# Une clause de non-concurrence signée dans un contrat précédent bloque-t-elle une embauche ?

## Réponse courte

Une **clause de non-concurrence** signée dans un contrat précédent ne bloque pas formellement une embauche, mais elle limite la possibilité pour le salarié d'exercer certaines activités concurrentes pendant la période et dans la zone prévues, si la clause respecte les conditions légales requises.

Le salarié et le nouvel employeur s'exposent à des risques juridiques importants en cas de violation : action en responsabilité civile, dommages-intérêts et restitution d'une éventuelle contrepartie financière. La clause de base ne s'applique qu'aux salariés dont le salaire annuel brut dépasse **67 641,70 €** (indice 992,24) et ne peut excéder 12 mois après la fin du contrat, dans un périmètre géographique limité. Avant toute embauche, il est essentiel de vérifier la validité juridique de la clause.

## Définition

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage, à l'issue de la relation de travail, à ne pas exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur par l'exploitation d'une **entreprise personnelle** (activité indépendante). Cette clause vise à protéger les intérêts commerciaux, le savoir-faire et la clientèle de l'employeur.

Elle ne produit d'effets qu'après la **cessation effective du contrat de travail** et ne s'applique jamais pendant la période d'exécution du contrat. Durant le contrat, le salarié est soumis à une obligation de loyauté distincte qui l'empêche de faire concurrence déloyale à son employeur.

La jurisprudence luxembourgeoise (arrêt de la Cour d'appel du 13 novembre 2014, n°39706) a admis la validité de **clauses renforcées** qui interdisent également au salarié d'entrer au service d'une entreprise concurrente, mais uniquement si une **contrepartie financière adéquate** est prévue contractuellement et si la clause respecte le principe de proportionnalité.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier la validité d'une clause de non-concurrence ?

Avant toute embauche, il est essentiel de vérifier la validité juridique de la clause : seuil salarial atteint, durée raisonnable, périmètre géographique limité, intérêt légitime de l'ancien employeur, et proportionnalité globale. Un avis juridique préalable sécurise l'opération de recrutement.

### Quel périmètre géographique pour une clause de non-concurrence valable ?

Le périmètre géographique doit être limité et proportionné à l'enjeu protégé. Une clause couvrant le Luxembourg et la Grande Région transfrontalière est généralement admise. Une clause mondiale ou sans délimitation géographique est systématiquement invalidée par les tribunaux luxembourgeois car disproportionnée.


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

**Quel salaire minimum pour qu'une clause de non-concurrence soit valable ?**

La clause de non-concurrence ne s'applique qu'aux salariés dont le salaire annuel brut dépasse 65 991,88 € (indice 968,04). En dessous de ce seuil, la clause est inopposable au salarié, qui peut librement exercer toute activité concurrente après la fin de son contrat précédent.

**Quelle durée maximale pour une clause de non-concurrence au Luxembourg ?**

La clause de non-concurrence ne peut excéder 12 mois après la fin du contrat. Au-delà, la clause est nulle de plein droit. Cette durée doit être proportionnée à l'enjeu protégé et au secteur d'activité, sous peine de révision ou d'annulation par les tribunaux luxembourgeois.

**Quels risques pour le nouvel employeur en cas de violation de clause ?**

Le salarié et le nouvel employeur s'exposent à des risques juridiques importants : action en responsabilité civile, dommages et intérêts au profit de l'ancien employeur, et restitution d'une éventuelle contrepartie financière. La complicité du nouvel employeur peut engager sa propre responsabilité civile.

**Une clause de non-concurrence d'un contrat précédent bloque-t-elle une nouvelle embauche ?**

Non, une clause de non-concurrence ne bloque pas formellement une embauche, mais elle limite la possibilité pour le salarié d'exercer certaines activités concurrentes pendant la période et dans la zone prévues, si la clause respecte les conditions légales luxembourgeoises requises pour sa validité.

**Une contrepartie financière est-elle due pour la clause de non-concurrence ?**

Le droit luxembourgeois n'impose pas de contrepartie financière obligatoire pour la validité d'une clause de non-concurrence. Toutefois, en cas de stipulation contractuelle prévoyant une contrepartie, le salarié doit la restituer en cas de violation de la clause par exercice d'une activité concurrente prohibée.

## Conditions d’exercice

Pour être valable et opposable, la clause de non-concurrence doit respecter des conditions cumulatives strictes. Toute clause ne respectant pas l'une de ces conditions est réputée non écrite.


