Peut-on établir une clause de non-sollicitation dans un contrat de travail intérimaire ?

Réponse courte

Non, il n'est pas possible d'établir une **clause de non-sollicitation** valable dans un contrat de travail intérimaire au Luxembourg. Le **Code du travail luxembourgeois** interdit expressément dans son article L.131-6 toute clause interdisant au salarié intérimaire de s'engager dans un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice après cessation de la mission. Cette interdiction légale rend **nulle et sans effet** toute clause de non-sollicitation restrictive dans le cadre de l'intérim.

De plus, l'article L.125-8 du Code du travail, qui régit les clauses de non-concurrence, ne s'applique qu'à l'**exploitation d'une entreprise personnelle** et non aux activités salariées ou de sollicitation. Les clauses de non-sollicitation portant atteinte à la **liberté du travail** sont donc juridiquement irrecevables dans le contexte du travail intérimaire luxembourgeois.

Définition

Une **clause de non-sollicitation** est une stipulation contractuelle par laquelle une partie s'engage à ne pas démarcher, recruter ou solliciter directement ou indirectement les salariés, clients ou partenaires de l'autre partie pendant une période déterminée. Cette clause se distingue de la clause de non-concurrence car elle ne vise pas l'exercice d'une activité similaire, mais spécifiquement les actes de démarchage ou de sollicitation.

Au Luxembourg, dans le contexte du **travail intérimaire**, de telles clauses sont **juridiquement impossibles** en raison des interdictions expresses du Code du travail qui protègent la **liberté de mouvement professionnel** du salarié intérimaire et le droit de l'entreprise utilisatrice d'embaucher le salarié à l'issue de la mission.

Questions fréquentes

Comment les entreprises d'intérim peuvent-elles protéger leurs intérêts sans utiliser de clauses restrictives ?

Les entreprises d'intérim doivent privilégier des stratégies alternatives légales comme la fidélisation par la qualité des missions, la formation continue, le développement de perspectives d'évolution, et l'établissement de relations professionnelles durables. Ces bonnes pratiques RH sont plus efficaces et conformes au droit luxembourgeois.

Peut-on inclure une clause de non-sollicitation dans un contrat de travail intérimaire au Luxembourg ?

Non, il est impossible d'établir une clause de non-sollicitation valable dans un contrat de travail intérimaire au Luxembourg. L'article L.131-6 du Code du travail interdit expressément toute clause interdisant au salarié intérimaire de s'engager avec l'entreprise utilisatrice après la mission, rendant automatiquement nulle toute clause restrictive de ce type.

Que dit la loi luxembourgeoise sur l'embauche d'un salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice ?

La loi luxembourgeoise protège expressément le droit du salarié intérimaire d'être embauché par l'entreprise utilisatrice. L'article L.131-6 du Code du travail rend nulle toute clause contractuelle qui interdirait cette embauche, garantissant ainsi la liberté de mouvement professionnel et favorisant l'accès à l'emploi permanent.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conséquences juridiques si une clause de non-sollicitation est insérée dans un contrat intérimaire ?

Toute clause de non-sollicitation dans un contrat intérimaire est automatiquement nulle et ne produit aucun effet juridique, même si elle est acceptée par le salarié. L'entreprise s'expose également à des sanctions légales, des risques contentieux et une possible requalification des contrats pour non-respect de l'interdiction légale.

Conditions d’exercice

Selon le **droit luxembourgeois**, les clauses de non-sollicitation dans les contrats de travail intérimaire sont **juridiquement impossibles** pour les raisons suivantes :

Interdiction légale expresse : L'article L.131-6 du Code du travail stipule que **"est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au salarié intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission"**.

Protection de la mobilité professionnelle : Le législateur luxembourgeois a expressément voulu protéger la **liberté du travail** des salariés intérimaires et leur permettre une transition vers un emploi permanent chez l'entreprise utilisatrice sans entrave contractuelle.

