

Est-il nécessaire d'informer les salariés sur leurs obligations de loyauté ?

Réponse courte

Il n'est pas strictement nécessaire d'informer formellement les salariés sur leurs obligations de loyauté, car cette obligation s'impose à eux de plein droit, même sans mention expresse dans le contrat ou le règlement intérieur.

Cependant, il est fortement recommandé de communiquer clairement et de manière traçable sur cette obligation, notamment via le contrat de travail, le règlement d'ordre intérieur ou des notes de service. Cette démarche permet de prévenir les contestations en cas de sanction disciplinaire et de sécuriser la gestion RH.

Définition

L'obligation de loyauté est un principe fondamental du droit du travail luxembourgeois. Elle impose au salarié d'exécuter son contrat de travail avec honnêteté, intégrité et bonne foi, en évitant tout comportement susceptible de porter préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Cette obligation inclut la discrétion sur les informations confidentielles, l'interdiction de concurrence déloyale et le respect de la réputation et des intérêts de l'employeur pendant toute la durée du contrat.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur statut, de leur ancienneté ou de leur fonction, dès la conclusion du contrat de travail et pendant toute la relation contractuelle. Elle implique notamment de ne pas détourner la clientèle, de ne pas divulguer d'informations sensibles, de ne pas exercer d'activité concurrente sans autorisation et de signaler tout conflit d'intérêts potentiel. Cette obligation existe même en l'absence de clause expresse dans le contrat ou le règlement intérieur.

Modalités pratiques

La législation luxembourgeoise ne prévoit pas d'obligation formelle d'information écrite spécifique sur la loyauté à la charge de l'employeur. Toutefois, l'employeur doit informer le salarié des règles applicables au sein de l'entreprise, notamment par la remise du contrat de travail, du règlement d'ordre intérieur ou de chartes éthiques. L'information sur la loyauté peut être intégrée dans ces documents ou faire l'objet d'une communication distincte lors de l'embauche ou de formations internes. Il est recommandé d'assurer la traçabilité de cette information, par exemple via un accusé de réception ou une signature du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de formaliser l'obligation de loyauté dans les documents remis aux salariés, tels que le contrat de travail, le règlement d'ordre intérieur ou des notes de service. Cette formalisation permet de rappeler les comportements attendus et de prévenir les risques de contestation en cas de sanction disciplinaire. L'organisation de sessions d'information ou de sensibilisation à l'éthique professionnelle contribue à la prévention des manquements. Il est également recommandé de conserver une preuve de la communication de ces informations, afin de sécuriser la gestion disciplinaire et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

- **Article L.121-1 du Code du travail** : obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.
- **Article L.124-10 du Code du travail** : sanctions disciplinaires et licenciement pour faute grave.
- **Article L.211-3 du Code du travail** : communication du règlement d'ordre intérieur.
- **Article 1134 du Code civil** (applicable au contrat de travail) : force obligatoire des conventions et exécution de bonne foi.
- **Jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** : reconnaissance de l'obligation de loyauté comme principe général du droit du travail.

Même en l'absence d'information explicite, l'obligation de loyauté s'impose au salarié. Toutefois, une communication claire, traçable et accessible de cette obligation réduit les risques de contestation et favorise une gestion RH sécurisée et équitable.

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.