

# Une clause de non-concurrence est-elle valable dans un contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Une **clause de non-concurrence** est valable dans un contrat de travail au Luxembourg uniquement si elle respecte strictement les conditions prévues par l'article [L.125-8](#) du Code du travail. Elle doit être rédigée par écrit, limitée à 12 mois maximum, restreinte géographiquement et sectoriellement, et réservée aux salariés dont la rémunération annuelle brute atteint au moins **65 991,88 €** (indice 968,04 au 1er mai 2025).

La clause ne s'applique que si l'ancien salarié exerce une activité concurrente en tant qu'**entrepreneur individuel**. Elle ne vise pas l'activité salariée chez un concurrent ni la détention de parts sociales. Si l'une des conditions légales n'est pas remplie, la clause est nulle et réputée non écrite.

## Définition

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage, après la cessation de son contrat de travail, à ne pas exercer une activité concurrente en exploitant une **entreprise personnelle** susceptible de porter préjudice à son ancien employeur. Cette clause vise à protéger les intérêts économiques et le savoir-faire de l'entreprise, en limitant temporairement la liberté professionnelle du salarié pour une durée, un secteur et une zone géographique déterminés.

Selon l'article [L.125-8](#) CT, cette clause ne concerne que l'activité d'entrepreneur individuel et non l'activité salariée chez un concurrent.

## Questions fréquentes

### Combien de temps peut durer une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

La durée maximale d'une clause de non-concurrence au Luxembourg est de 12 mois à compter de la fin effective du contrat de travail. Cette limitation temporelle est impérative et toute clause dépassant cette durée serait nulle et réputée non écrite.

### L'employeur peut-il renoncer à une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence au plus tard au moment de la notification de la rupture du contrat. Cette renonciation écrite libère immédiatement le salarié de son obligation de non-concurrence.

### Quelles sont les conditions pour qu'une clause de non-concurrence soit valable au Luxembourg ?

Une clause de non-concurrence est valable au Luxembourg si elle respecte strictement les conditions de l'article L.125-8 du Code du travail : être rédigée par écrit, limitée à 12 mois maximum, restreinte géographiquement et sectoriellement, réservée aux salariés gagnant au moins 64.382,45€ bruts par an, et justifiée par un intérêt légitime de l'employeur.

### Qui peut être soumis à une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

Seuls les salariés dont la rémunération annuelle brute atteint au moins 64.382,45€ (indice 944,43 au 1er janvier 2024) peuvent être soumis à une clause de non-concurrence. Cette clause ne s'applique que si l'ancien salarié exerce une activité concurrente en tant qu'entrepreneur individuel, pas en tant que salarié chez un concurrent.

## Conditions d'exercice

Pour être valable au Luxembourg, la clause de non-concurrence doit impérativement respecter les conditions cumulatives suivantes :

Critère	Exigence	Base légale
<b>Forme</b>	Rédigée par écrit dans le contrat ou un avenant signé	Art. <u>L.125-8</u> CT
<b>Durée maximale</b>	12 mois à compter de la fin effective du contrat	Art. <u>L.125-8</u> CT
<b>Zone géographique</b>	Limitée à la zone de concurrence réelle, ne pouvant excéder le territoire luxembourgeois	Art. <u>L.125-8</u> CT
<b>Secteur d'activité</b>	Uniquement les activités susceptibles de concurrencer directement celles de l'employeur	Art. <u>L.125-8</u> CT
<b>Seuil de rémunération</b>	Salaire annuel brut minimum de 65 991,88 € (indice 968,04 au 1er mai 2025)	RGD 11 juillet 1989 (6 817,07 € à l'indice 100)
<b>Intérêt légitime</b>	Justification par la protection du savoir-faire, de la clientèle ou des secrets d'affaires	Art. <u>L.125-8</u> CT
<b>Champ d'application</b>	Uniquement l'exploitation d'une entreprise personnelle concurrente (pas l'activité salariée chez un concurrent)	Art. <u>L.125-8</u> CT

## Modalités pratiques

La clause de non-concurrence prend effet et s'applique selon les modalités suivantes :

Élément	Détails
<b>Prise d'effet</b>	À la cessation du contrat (démission, licenciement sauf faute grave, fin de CDD, résiliation d'un commun accord)
<b>Renonciation</b>	L'employeur peut renoncer par notification écrite au plus tard au moment de la notification de la rupture
<b>Activité visée</b>	Uniquement l'exploitation d'une entreprise personnelle concurrente
<b>Activités non visées</b>	Activité salariée chez un concurrent, détention de parts sociales, participation à une société
<b>Non-respect par le salarié</b>	Dommages-intérêts, clause pénale possible (sous réserve de modération judiciaire)
<b>Clause non conforme</b>	Nullité, clause réputée non écrite ; possibilité pour le juge de modifier les conditions

## Pratiques et recommandations

**Définir précisément** la durée, le secteur d'activité et la zone géographique dans la clause. Vérifier que le seuil de rémunération annuelle du salarié est atteint au moment du départ et justifier l'intérêt légitime de l'employeur à la protection de ses intérêts commerciaux.

**Prévoir une clause pénale** proportionnée et raisonnable pour dissuader les violations. Ne pas restreindre excessivement la liberté professionnelle du salarié sous peine de nullité de la clause.

**Documenter la procédure** de renonciation et conserver une copie signée du contrat ou avenant. Vérifier annuellement les seuils de rémunération indexés pour s'assurer que la clause reste applicable.

**Suivre les évolutions jurisprudentielles** concernant les clauses renforcées. La jurisprudence récente (arrêt du 13 novembre 2014, n°39706) admet la possibilité de clauses plus étendues avec contrepartie financière, sous condition de proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.125-8</u> du Code du travail	Dispositions principales sur la clause de non-concurrence
Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989	Seuils de rémunération et modalités d'application (6 817,07 € à l'indice 100)
Arrêt Cour d'appel, 13 novembre 2014 (n°39706)	Validation des clauses renforcées avec contrepartie financière
Chambre des Salariés	Interprétation et seuils actualisés

Le seuil de rémunération est indexé et doit être vérifié à chaque application : actuellement 65 991,88 € (indice 968,04). Toute clause ne respectant pas strictement les conditions légales est nulle et ne produit aucun effet. La clause ne s'applique que pour l'activité d'entrepreneur individuel.

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.