

Un salarié peut-il vendre des produits concurrents sur ses réseaux sociaux personnels ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas vendre de produits concurrents sur ses réseaux sociaux personnels, même en dehors de son temps de travail et même sans clause de non-concurrence spécifique. Cette activité constitue une violation de l'obligation de loyauté prévue par l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois, dès lors qu'elle est susceptible de porter préjudice à l'employeur.

En cas de constatation d'une telle activité, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sous réserve de respecter la procédure légale et de prouver le caractère concurrent et préjudiciable de l'activité. L'employeur doit toutefois respecter la vie privée du salarié lors de la collecte de preuves.

Définition

La vente de produits concurrents par un salarié correspond à toute activité, rémunérée ou non, par laquelle ce salarié propose à la vente, sur ses réseaux sociaux personnels, des biens ou services similaires ou identiques à ceux commercialisés par son employeur. Cette situation relève de la notion de concurrence, qu'elle soit directe ou indirecte, et peut constituer une violation des obligations contractuelles et légales du salarié, notamment en matière de loyauté et de non-concurrence.

L'obligation de loyauté impose au salarié de s'abstenir de tout acte susceptible de nuire aux intérêts de l'employeur, y compris en dehors du temps de travail et sur des supports privés. Cette obligation s'applique indépendamment de l'existence d'une clause de non-concurrence spécifique dans le contrat de travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur pendant toute la durée du contrat de travail, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. Cette obligation interdit au salarié d'exercer, sans l'accord exprès de l'employeur, une activité concurrente susceptible de porter préjudice à l'entreprise, y compris sur ses réseaux sociaux personnels.

Même en l'absence de clause de non-concurrence, la simple promotion ou vente de produits concurrents, même à titre accessoire, constitue une violation de l'obligation de loyauté. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que cette interdiction s'étend aux activités exercées sur des supports numériques privés, dès lors qu'elles sont de nature à concurrencer l'employeur.

Modalités pratiques

La détection d'une activité concurrente sur les réseaux sociaux personnels du salarié peut résulter d'un signalement, d'une veille ou d'un contrôle ponctuel. L'employeur doit toutefois respecter la vie privée du salarié et ne peut accéder à des contenus non publics sans autorisation, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

En cas de constatation d'une activité concurrente, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat pour faute grave, sous réserve de respecter la procédure prévue par le Code du travail (articles [L.124-4](#) et [L.124-10](#)). L'employeur doit apporter la preuve de l'activité concurrente et de son caractère préjudiciable pour l'entreprise, tout en respectant les principes de proportionnalité et de traçabilité des preuves.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer explicitement les salariés, lors de l'embauche et dans le règlement interne, des limites à l'exercice d'activités concurrentes, y compris sur les réseaux sociaux. La mise en place d'une charte d'utilisation des réseaux sociaux peut préciser les comportements prohibés et rappeler les obligations de loyauté et de confidentialité.

En cas de doute sur la qualification d'une activité, il est conseillé de solliciter un avis juridique avant d'engager une procédure disciplinaire. L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la vie privée du salarié lors de la collecte de preuves et à garantir l'égalité de traitement entre les salariés. L'insertion d'une clause de non-concurrence post-contractuelle peut renforcer la protection de l'entreprise, sous réserve du respect des conditions de validité prévues par les articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) du Code du travail.

Cadre juridique

- **Obligation de loyauté :**
Article [L.121-7](#) du Code du travail luxembourgeois
- **Licenciement pour faute grave et procédure disciplinaire :**
Articles [L.124-4](#) et [L.124-10](#) du Code du travail luxembourgeois
- **Protection de la vie privée et collecte de preuves :**
Article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois
- **Clause de non-concurrence post-contractuelle :**
Articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) du Code du travail luxembourgeois
- **Égalité de traitement :**
Article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois

L'employeur doit systématiquement évaluer la gravité des faits et la proportionnalité de la sanction envisagée, en tenant compte du préjudice effectif ou potentiel pour l'entreprise. Toute mesure disciplinaire doit respecter la procédure légale et garantir la traçabilité des preuves, afin d'éviter tout risque de contestation devant 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.