

# Quelle est la durée maximale d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée maximale d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail au Luxembourg est strictement limitée à **12 mois** à compter de la date de cessation effective du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Toute stipulation prévoyant une durée supérieure est réputée nulle pour l'excédent, et cette limite de 12 mois est impérative, sans possibilité de dérogation contractuelle.

## 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 susceptible de porter préjudice à son ancien employeur. Elle vise à protéger les intérêts économiques et commerciaux de l'entreprise, en limitant la liberté professionnelle du salarié dans des conditions strictement encadrées par le Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment rédiger une clause de non-concurrence valable au Luxembourg ?

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit être rédigée par écrit, définir clairement les activités interdites, préciser la zone géographique (limitée aux zones d'activité de l'employeur), et respecter la durée maximale de 12 mois. Elle doit être proportionnée à la nature du poste et aux intérêts légitimes de l'entreprise.

### Dans quels cas la clause de non-concurrence ne s'applique-t-elle pas ?

La clause de non-concurrence ne s'applique pas si la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai ou si l'employeur met fin au contrat sans motif grave. De plus, toute clause excessive ou imprécise peut être annulée partiellement ou totalement par les juridictions luxembourgeoises.

### Quelle est la durée maximale d'une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

La durée maximale d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail au Luxembourg est strictement limitée à 12 mois à compter de la date de cessation effective du contrat de travail. Cette limite est impérative et toute stipulation prévoyant une durée supérieure est réputée nulle pour l'excédent.

### Quels salariés peuvent être soumis à une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

Seuls les salariés dont la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal peuvent être soumis à une clause de non-concurrence. Pour l'année 2025, ce seuil est fixé à 54 336 €. La clause doit également être prévue par écrit dans le contrat de travail ou un avenant.

## Conditions d'exercice

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit impérativement remplir les conditions suivantes :

- Elle doit être prévue par écrit, soit dans le contrat de travail initial, soit dans un avenant signé par les deux parties.
- Elle ne peut concerner que les salariés dont la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal (fixé à 54 336 € pour l'année 2025).
- Elle doit être limitée quant à sa durée, à sa portée géographique et aux activités visées.
- Elle ne peut interdire au salarié que l'exercice d'activités susceptibles de concurrencer effectivement l'employeur, dans un secteur d'activité déterminé.

## Modalités pratiques

La durée maximale d'une clause de non-concurrence au Luxembourg est strictement limitée à 12 mois à compter de la date de cessation effective du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission). Toute stipulation prévoyant une durée supérieure est réputée nulle pour l'excédent. La clause doit également préciser le périmètre géographique, qui ne peut excéder les zones où l'employeur exerce effectivement ses activités. La limitation doit être proportionnée à la nature du poste occupé et à l'intérêt légitime de l'entreprise. La clause ne s'applique pas si la rupture du contrat intervient pendant la période d'essai ou si l'employeur met fin au contrat sans motif grave.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger la clause de non-concurrence de manière précise, en définissant clairement les activités interdites, la zone géographique concernée et la durée exacte (maximum 12 mois). L'employeur doit veiller à ne pas étendre la clause au-delà de ce qui est nécessaire à la protection de ses intérêts légitimes, sous peine de voir la clause annulée partiellement ou totalement par les juridictions compétentes. Il est conseillé de prévoir une contrepartie financière, bien que la loi ne l'impose pas expressément, afin de renforcer la validité de la clause en cas de litige. La clause doit être systématiquement revue lors de toute modification substantielle du contrat de travail.

## Cadre juridique

La clause de non-concurrence est régie par les articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'interprétation stricte de ces dispositions, notamment en ce qui concerne la durée maximale de 12 mois et l'exigence de proportionnalité. Les tribunaux luxembourgeois sanctionnent toute clause excessive ou imprécise, et n'hésitent pas à en réduire la portée ou à la déclarer nulle. Les seuils de rémunération et les conditions de validité sont régulièrement actualisés par voie réglementaire.

La durée maximale de 12 mois est impérative : toute clause prévoyant une durée supérieure sera automatiquement réduite à cette limite par les juridictions luxembourgeoises, sans possibilité de dérogation contractuelle.

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.