

Peut-on licencier un salarié pour participation à un projet concurrent même bénévole ?

Réponse courte

Un salarié peut être licencié pour participation à un projet concurrent, même bénévole, si cette activité constitue une violation de l'obligation de loyauté (article [L.121-7](#) du Code du travail). Le licenciement peut être prononcé avec préavis ou pour faute grave selon la gravité des faits, sous réserve de prouver le caractère concurrentiel de l'activité et son impact préjudiciable sur l'entreprise.

Définition

La participation à un projet concurrent désigne toute implication d'un salarié, rémunérée ou bénévole, dans une activité entrant en concurrence directe ou indirecte avec son employeur. Cette notion couvre la participation à des projets susceptibles de porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise, notamment par la similitude d'activité, l'utilisation du savoir-faire ou la captation potentielle de clientèle.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté prévue par l'article [L.121-7](#) du Code du travail interdit au salarié de participer à toute activité concurrente pendant la durée du contrat de travail, que cette participation soit rémunérée ou non.

Pour justifier un licenciement, l'employeur doit démontrer :

- Le caractère effectivement concurrent de l'activité
- La participation active du salarié au projet
- L'existence d'un préjudice potentiel ou avéré pour l'entreprise
- Le respect du principe d'égalité de traitement (article [L.251-1](#))

Modalités pratiques

La procédure de licenciement doit respecter les étapes suivantes :

- Rassembler des preuves tangibles de la participation du salarié au projet concurrent
- Évaluer la gravité des faits et leur impact sur l'entreprise
- Convoquer le salarié à un entretien préalable en cas de licenciement pour faute grave (article [L.124-2](#))
- Notifier le licenciement par lettre recommandée en précisant les motifs détaillés
- Respecter les délais légaux de notification (article [L.124-3](#))

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure, il est recommandé de :

- Inclure une clause de non-concurrence dans le contrat de travail (article [L.125-8](#))
- Documenter précisément les faits et conserver les preuves
- Consulter un expert juridique en cas de doute sur la qualification des faits
- Appliquer une politique cohérente et non discriminatoire en matière disciplinaire
- Privilégier le dialogue avant d'engager une procédure de licenciement

Cadre juridique

- Article [L.121-7](#) : obligation générale de loyauté du salarié
- Article [L.124-2](#) : procédure de licenciement avec préavis
- Article [L.124-10](#) : licenciement pour faute grave
- Article [L.124-11](#) : motivation du licenciement
- Article [L.125-8](#) : clauses de non-concurrence
- Article [L.251-1](#) : égalité de traitement
- Article [L.124-3](#) : délais de notification du licenciement

La charge de la preuve incombe à l'employeur. Un licenciement insuffisamment motivé ou reposant sur des preuves fragiles expose l'entreprise à une requalification en licenciement abusif par les juridictions du travail.

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.