

# Est-ce qu'une clause de non-sollicitation peut figurer 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.

La clause de non-sollicitation peut traditionnellement concerner :

- Le **démarchage de salariés** pour les recruter
- La **sollicitation de clients** ou de partenaires commerciaux
- Les **actes de prospection** directe ou indirecte
- Les **contacts professionnels** établis dans le cadre de la mission

Cependant, dans le cadre de l'intérim au Luxembourg, toutes ces restrictions sont **légalement interdites**.

## Questions fréquentes

### 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 nulle et sans effet toute clause restrictive de ce type.

### Pourquoi les clauses de non-sollicitation sont-elles interdites dans l'intérim au Luxembourg ?

Le législateur luxembourgeois a 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. Cette protection vise à favoriser la mobilité professionnelle et l'accès à l'emploi permanent des travailleurs intérimaires.

### Que se passe-t-il si une clause de non-sollicitation est insérée dans un contrat intérimaire ?

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. Cette nullité découle de l'interdiction légale expresse prévue par le Code du travail luxembourgeois qui protège la liberté de mouvement professionnel des intérimaires.

### Quelles alternatives légales existent pour les entreprises d'intérim au Luxembourg ?

Les entreprises d'intérim peuvent développer des stratégies alternatives légales comme des politiques de fidélisation basées sur la qualité des missions, proposer des formations continues et des perspectives d'évolution, créer des relations professionnelles durables sans restrictions contractuelles, et améliorer les conditions de travail et la rémunération.

## 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 (article L.131-6)** : Le 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 sur la non-concurrence** : 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.

**Protection symétrique (article L.131-4)** : L'article L.131-4 interdit également à l'entrepreneur de travail intérimaire d'insérer dans le contrat de mise à disposition une clause interdisant à l'utilisateur d'embaucher le salarié intérimaire.

## 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 **jamais insérer** de clauses de non-sollicitation dans les contrats de mission
- **Supprimer immédiatement** toute clause existante de ce type
- **S'abstenir** de toute tentative de contournement de cette interdiction

### Informers les parties prenantes :

- **Rappeler** à l'entreprise utilisatrice que l'embauche directe à l'issue de la mission est un droit protégé
- **Sensibiliser** les salariés intérimaires à leurs droits de mobilité professionnelle
- **Former** les équipes commerciales sur ces obligations légales

### Mise en conformité des contrats :

- **Auditer** tous les modèles de contrats de mission existants
- **Éliminer** toute clause restrictive concernant la sollicitation ou l'embauche
- **Réviser** les relations post-mission entre salariés intérimaires et entreprises utilisatrices

### Documentation et traçabilité :

- **Conserver** la preuve du respect de l'article L.131-6 dans tous les contrats
- **Documenter** les processus de conformité légale
- **Tracer** les modifications apportées aux contrats existants

## Pratiques et recommandations

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

### Formation et sensibilisation :

- **Former** tous les intervenants (RH, juridique, commercial) à l'interdiction absolue
- **Sensibiliser** les équipes sur les risques de non-conformité
- **Organiser** des sessions de mise à jour régulières sur le droit du travail intérimaire

### Stratégies alternatives légales :

- **Développer** des politiques de fidélisation basées sur la qualité des missions
- **Proposer** des formations continues et des perspectives d'évolution
- **Créer** des relations professionnelles durables sans restrictions contractuelles
- **Améliorer** les conditions de travail et la rémunération

#### **Gestion des risques :**

- **Effectuer** un audit complet des contrats de mission et de mise à disposition
- **Consulter** un spécialiste en droit du travail luxembourgeois avant toute modification contractuelle
- **Mettre en place** une veille juridique sur l'évolution de la législation
- **Réviser** périodiquement les pratiques pour assurer une conformité permanente

#### **Communication transparente :**

- **Informé** clairement les entreprises utilisatrices de leurs droits d'embauche
- **Expliquer** aux salariés intérimaires leur liberté de mouvement professionnel
- **Documenter** toutes les communications relatives à ces droits

## **Cadre juridique**

Les principales dispositions applicables sont :

- **Article L.131-6 du Code du travail luxembourgeois :**
  - Interdiction expresse des clauses d'embauche restrictives dans les contrats de mission
  - Nullité automatique de toute clause contraire
  - Protection de la liberté de travail des salariés intérimaires
- **Article L.131-4 :**
  - Interdiction symétrique dans les contrats de mise à disposition
  - Protection du droit d'embauche des entreprises utilisatrices
- **Articles L.131-1 à L.131-21 :**
  - Réglementation complète du travail intérimaire
  - Définitions et obligations des parties
- **Article L.125-8 :**
  - Clause de non-concurrence limitée à l'exploitation d'entreprise personnelle
  - Non-application aux activités salariées

**Principe constitutionnel** : Protection de la **liberté du travail** et de la mobilité professionnelle, 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
- Garantie de l'égalité de traitement et de 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 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.