Une clause de non-concurrence peut-elle couvrir spécifiquement le périmètre international ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir une clause de non-concurrence spécifique à l'international dans un contrat de travail luxembourgeois, conformément à l'article **L.125-8** du Code du travail, à condition que l'employeur justifie d'**intérêts économiques effectifs** dans chaque pays concerné (contrats, filiales, clientèle).

La clause doit respecter les conditions légales : **limitation à 12 mois** après la fin du contrat, restriction à un **secteur d'activité déterminé**, précision géographique et sectorielle, et information claire du salarié lors de la signature. Le salarié doit percevoir une rémunération brute annuelle supérieure à quatre fois le salaire social minimum. Les formulations vagues telles que « tous pays étrangers » doivent être évitées. Toute clause trop large ou imprécise sera réputée **nulle ou réduite** par les tribunaux luxembourgeois.

Définition

La clause de non-concurrence est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage, à la cessation de son contrat de travail, à ne pas exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur. Au Luxembourg, cette clause vise à protéger les intérêts économiques et commerciaux de l'employeur. Lorsqu'elle est dite « internationale », la clause entend restreindre l'activité du salarié au-delà du territoire luxembourgeois, couvrant un ou plusieurs pays étrangers.

Questions fréquentes

Faut-il informer le salarié lors de la signature ?

Oui, l'employeur doit informer clairement le salarié lors de la signature : portée de la clause, durée, secteur, périmètre géographique, conséquences en cas de violation. Cette information préalable conditionne le consentement éclairé et la validité juridique de l'engagement de non-concurrence.

La clause doit-elle être limitée à un secteur ?

Oui, la clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé. Une rédaction trop générale ou couvrant tous les secteurs serait disproportionnée. Le secteur visé doit correspondre aux intérêts économiques effectifs de l'employeur, démontrables par des éléments objectifs.

Quel salaire minimum pour bénéficier de la clause ?

Le salarié doit percevoir une rémunération brute annuelle supérieure à 4 fois le salaire social minimum luxembourgeois pour que la clause soit valable. Cette condition de rémunération garantit que la clause s'applique à des cadres ou experts dont l'activité justifie une protection particulière.

Quelle durée maximale pour la clause de non-concurrence ?

La clause de non-concurrence est limitée à 12 mois après la fin du contrat selon l'article L.125-8 du Code du travail. Toute clause prévoyant une durée supérieure est réputée nulle ou réduite par les tribunaux luxembourgeois pour atteinte excessive à la liberté professionnelle.

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

Quelles précisions géographiques sont requises ?

La clause doit préciser géographiquement les pays ou zones concernés. Les formulations vagues telles que « tous pays étrangers » sont à éviter et seront réputées nulles ou réduites par les tribunaux. La précision géographique conditionne la validité et l'opposabilité de la clause.

Une clause de non-concurrence peut-elle couvrir spécifiquement le périmètre international ?

Oui, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail, à condition que l'employeur justifie d'intérêts économiques effectifs dans chaque pays concerné (contrats, filiales, clientèle). La clause doit être précise et proportionnée pour être opposable au salarié.

Conditions d’exercice

La validité d'une clause de non-concurrence, y compris à l'international, est strictement encadrée par l'article L.125-8 du Code du travail. Elle n'est licite que si les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié doit percevoir, au moment de la signature du contrat, une rémunération brute annuelle supérieure à quatre fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.
- La clause doit être limitée quant à sa durée (maximum 12 mois après la fin du contrat).
- Elle doit être circonscrite à un secteur d'activité déterminé correspondant à celui de l'employeur.
- La clause doit être limitée géographiquement à des zones où l'employeur exerce effectivement des activités ou a des intérêts économiques réels et actuels.
- Elle ne peut pas empêcher le salarié d'exercer toute activité professionnelle, mais seulement celles susceptibles de concurrencer l'employeur.

L'extension de la clause à l'international n'est possible que si l'employeur justifie d'intérêts économiques effectifs dans les pays concernés. Une clause couvrant des territoires où l'employeur n'a aucune activité ou intérêt avéré serait réputée nulle.

Modalités pratiques

Pour qu'une clause de non-concurrence internationale soit valable, elle doit :

- Définir précisément les pays ou régions concernés, en lien direct avec les activités de l'employeur.
- Justifier l'existence d'intérêts économiques ou commerciaux dans chaque territoire visé.
- Être rédigée de manière claire, sans ambiguïté sur la portée géographique et sectorielle.
- Prévoir, le cas échéant, une contrepartie financière adéquate si la clause s'applique postérieurement à la rupture du contrat, bien que la loi luxembourgeoise ne l'impose pas expressément.
- Être portée à la connaissance du salarié au plus tard lors de la signature du contrat de travail ou d'un avenant.

Toute clause dont la portée géographique excède les intérêts légitimes de l'employeur ou qui n'est pas suffisamment précise s'expose à la nullité partielle ou totale.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter la clause** aux pays où l'employeur dispose d'établissements, de clients ou d'activités avérées, et d'**éviter les formulations générales** telles que « tous pays étrangers » ou « à l'international » sans précision. Les **intérêts économiques** dans chaque pays visé doivent être documentés (contrats, filiales, clientèle), et la clause doit être **révisée régulièrement** pour l'adapter à l'évolution du périmètre d'activité de l'employeur. Le salarié doit être **clairement informé** de la portée exacte de la clause lors de la conclusion du contrat.

La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne les clauses disproportionnées ou imprécises, notamment lorsqu'elles restreignent la liberté de travail du salarié au-delà de ce qui est nécessaire à la protection des intérêts de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-8 Code du travail	Encadrement de la clause de non-concurrence
Jurisprudence nationale	Interprétation stricte, limitation géographique et sectorielle

Une clause de non-concurrence internationale ne peut être valable que si elle est strictement proportionnée aux intérêts économiques réels de l'employeur dans chaque pays visé ; toute extension abusive ou imprécise expose l'employeur à un risque de nullité.

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.