

# Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir discrètement incité des collègues à rejoindre une autre entreprise ?

## Réponse courte

Un salarié peut être sanctionné s'il a discrètement incité des collègues à rejoindre une autre entreprise, dès lors que cette démarche constitue une violation de son obligation de loyauté envers l'employeur. Cette sanction est possible si l'employeur apporte la preuve de démarches actives, répétées ou organisées de débauchage, et non d'une simple information sur des opportunités d'emploi.

Toute mesure disciplinaire doit être proportionnée à la gravité des faits, respecter la procédure prévue par le Code du travail luxembourgeois, et garantir l'égalité de traitement entre salariés. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit réunir des éléments concrets et licites avant d'engager une procédure.

## Définition

Le débauchage interne désigne le fait, pour un salarié, d'inciter activement ou discrètement des collègues à quitter leur employeur actuel afin de rejoindre une autre entreprise. Cette pratique peut viser une structure concurrente ou non, et s'effectue sans information préalable ou accord de l'employeur.

Ce comportement s'analyse comme une atteinte potentielle à la relation de confiance entre l'employeur et le salarié, en raison de la perturbation de l'organisation interne et du risque de perte de compétences pour l'entreprise.

## 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. Cette obligation, issue de l'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil, applicable au contrat de travail), implique de ne pas porter atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur.

Le débauchage de collègues constitue une violation de cette obligation lorsqu'il est caractérisé par des démarches actives, répétées ou organisées, visant à détourner du personnel au profit d'une autre entreprise. La simple information sur des opportunités d'emploi ne suffit pas à établir une faute, sauf en cas de manœuvres concertées ou de volonté de nuire à l'employeur.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, et toute mesure disciplinaire doit être proportionnée à la gravité des faits et appliquée sans discrimination.

## Modalités pratiques

L'employeur qui soupçonne un salarié d'avoir incité des collègues à rejoindre une autre entreprise doit réunir des preuves concrètes et licites, telles que des échanges de courriels, des témoignages ou des éléments matériels démontrant l'existence d'une démarche active de débauchage.

La charge de la preuve incombe à l'employeur. Toute procédure disciplinaire, y compris un licenciement pour motif grave, doit respecter les délais et formalités prévus à l'article [L.124-7](#) du Code du travail, notamment la notification écrite et la possibilité pour le salarié de présenter ses observations.

L'employeur doit également garantir la traçabilité des démarches et veiller à l'encadrement humain de la procédure, en informant le salarié de ses droits et en respectant la confidentialité des investigations.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer régulièrement les salariés de leur obligation de loyauté, notamment lors de l'intégration ou par le biais du règlement intérieur. L'insertion de clauses spécifiques relatives à la non-sollicitation ou à la loyauté dans les contrats de travail peut renforcer la prévention des risques de débauchage interne.

En cas de suspicion, il convient d'agir rapidement pour préserver les preuves, consulter le service juridique ou un avocat spécialisé, et privilégier le dialogue avant toute sanction. Les salariés doivent s'abstenir de toute démarche active de recrutement interne pour une autre entreprise tant que leur contrat de travail est en vigueur, sous peine de sanctions disciplinaires et, le cas échéant, de mise en cause de leur responsabilité civile.

## Cadre juridique

- **Article 1134 du Code civil** (exécution de bonne foi des conventions, applicable au contrat de travail)
- **Article [L.121-1](#) du Code du travail** (obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi)
- **Article [L.124-7](#) du Code du travail** (licenciement pour motif grave et procédure disciplinaire)
- **Article [L.225-1](#) et suivants du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- Jurisprudence nationale sur l'obligation de loyauté et la sanction du débauchage interne

La preuve du débauchage organisé incombe exclusivement à l'employeur. Toute mesure disciplinaire doit être précédée d'une analyse rigoureuse des faits et d'un strict respect des droits du salarié, notamment en matière de confidentialité et d'égalité de traitement.

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.