

L'envoi d'un CV à un concurrent pendant le temps de travail est-il fautif ?

Réponse courte

L'envoi d'un CV à un concurrent pendant le temps de travail est considéré comme une faute au regard de l'obligation de loyauté imposée au salarié par l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois. Cette démarche constitue un manquement si elle porte atteinte aux intérêts de l'employeur ou à l'exécution normale du contrat, notamment lorsqu'elle est réalisée via les outils de l'entreprise ou pendant les heures rémunérées.

La gravité de la faute dépend du contexte (fréquence, impact sur le travail, utilisation des ressources de l'entreprise, caractère concurrentiel de l'entreprise destinataire). Selon les circonstances, cela peut justifier une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave, à condition que la procédure soit respectée et les faits précisément documentés.

Définition

L'envoi d'un curriculum vitae (CV) à une entreprise concurrente par un salarié durant son temps de travail désigne l'acte par lequel ce salarié, alors qu'il est censé exécuter ses tâches professionnelles, utilise ce temps pour postuler auprès d'un employeur concurrent. Cette action peut être réalisée via les outils informatiques de l'entreprise ou à partir de moyens personnels, mais pendant les heures rémunérées par l'employeur actuel.

Conditions d'exercice

Le contrat de travail impose au salarié une obligation de loyauté et de fidélité envers son employeur, en vertu de l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois. Cette obligation subsiste pendant toute la durée du contrat, y compris pendant le temps de travail effectif. L'utilisation du temps de travail pour des démarches personnelles, et a fortiori pour une recherche d'emploi auprès d'un concurrent, constitue un manquement à cette obligation si elle porte atteinte aux intérêts de l'employeur ou à l'exécution normale du contrat. La gravité de la faute dépend du contexte : fréquence, impact sur le travail, utilisation des ressources de l'entreprise, et caractère concurrentiel de l'entreprise destinataire.

Modalités pratiques

L'envoi d'un CV à un concurrent pendant le temps de travail peut être détecté par l'employeur via le contrôle des outils informatiques, sous réserve du respect des dispositions relatives à la vie privée et à la protection des données (notamment l'article L.261-1 du Code du travail). L'employeur doit informer préalablement les salariés des modalités de contrôle. En cas de découverte d'un tel acte, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire, allant de

l'avertissement au licenciement pour faute, selon la gravité des faits et leur répétition. La preuve de l'utilisation du temps de travail à des fins concurrentielles incombe à l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le règlement interne ou la charte informatique l'interdiction d'utiliser les outils professionnels à des fins personnelles, en particulier pour des démarches auprès de concurrents. Les responsables RH doivent sensibiliser les salariés à l'obligation de loyauté et rappeler que toute recherche d'emploi doit être effectuée en dehors du temps de travail. En cas de constat d'un tel comportement, il convient d'analyser la situation au cas par cas, en tenant compte de la proportionnalité de la sanction et du respect des droits du salarié, notamment en matière de vie privée.

Cadre juridique

La qualification fautive de l'envoi d'un CV à un concurrent pendant le temps de travail repose sur l'article [L.121-7](#) du Code du travail, qui impose la loyauté du salarié. La jurisprudence luxembourgeoise considère comme fautive toute démarche active de concurrence pendant l'exécution du contrat, y compris la prospection d'un emploi chez un concurrent durant les heures de travail rémunérées. L'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à cette fin peut constituer une aggravation de la faute. Les modalités de contrôle sont encadrées par l'article [L.261-1](#) du Code du travail, qui impose l'information préalable des salariés sur les dispositifs de surveillance.

L'envoi d'un CV à un concurrent pendant le temps de travail peut justifier un licenciement pour faute, voire pour faute grave, si les circonstances révèlent une atteinte manifeste à l'obligation de loyauté. Il est essentiel de documenter précisément les faits et de respecter la procédure disciplinaire.

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.