Une clause interdisant au salarié de solliciter des clients ou collaborateurs après la fin du contrat est-elle valable au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **clause de non-sollicitation** n'est pas expressément réglementée par le Code du travail. Contrairement à la clause de non-concurrence (article L.125-8), elle relève des **principes généraux du droit des contrats** et doit respecter la **bonne foi contractuelle** et la **liberté du travail**. Une telle clause peut être valable après la rupture du contrat si elle est **limitée dans le temps**, **proportionnée aux intérêts légitimes** de l'employeur et ne porte pas atteinte excessive à la liberté de travailler du salarié. Elle doit définir clairement les personnes visées (clients, fournisseurs, collaborateurs) et les actes interdits. Généralement appliquée pour une **durée de 6 à 12 mois**, elle nécessite une rédaction précise pour éviter sa nullité devant les juridictions luxembourgeoises qui contrôlent strictement le respect du principe de proportionnalité.

Définition

La **clause de non-sollicitation** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage à ne pas démarcher, contacter ou tenter d'attirer vers lui ou vers un nouvel employeur les clients, fournisseurs ou collaborateurs de son ancien employeur après la fin de la relation contractuelle. Cette clause vise à protéger les relations commerciales et les équipes de l'entreprise sans interdire formellement l'exercice d'une activité concurrente, ce qui la distingue de la clause de non-concurrence réglementée à l'article L.125-8 du Code du travail.

Elle peut viser :

- La **clientèle active** avec laquelle le salarié a été en contact
- Les **fournisseurs** avec lesquels il a collaboré
- Les **collaborateurs** qu'il pourrait recruter ou débaucher

Questions fréquentes

Comment rédiger correctement une clause de non-sollicitation au Luxembourg ?

La clause doit être intégrée par écrit dans le contrat initial ou un avenant signé, limiter le périmètre aux seuls clients/collaborateurs avec lesquels le salarié a eu des contacts directs et réguliers, annexer une liste précise ou des critères objectifs, éviter les formulations générales, et être adaptée à la fonction réelle du salarié. Toute ambiguïté sera interprétée en faveur du salarié.

Qu'est-ce qu'une clause de non-sollicitation et est-elle valable au Luxembourg ?

Une clause de non-sollicitation interdit au salarié de démarcher les clients, fournisseurs ou collaborateurs de son ancien employeur après la fin du contrat. Au Luxembourg, elle n'est pas expressément réglementée par le Code du travail mais peut être valable si elle respecte les principes généraux du droit des contrats, est limitée dans le temps (6-12 mois), proportionnée aux intérêts légitimes de l'employeur et ne porte pas atteinte excessive à la liberté du travail.

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

Que risque l'employeur si la clause de non-sollicitation est mal rédigée ?

Les juridictions luxembourgeoises appliquent un contrôle strict de proportionnalité et annulent les clauses trop larges, imprécises ou disproportionnées. Une clause excessive ou standardisée expose l'employeur à un risque élevé de nullité partielle ou totale, rendant la clause inopposable au salarié. Il est recommandé de faire valider la clause par un avocat spécialisé.

Quelles conditions doit respecter une clause de non-sollicitation pour être valide ?

La clause doit cumulativement respecter une limitation temporelle (généralement 6 à 12 mois maximum), être proportionnée aux intérêts à protéger, identifier clairement les personnes visées (clients, collaborateurs avec lesquels le salarié a eu des contacts effectifs), définir précisément les actes interdits, et respecter le principe de bonne foi contractuelle sans porter atteinte excessive à la liberté du travail.

Conditions d’exercice

La clause de non-sollicitation n'étant pas spécifiquement encadrée par le Code du travail luxembourgeois, sa validité est appréciée selon les **principes généraux du droit des contrats** et les juridictions luxembourgeoises appliquent un contrôle strict de sa conformité :

Conditions cumulatives requises :

Condition	Détail
Limitation temporelle obligatoire	durée strictement nécessaire à la protection des intérêts de l'employeur (généralement 6 à 12 mois maximum après la rupture)
Proportionnalité impérative	la restriction doit être proportionnée aux intérêts légitimes à protéger et ne pas constituer une atteinte excessive à la liberté du travail garantie par l'article L.121-7 du Code du travail
Précision des personnes visées	identification claire et non équivoque des clients, fournisseurs ou collaborateurs concernés (liste nominative ou critères objectifs précis)
Définition des actes interdits	description exacte des comportements prohibés (démarchage actif, sollicitation, recrutement)
Bonne foi contractuelle	respect du principe général de bonne foi dans l'exécution des contrats (principe tiré du Code civil)

Les juridictions luxembourgeoises annulent les clauses trop larges, imprécises ou disproportionnées.

