Une clause de non-concurrence est-elle valable dès l'embauche dans un contrat à durée indéterminée ?

Réponse courte

Il est possible d'inclure une **clause de non-concurrence** dès l'embauche dans un contrat à durée indéterminée au Luxembourg, en la distinguant de la période d'essai, à condition que le salarié perçoive une **rémunération brute annuelle** supérieure à quatre fois le **salaire social minimum** non qualifié en vigueur au moment de la signature.

La clause doit respecter des conditions strictes : limitation de la durée à **12 mois maximum**, délimitation géographique et fonctionnelle précise, **contrepartie financière** adéquate, et rédaction écrite dans le contrat ou par avenant. Elle ne s'applique pas en cas de **licenciement sans motif grave** imputable au salarié ou de démission pour motif grave imputable à l'employeur. Le non-respect de l'une de ces conditions entraîne la **nullité** de la clause, qui devient alors inopposable au salarié.

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. Cette clause vise à protéger les **intérêts économiques** et commerciaux de l'entreprise, notamment en empêchant la divulgation de **savoir-faire**, de secrets d'affaires ou de clientèle.

Questions fréquentes

Quand la clause de non-concurrence ne s'applique-t-elle pas ?

Elle ne s'applique pas en cas de licenciement sans motif grave imputable au salarié ou de démission pour motif grave imputable à l'employeur. Dans ces situations, le salarié est libéré de son obligation de non-concurrence post-contractuelle.

Quel niveau de contrepartie financière prévoir ?

La contrepartie financière doit être suffisante pour compenser la restriction imposée, généralement entre 30 % et 50 % de la rémunération brute mensuelle moyenne du salarié, selon la jurisprudence luxembourgeoise. Un montant dérisoire entraîne la nullité de la clause.

Quel seuil de salaire pour une clause de non-concurrence valable ?

Le salarié doit percevoir une rémunération brute annuelle supérieure à quatre fois le salaire social minimum non qualifié en vigueur au moment de la signature. En dessous de ce seuil, la clause de non-concurrence est nulle et inopposable au salarié.

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

La durée maximale d'une clause de non-concurrence est de 12 mois à compter de la fin effective du contrat de travail. Au-delà, la clause est nulle, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail luxembourgeois et à la jurisprudence de la Cour supérieure de justice.

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

La clause doit être limitée à 12 mois maximum, délimitée géographiquement et fonctionnellement, prévoir une contrepartie financière adéquate, ne pas porter atteinte excessivement à la liberté du travail, et être prévue par écrit dans le contrat ou un avenant signé.

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

Une clause de non-concurrence est-elle valable dès l'embauche en CDI au Luxembourg ?

Oui, une clause de non-concurrence peut être incluse dès l'embauche en CDI, à condition que la rémunération brute annuelle dépasse quatre fois le salaire social minimum non qualifié au moment de la signature, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'inclusion d'une clause de non-concurrence dans un contrat à durée indéterminée est autorisée sous réserve du respect des conditions impératives fixées par l'article L.125-8 du Code du travail luxembourgeois et la jurisprudence nationale. La clause doit.

Condition	Description
Être limitée quant à sa durée, qui ne peut ex	Être limitée quant à sa durée, qui ne peut excéder 12 mois à compter de la fin effective du contrat de travail.
Être restreinte à un secteur d'activité, une	Être restreinte à un secteur d'activité, une zone géographique et des fonctions clairement définis, en lien direct avec l'activité exercée par le salarié.
Prévoir une contrepartie financière adéquate,	Prévoir une contrepartie financière adéquate, versée pendant toute la durée d'application de la clause, dont le montant ne peut être dérisoire au regard de la limitation imposée à la liberté professionnelle du salarié.
Ne pas porter atteinte de manière excessive à	Ne pas porter atteinte de manière excessive à la liberté du travail du salarié, ni l'empêcher d'exercer toute activité professionnelle.
Être prévue par écrit, soit dans le contrat d	Être prévue par écrit, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant signé par les deux parties.

Modalités pratiques

La clause de non-concurrence peut être insérée dès l'embauche dans un contrat à durée indéterminée, sous réserve que le salarié ait une rémunération brute annuelle supérieure à quatre fois le salaire social minimum non qualifié en vigueur au moment de la signature. La rédaction de la clause doit préciser.

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

Modalité	Description
La durée exacte de l'interdiction post-contra	La durée exacte de l'interdiction post-contractuelle.
La délimitation géographique précise (par exe	La délimitation géographique précise (par exemple, un ou plusieurs pays, régions ou villes).
Les activités ou fonctions interdites, en lie	Les activités ou fonctions interdites, en lien direct avec celles exercées chez l'employeur.
Le montant, les modalités de calcul et de ver	Le montant, les modalités de calcul et de versement de la contrepartie financière. La clause ne s'applique pas en cas de licenciement sans motif grave imputable au salarié ou de démission du salarié pour motif grave imputable à l'employeur.

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause de non-concurrence de façon précise et individualisée, en évitant les formules générales ou ambiguës. **Veiller** à ce que la clause ne soit ni trop large, ni disproportionnée, afin d'éviter toute nullité ou requalification par les juridictions compétentes. **Fixer** la contrepartie financière à un niveau suffisant pour compenser la restriction imposée, généralement entre 30 % et 50 % de la rémunération brute mensuelle moyenne du salarié, selon la jurisprudence. **Prévoir** une clause de renonciation, permettant à l'employeur de lever la non-concurrence à la fin du contrat, sous réserve d'un préavis contractuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-8	Conditions de validité de la clause de non-concurrence dans les CDI
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Proportionnalité, contrepartie financière, limitation géographique et fonctionnelle

L'absence de contrepartie financière ou une limitation excessive de la clause expose l'employeur à la nullité de la clause et à des dommages-intérêts en cas de litige. Il est impératif de vérifier la conformité de chaque clause de non-concurrence avant signature du contrat.

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.