Le contrat de travail doit-il mentionner expressément l'existence d'une clause de non-concurrence ?

Réponse courte

Oui, le contrat de travail doit mentionner **expressément** l'existence d'une clause de non-concurrence. Cette clause ne se présume jamais et doit obligatoirement figurer de façon claire, précise et **non équivoque** dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** par les deux parties.

À défaut de mention expresse, la clause est **nulle et inopposable** au salarié, ce qui prive l'employeur de toute possibilité de s'en prévaloir après la rupture du contrat. L'article L.125-8 du Code du travail exige en outre que la clause respecte des conditions cumulatives de validité, notamment un seuil de rémunération, une limitation dans le temps et dans l'espace, et une restriction aux activités effectivement concurrentes. Il est donc essentiel de veiller à la **rédaction** et à la traçabilité de cette clause dans les documents contractuels.

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. Elle vise à protéger les intérêts économiques, commerciaux et stratégiques de l'entreprise, notamment en préservant la **confidentialité** du savoir-faire, de la clientèle ou des informations sensibles.

Au Luxembourg, la clause de non-concurrence ne se présume jamais. Elle doit être expressément prévue et respecter des **conditions strictes de validité**, tant sur la forme que sur le fond.

Questions fréquentes

Comment garantir la traçabilité de la clause ?

Il est recommandé de faire signer chaque page du contrat ou de l'avenant comportant la clause, et d'en conserver une copie signée pour chaque partie. Cela assure la traçabilité et la preuve du consentement éclairé du salarié, essentiel en cas de contestation.

Comment seront interprétées les ambiguïtés de rédaction ?

Toute ambiguïté dans la rédaction sera interprétée en faveur du salarié par les juridictions luxembourgeoises. Il est donc essentiel de rédiger la clause en termes clairs, précis et adaptés au poste concerné, en évitant toute généralité excessive.

Le contrat de travail doit-il mentionner expressément la clause de non-concurrence ?

Oui, la clause de non-concurrence doit obligatoirement figurer de façon claire, précise et non équivoque dans le contrat de travail ou dans un avenant signé par les deux parties. Elle ne se présume jamais et ne peut résulter d'un usage ou règlement interne.

Quel est le seuil de rémunération applicable ?

La clause ne peut s'appliquer qu'aux salariés dont la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal, soit 150 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés, conformément à l'article L.125-9 du Code du travail.

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

Quelles informations doit contenir la clause ?

La clause doit préciser sa durée exacte, la zone géographique concernée, la nature précise des activités interdites et la contrepartie financière éventuelle. À défaut de mention expresse et précise, la clause est nulle et inopposable au salarié.

Une clause peut-elle résulter d'un règlement interne ?

Non, la clause de non-concurrence ne peut résulter ni d'un usage, ni d'un règlement interne, ni d'une décision unilatérale de l'employeur. Elle doit obligatoirement figurer par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant signé par les deux parties.

Conditions d’exercice

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit obligatoirement figurer par écrit dans le contrat de travail ou dans un avenant signé par les deux parties. Elle ne peut résulter ni d'un usage, ni d'un règlement interne, ni d'une décision unilatérale de l'employeur. La clause doit être limitée.

Condition	Description
Dans le temps	Dans le temps : sa durée ne peut excéder 12 mois à compter de la fin effective du contrat de travail.
Dans l'espace	Dans l'espace : elle doit se restreindre à la zone géographique où l'employeur exerce effectivement ses activités.
Dans son objet	Dans son objet : seules les activités susceptibles de concurrencer l'employeur peuvent être visées. La clause ne peut s'appliquer qu'aux salariés dont la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal, soit 150 % du salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Modalités pratiques

L'existence d'une clause de non-concurrence doit être mentionnée de façon expresse, claire et non équivoque dans le contrat de travail initial ou dans un avenant signé avant la fin de la relation de travail. La clause doit préciser.

Modalité	Description
Sa durée exacte,	Sa durée exacte,
La zone géographique concernée,	La zone géographique concernée,
La nature précise des activités interdites,	La nature précise des activités interdites,
La contrepartie financière éventuelle	La contrepartie financière éventuelle. À défaut de mention expresse et précise, la clause est nulle et inopposable au salarié. Il est recommandé de faire signer chaque page du contrat ou de l'avenant comportant la clause, et d'en conserver une copie signée pour chaque partie, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du consentement éclairé du salarié.

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

Pratiques et recommandations

Rédiger la clause de non-concurrence en termes clairs, précis et adaptés au poste concerné, en évitant toute généralité excessive. **Veiller** à ne pas étendre la clause au-delà de ce qui est strictement nécessaire à la protection de ses intérêts légitimes, sous peine de nullité totale ou partielle.

Toute ambiguïté dans la rédaction sera interprétée en faveur du salarié. La contrepartie financière n'est pas systématiquement obligatoire, sauf si la clause prive le salarié de toute possibilité d'exercer sa profession. **Consulter** le personnel ou ses représentants lors de l'introduction de telles clauses, afin de respecter l'égalité de traitement et d'assurer un encadrement humain approprié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-8	conditions de validité, forme écrite, durée maximale, champ géographique et activités concernées
Article L.125-9	seuil de rémunération pour l'application de la clause
Article L.125-10	nullité des clauses ne respectant pas les conditions légales
Article L.121-6	égalité de traitement entre salariés
Article L.261-1 et suivants	obligations générales de traçabilité et de conservation des documents relatifs à la relation de travail

L'absence de mention expresse et précise de la clause de non-concurrence dans le contrat de travail prive l'employeur de toute possibilité de s'en prévaloir après la rupture du contrat, même en cas de comportement manifestement déloyal du salarié. Il est essentiel de veiller à la traçabilité et à la conservation des documents signés.

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.