Modalités pratiques

Rédaction et formalisme : La clause de non-sollicitation doit être **intégrée par écrit** dans le contrat de travail initial ou un avenant signé par les deux parties. Elle doit être rédigée de manière **claire, précise et individualisée** pour assurer sa force juridique.

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

Périmètre d'application :	Étape	Détail
Personnes visées	limiter aux seuls clients/collaborateurs avec lesquels le salarié a eu des **relations effectives et significatives** pendant son emploi	
Durée	généralement **6 à 12 mois** après la rupture effective du contrat	
Moment d'application	prend effet à compter de la date de rupture, quelle que soit la cause (démission, licenciement, rupture amiable)	

Contrepartie financière : Contrairement à certaines juridictions, le droit luxembourgeois n'impose pas systématiquement de contrepartie financière pour une clause de non-sollicitation. Toutefois, si la clause restreint significativement la liberté professionnelle du salarié, une compensation pourrait être exigée sur le fondement du principe de proportionnalité et de l'article L.121-7 du Code du travail.

En cas de violation : L'employeur peut solliciter auprès des juridictions :

- Des **dommages-intérêts** pour réparer le préjudice subi
- Une **exécution forcée** de l'obligation (mesures d'interdiction)
- La charge de la preuve de la violation incombe à l'employeur qui doit démontrer les actes de sollicitation

Pratiques et recommandations

Pour garantir la validité de la clause :

1. **Limiter le périmètre** : restreindre la clause aux seuls clients, fournisseurs ou collaborateurs avec lesquels le salarié a eu des **contacts directs et réguliers** durant son emploi

2. **Annexer une liste précise** : joindre au contrat ou à l'avenant une liste nominative ou des critères objectifs permettant d'identifier clairement les personnes visées

3. **Éviter les formulations générales** : proscrire les termes vagues comme "tous les clients de l'entreprise" ou "l'ensemble des collaborateurs"

4. **Adapter à la fonction** : proportionner la clause au niveau de responsabilité, à l'accès aux informations sensibles et aux relations commerciales du salarié

5. **Actualiser régulièrement** : revoir la pertinence de la clause lors des évolutions de poste ou de portefeuille clients

6. **Documenter les relations professionnelles** : conserver une traçabilité des contacts du salarié avec les tiers pour faciliter la preuve en cas de litige

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

Risques juridiques à éviter :

- Clauses trop larges s'appliquant à des personnes sans lien avec le salarié ? **nullité partielle ou totale**
- Durée excessive (au-delà de 12 mois) ? **réduction ou annulation judiciaire**
- Absence de précision sur les actes interdits ? **inopposabilité** au salarié
- Toute ambiguïté sera interprétée **en faveur du salarié** conformément aux principes d'interprétation des contrats

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat
article 1134 du Code civil	exécution de bonne foi du contrat, fondement du devoir de loyauté
Article L.125-8	clause de non-concurrence (à titre de référence comparative)
Articles 1101 et suivants	formation et validité des contrats
Article 1134	principe de bonne foi contractuelle et force obligatoire des conventions
Article 1162	interprétation des clauses douteuses en faveur du débiteur (le salarié)

Attention : La clause de non-sollicitation n'étant pas expressément réglementée par le Code du travail luxembourgeois, sa validité repose entièrement sur le respect des **principes généraux du droit des contrats** et de la **proportionnalité**. Les responsables RH doivent veiller à une **rédaction sur mesure**, individualisée et justifiée par les fonctions réelles du salarié. Toute clause standardisée ou excessive expose l'employeur à un risque élevé de nullité. Il est vivement recommandé de faire valider la clause par un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant intégration au contrat. La jurisprudence luxembourgeoise privilégie systématiquement la **liberté du travail** en cas de doute.

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.