

Une activité bénévole peut-elle poser problème au regard de la loyauté ?

Réponse courte

Une activité bénévole peut poser problème au regard de la loyauté si elle porte atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur, crée un conflit d'intérêts, nuit à la réputation de l'entreprise, ou compromet la disponibilité, la performance ou la ponctualité du salarié. Elle ne doit pas non plus être concurrente à l'activité de l'employeur, ni impliquer l'utilisation ou la divulgation d'informations confidentielles.

Le salarié doit veiller à respecter l'obligation de loyauté même en dehors du temps de travail. En cas de doute sur la compatibilité de l'activité bénévole avec ses fonctions, il est recommandé d'en informer l'employeur, surtout s'il occupe un poste sensible ou a accès à des informations stratégiques.

Définition

L'**activité bénévole** correspond à toute prestation de services réalisée sans contrepartie financière, généralement au profit d'une association ou d'une organisation à but non lucratif. Au Luxembourg, le bénévolat se distingue du travail salarié et n'est pas régi par le Code du travail, sauf en cas de dissimulation d'une relation de travail salariée.

Le **principe de loyauté** découle de l'obligation générale de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail. Il impose au salarié de ne pas porter atteinte aux intérêts légitimes de son employeur, y compris en dehors du temps de travail, et de respecter la confidentialité des informations obtenues dans le cadre professionnel.

Conditions d'exercice

L'exercice d'une activité bénévole par un salarié est autorisé, sous réserve du respect de l'obligation de loyauté envers l'employeur. Le salarié ne doit pas exercer une activité bénévole concurrente à celle de son employeur, ni utiliser ou divulguer des informations confidentielles ou stratégiques de l'entreprise.

L'activité bénévole ne doit pas générer de **conflit d'intérêts**, ni porter atteinte à la réputation de l'employeur. Elle ne doit pas non plus compromettre la disponibilité, la performance ou la ponctualité du salarié dans l'exécution de ses fonctions contractuelles.

Le salarié doit également respecter les principes d'**égalité de traitement** et d'absence de discrimination, conformément aux obligations générales du Code du travail.

Modalités pratiques

Aucune déclaration préalable à l'employeur n'est imposée par la législation luxembourgeoise pour l'exercice d'une activité bénévole. Toutefois, il est recommandé au salarié d'informer son employeur en cas de doute sur la compatibilité de l'activité avec ses obligations contractuelles, notamment s'il occupe un poste sensible ou a accès à des informations confidentielles.

L'employeur peut prévoir, dans le contrat de travail ou le règlement interne, des clauses encadrant l'exercice d'activités extérieures, y compris bénévoles, sous réserve du respect du principe de proportionnalité et de la protection de la vie privée du salarié.

La traçabilité des échanges relatifs à la déclaration ou à l'encadrement d'activités extérieures doit être assurée, afin de garantir la transparence et la sécurité juridique des parties.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de sensibiliser les salariés à l'obligation de loyauté et aux risques liés à certaines activités bénévoles, en particulier dans les secteurs concurrentiels ou réglementés.

La mise en place d'une procédure interne de déclaration des activités extérieures, y compris bénévoles, permet d'anticiper d'éventuels conflits d'intérêts et de documenter les échanges. Une analyse au cas par cas est recommandée, en tenant compte de la nature de l'activité bénévole, de la position du salarié et des intérêts légitimes de l'entreprise.

Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée, justifiée par une atteinte avérée à la loyauté, et respecter les droits de la défense du salarié. L'encadrement humain des décisions disciplinaires reste obligatoire.

Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail** : obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi et loyauté envers l'employeur.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : protection contre le licenciement abusif, proportionnalité des sanctions disciplinaires.
- **Articles L.225-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Jurisprudence nationale** : extension de l'obligation de loyauté aux activités exercées en dehors du temps de travail, appréciation souveraine par les juridictions du fond.
- **Règlement interne ou contrat de travail** : possibilité d'encadrer les activités extérieures sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié.

L'exercice d'une activité bénévole n'est pas interdit, mais le salarié doit s'assurer qu'elle ne porte pas atteinte à l'obligation de loyauté envers son employeur. Toute sanction disciplinaire doit être justifiée, proportionnée et respecter les droits du salarié, sous peine de nullité.

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.