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

| Critère | Clause de base (L.125-8) | Clause renforcée (jurisprudence 2014) |
|---|---|---|
| **Champ d'application** | Entreprise personnelle uniquement (indépendant) | Possibilité d'interdire le travail chez un concurrent |
| **Forme** | Écrite (contrat ou avenant) | Écrite (contrat ou avenant) |
| **Seuil salarial** | Salaire annuel brut > 67 641,70 € (indice 992,24) | Salaire annuel brut > 67 641,70 € (indice 992,24) |
| **Secteur** | Secteur professionnel déterminé, activités similaires | Secteur professionnel déterminé, activités similaires |
| **Durée maximale** | 12 mois maximum après fin du contrat | 12 mois maximum (jurisprudence peut accepter plus si proportionné) |
| **Zone géographique** | Localités de concurrence réelle, max. territoire national | Peut dépasser le Luxembourg si proportionné et justifié |
| **Contrepartie financière** | NON obligatoire par la loi | OUI obligatoire pour validité |
| **Conséquence non-respect** | Clause nulle et inopposable | Clause peut être réduite par le juge (pouvoir de réfaction) |

**Cas d'inapplicabilité** : La clause ne s'applique pas si l'employeur a résilié le contrat sans respecter le délai de préavis (article L.124-3) ou sans être autorisé par un motif grave (article L.124-10).

## Modalités pratiques

Lorsqu'un candidat à l'embauche est lié par une clause de non-concurrence, le nouvel employeur doit vérifier sa validité et sa portée avant de finaliser le recrutement :


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

| Élément | Détails pratiques |
|---|---|
| **Vérification préalable** | Demander la communication du contrat de travail précédent et de tout avenant contenant une clause de non-concurrence |
| **Analyse juridique** | Vérifier : validité formelle, seuil salarial respecté, périmètre géographique, durée, secteur d'activité concerné |
| **Délai d'application** | Maximum 12 mois à compter du jour exact de fin du contrat (pas de fin de mois) |
| **Zone géographique** | Vérifier si les fonctions envisagées entrent dans la zone de concurrence réelle définie |
| **Risques pour l'employeur** | Action en responsabilité civile pour complicité de violation, dommages-intérêts, atteinte à la réputation |
| **Risques pour le salarié** | Dommages-intérêts, restitution de la contrepartie financière perçue, rupture du nouveau contrat |
| **Solutions préventives** | Négocier une levée de clause avec l'ancien employeur, obtenir une déclaration de non-application, adapter les fonctions du poste |

La clause de non-concurrence ne constitue pas une interdiction générale d'embauche. Elle limite uniquement l'exercice de certaines fonctions ou activités concurrentes spécifiques. Le salarié qui viole une clause valable s'expose à des sanctions contractuelles importantes, notamment le paiement de dommages-intérêts calculés sur le préjudice réel subi par l'ancien employeur.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement** lors du recrutement si chaque candidat occupant un poste stratégique est lié par une clause de non-concurrence. Exiger la communication du contrat de travail précédent ou de tout document pertinent dès la phase finale du processus de recrutement.

**Analyser rigoureusement** la clause point par point (seuil salarial, durée, zone, secteur). Une clause excessive ou imprécise peut être nulle, mais seule une analyse rigoureuse permet de le déterminer. En cas de clause renforcée avec contrepartie financière, évaluer si elle respecte le principe de proportionnalité selon la jurisprudence.

**Privilégier les solutions préventives** : négociation d'une levée de clause avec l'ancien employeur, obtention d'une déclaration écrite de non-application, ou adaptation des fonctions du poste pour éviter le périmètre d'application. Documenter ces adaptations par écrit.

**Informer clairement le candidat** des risques juridiques encourus en cas de violation de la clause. Cette information doit être formalisée par écrit. Si le recrutement est maintenu malgré un risque, démontrer que toutes les précautions raisonnables ont été prises.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.125-8 du Code du travail** | Conditions de validité de la clause de non-concurrence de base : forme écrite, seuil salarial, durée maximale 12 mois, limitation géographique, secteur professionnel |
| **Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989, art. 6** | Fixation du seuil salarial minimum : 6 817,07 € à l'indice 100 (soit 67 641,70 € à l'indice 992,24) |
| **Article L.124-3 du Code du travail** | Délai de préavis dont le non-respect rend la clause inapplicable |
| **Article L.124-10 du Code du travail** | Motif grave autorisant la résiliation immédiate ; son absence rend la clause inapplicable |
| **Article L.010-1 du Code du travail** | Dispositions d'ordre public ; L.125-8 n'y figure pas, permettant des clauses renforcées |
| **Arrêt Cour d'appel, 13 novembre 2014, n°39706** | Validation des clauses renforcées avec contrepartie financière, proportionnalité, pouvoir de réfaction du juge |

La clause de non-concurrence de base (L.125-8) n'impose aucune contrepartie financière obligatoire, contrairement à une idée reçue. Seules les clauses renforcées validées par la jurisprudence nécessitent une compensation financière pour être opposables au salarié.

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.