne à la fois l'entreprise de travail intérimaire, employeur légal, et l'entreprise utilisatrice, bénéficiaire de la prestation. L'intérimaire doit notamment :

- S'abstenir de divulguer des informations confidentielles obtenues dans le cadre de la mission.
- Ne pas adopter de comportement susceptible de nuire à la réputation ou aux intérêts économiques de l'entreprise utilisatrice.
- Respecter les règles internes, consignes de sécurité et politiques de l'entreprise utilisatrice.

La nature temporaire du contrat n'atténue pas l'exigence de loyauté, qui est identique à celle imposée aux salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Modalités pratiques

Dans la pratique, l'intérimaire doit prendre connaissance et respecter les règlements intérieurs, chartes et procédures internes de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de confidentialité, de sécurité et d'utilisation du matériel. Toute violation de l'obligation de loyauté, telle que la divulgation d'informations sensibles, l'utilisation abusive de ressources ou la participation à des activités concurrentes, peut entraîner :

- Une rupture anticipée de la mission par l'entreprise utilisatrice.
- Un licenciement pour faute grave par l'entreprise de travail intérimaire.

L'intérimaire est également tenu de signaler tout conflit d'intérêts potentiel et d'éviter toute situation susceptible de porter préjudice à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise de travail intérimaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises utilisatrices d'informer explicitement les intérimaires de leurs obligations en matière de loyauté dès leur arrivée, en leur remettant les documents internes pertinents. Les entreprises de travail intérimaire doivent intégrer une clause de loyauté dans les contrats de mission et rappeler aux intérimaires les conséquences disciplinaires d'un manquement. Il est conseillé de formaliser les consignes et d'assurer la traçabilité des communications pour limiter les contestations en cas de litige. En cas de doute sur la portée de l'obligation, il convient de solliciter un avis juridique spécialisé.

Cadre juridique

Les principales bases légales applicables sont :

- **Article L.121-1 du Code du travail** : définit le contrat de travail et l'obligation d'exécuter le travail avec diligence et loyauté.
- **Article L.122-1 du Code du travail** : impose au salarié d'exécuter personnellement le travail convenu avec loyauté.
- **Article L.131-1 et suivants du Code du travail** : encadrent le travail intérimaire et précisent que l'intérimaire est soumis, pendant la mission, aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de discipline et de sécurité.
- **Article 1134 du Code civil** (applicable au contrat de travail) : impose l'exécution de bonne foi des conventions.
- **Loi du 19 mai 1994 relative au travail intérimaire** : précise les droits et obligations des parties au contrat de mission.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** : confirme l'application pleine et entière de l'obligation de loyauté aux intérimaires, sans distinction de statut ou de durée de mission.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : garantit l'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents, notamment en matière de droits et d'obligations.

L'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire partagent la responsabilité de veiller au respect de l'obligation de loyauté par l'intérimaire. Il est essentiel d'assurer une communication claire des attentes et des règles internes, ainsi qu'un encadrement humain adapté, afin de prévenir les litiges et de sécuriser la relation de travail temporaire.

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.