

Nous recevons la question suivante de Monsieur Michael W., dirigeant d'une PME : « Un employé a-t-il le droit d'exercer une activité accessoire sans en avertir son employeur ? Nous avons en effet eu connaissance du fait qu'un de nos travailleurs exerce une activité complémentaire, sans qu'il ne nous ait rien dit. Cette activité n'est pas directement concurrente à la nôtre, mais reste dans un domaine similaire ».

Le règlement de travail (ou le contrat de travail) peut parfaitement prévoir une obligation pour un travailleur d'informer préalablement son employeur du fait qu'il exerce une activité accessoire/complémentaire.

Attention, il ne peut s'agir que d'une obligation d'information et non d'une interdiction pure et simple de toute autre activité en-dehors du contrat de travail.

En effet, une récente loi du 7 octobre 2022 prévoit expressément que « L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le permet ».

Ainsi, selon la législation, il est possible d'interdire aux travailleurs d'exercer une activité concurrente à celle de l'employeur. Toute forme de concurrence, même « loyale », est en effet interdite, de par la loi, pendant l'exécution du contrat de travail (un manquement à cette obligation peut constituer un motif grave justifiant la rupture du contrat sans préavis ni indemnité, sans préjudice du droit de l'employeur de réclamer des dommages et intérêts).

Selon nous, il est en outre également possible d'interdire une activité complémentaire contraire aux bonnes vies et mœurs et/ou qui rendrait impossible la bonne exécution du contrat de travail (par exemple, parce que cette activité implique des horaires de nuit fréquents, qui ne permettent pas au travailleur de se reposer suffisamment avant de reprendre son activité principale).

Pour en revenir à la question de Monsieur Michael W., nous conseillerions de procéder comme suit :

Convoquer le travailleur à un entretien afin de vérifier si l'activité n'est pas, d'une quelconque façon, concurrente à celle de l'entreprise ;

Informé ensuite par écrit le travailleur du fait que l'activité accessoire qu'il exerce n'est autorisée que tant qu'elle n'est pas concurrente à celle de l'entreprise, et qu'à défaut, l'employeur prendra des sanctions, qui peuvent aller jusqu'à un licenciement pour motif grave.

Autre question : que se passerait-il si, malgré une clause reprise dans le règlement de travail imposant aux travailleurs d'informer préalablement l'employeur de l'exercice d'une activité complémentaire, un employeur apprend que cette obligation n'a pas été respectée par l'un de ses travailleurs ? L'employeur pourra selon nous à tout le moins adresser un avertissement écrit au travailleur, ou, selon les

circonstances et la gravité de la situation, procéder à un licenciement, voire à un licenciement pour motif grave.

* *

*

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).