Limite de l'article L.125-8 : La clause de non-concurrence prévue à l'article L.125-8 ne concerne que l'**"exploitation d'une entreprise personnelle"** et ne s'étend pas aux activités salariées ou aux actes de sollicitation dans le cadre d'un lien de subordination.

Nullité automatique : Toute clause de non-sollicitation insérée dans un contrat de mission intérimaire est **automatiquement nulle** et ne produit aucun effet juridique, même si elle est acceptée par le salarié.

Modalités pratiques

Face à l'impossibilité juridique d'établir des clauses de non-sollicitation dans les contrats intérimaires, les **responsables RH** doivent :

Respecter l'interdiction légale : Ne pas insérer de clauses de non-sollicitation dans les contrats de mission, sous peine de nullité automatique et de risques contentieux.

Informer les parties : Rappeler à l'entreprise utilisatrice et au salarié intérimaire que l'**embauche directe** à l'issue de la mission est un droit protégé par la loi luxembourgeoise.

Mise en conformité des contrats : Supprimer toute clause restrictive concernant la sollicitation, l'embauche ou les relations post-mission entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Alternative légale : Plutôt que des restrictions contractuelles, privilégier les **bonnes pratiques RH** comme la fidélisation, la formation, et le développement de relations professionnelles durables avec les salariés intérimaires.

Documentation juridique : Conserver la traçabilité du respect de l'article L.131-6 dans tous les contrats de mission pour éviter tout risque de requalification ou de contentieux.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux **responsables RH** de :

Formation des équipes : Sensibiliser tous les intervenants dans la gestion de l'intérim (RH, juridique, opérationnel) à l'interdiction absolue des clauses restrictives dans ce domaine.

Révision des modèles de contrats : Effectuer un audit complet des contrats de mission et de mise à disposition pour s'assurer de l'absence de toute clause de non-sollicitation.

Communication transparente : Informer les entreprises utilisatrices que l'embauche des salariés intérimaires à l'issue des missions est non seulement autorisée mais encouragée par le législateur luxembourgeois.

Stratégie alternative : Développer des **politiques de fidélisation** basées sur la qualité des missions, la formation continue, et les perspectives d'évolution plutôt que sur des restrictions contractuelles interdites.

Veille juridique : Maintenir une surveillance active des évolutions législatives et jurisprudentielles en matière de travail intérimaire pour assurer une conformité permanente.

Conseil juridique préalable : Faire valider par un spécialiste en droit du travail luxembourgeois tous les contrats et clauses avant mise en application.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont :

Code du travail luxembourgeois : Article L.131-6 (interdiction expresse des clauses d'embauche restrictives dans les contrats de mission), articles L.131-1 à L.131-21 (travail intérimaire), article L.125-8 (clause de non-concurrence limitée à l'exploitation d'entreprise personnelle).

Principe de liberté du travail : Protection constitutionnelle et légale de la **mobilité professionnelle** des salariés, particulièrement renforcée pour les travailleurs intérimaires.

Jurisprudence luxembourgeoise : Décisions confirmant l'**nullité automatique** de toute clause portant atteinte à la liberté d'embauche des salariés intérimaires par les entreprises utilisatrices.

Protection européenne : Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, transposée en droit luxembourgeois, qui garantit l'égalité de traitement et la liberté de mouvement professionnel.

L'interdiction des clauses de non-sollicitation dans les contrats intérimaires au Luxembourg est **absolue et non négociable**. Toute tentative de contournement de cette interdiction expose l'entreprise de travail intérimaire à des sanctions légales, à la nullité des clauses concernées et à des risques de requalification des contrats. Cette position du législateur luxembourgeois vise à **protéger la mobilité professionnelle** des salariés intérimaires et à favoriser leur accès à l'emploi permanent. Il est essentiel pour les

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

responsables RH de respecter scrupuleusement cette interdiction et de s'appuyer sur d'autres mécanismes légaux pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

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.