

Peut-on imposer une clause de loyauté via le règlement intérieur ?

Réponse courte

Il est possible d'imposer une **clause de loyauté** via le **règlement intérieur**, à condition qu'elle se limite à rappeler l'**obligation légale** existante de loyauté, d'intégrité et de discrétion prévue par l'article L.121-9 du Code du travail luxembourgeois. La clause ne doit pas créer de **nouvelles obligations substantielles** ni restreindre de manière disproportionnée les **droits fondamentaux** des salariés.

Toute restriction supplémentaire ou disposition excessive, notamment concernant la **vie privée** ou la **liberté d'expression** en dehors du temps de travail, serait susceptible d'être annulée par les juridictions. Le règlement intérieur doit respecter la **procédure légale de consultation**, et toute **sanction disciplinaire** liée à la clause de loyauté doit être motivée et conforme au Code du travail.

Définition

La **clause de loyauté** impose à tout salarié une obligation de **comportement loyal** envers son employeur pendant l'exécution du contrat de travail. Elle se traduit par l'interdiction de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, de divulguer des **informations confidentielles** ou de commettre des actes de **concurrence déloyale**. Cette obligation découle de l'article L.121-9 du Code du travail luxembourgeois, qui prévoit que le salarié doit exécuter son travail avec **loyauté, intégrité et discrétion**.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté s'applique de plein droit à toute relation de travail, indépendamment de toute stipulation contractuelle ou réglementaire. Elle s'étend à la durée du contrat de travail et, dans certains cas limités (confidentialité, non-concurrence), au-delà de la rupture du contrat, sous réserve de conditions strictes. L'employeur peut rappeler et préciser cette obligation dans le règlement intérieur, mais il ne peut ni l'étendre au-delà du cadre légal, ni imposer des restrictions disproportionnées ou contraires aux droits fondamentaux du salarié.

Modalités pratiques

L'insertion d'une clause de loyauté dans le règlement intérieur est licite à condition qu'elle se limite à rappeler l'obligation légale existante et à préciser les comportements attendus, sans créer de nouvelles obligations substantielles. Toute disposition qui viserait à restreindre la liberté d'expression, la vie privée ou la liberté d'exercer une activité professionnelle en dehors du temps de travail serait susceptible d'être annulée par les juridictions luxembourgeoises. Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des salariés, conformément à l'article

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formuler la clause de loyauté dans le règlement intérieur de manière claire, précise et proportionnée, en évitant toute généralisation excessive. La clause doit se limiter à rappeler l'interdiction de nuire à l'entreprise, de divulguer des informations confidentielles et de commettre des actes de concurrence déloyale. L'employeur doit veiller à ne pas empiéter sur la vie privée du salarié ni restreindre ses droits en dehors du temps de travail, sauf justification objective et proportionnée. Toute sanction disciplinaire fondée sur la violation de la clause de loyauté doit être motivée et respecter la procédure prévue par le Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-9</u> du Code du travail	Obligation de loyauté, d'intégrité et de discrétion du salarié
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u> du Code du travail	Codécision dans les entreprises de 150 salariés et plus
Jurisprudence luxembourgeoise	L'obligation de loyauté s'impose à tout salarié, mais toute restriction supplémentaire doit être justifiée et proportionnée

L'employeur ne peut pas, par le règlement intérieur, imposer une clause de loyauté allant au-delà de l'obligation légale ou restreignant indûment les droits fondamentaux du salarié. Toute disposition excessive est susceptible d'être annulée en cas de litige.

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.