

La clause de loyauté peut-elle remplacer la clause de non-concurrence au Luxembourg ?

Réponse courte

La clause de loyauté ne peut pas remplacer la clause de non-concurrence au Luxembourg. L'obligation de loyauté s'applique uniquement pendant la durée du contrat de travail et cesse à la fin de celui-ci, tandis que la clause de non-concurrence vise à protéger l'employeur après la rupture du contrat.

Pour empêcher un salarié de rejoindre un concurrent ou de créer une entreprise concurrente après la fin de la relation de travail, il est indispensable de prévoir une clause de non-concurrence conforme aux exigences légales. La clause de loyauté ne constitue donc pas une alternative valable à la clause de non-concurrence pour la période post-contractuelle.

Définition

La **clause de loyauté** impose au salarié, pendant toute la durée de son contrat de travail, de s'abstenir de tout comportement préjudiciable à l'employeur. Cette obligation découle du principe général de bonne foi dans l'exécution du contrat, tel que prévu à l'article 1134 du Code civil luxembourgeois, et s'applique même en l'absence de stipulation écrite.

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle spécifique, prévue par écrit, qui interdit au salarié, après la rupture du contrat, d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur. Elle est strictement encadrée par les articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté s'applique automatiquement à tout salarié pendant l'exécution du contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de la mentionner expressément. Elle interdit notamment :

- la divulgation d'informations confidentielles,
- le détournement de clientèle,
- la concurrence déloyale.

Cette obligation cesse à la fin du contrat, sauf en cas de faute grave commise pendant la relation de travail.

La clause de non-concurrence ne produit d'effets qu'après la cessation du contrat. Pour être valable, elle doit :

- être prévue par écrit dans le contrat de travail ou un avenant,
- concerner un salarié dont la rémunération brute annuelle dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal,
- être limitée à une durée maximale de 12 mois,
- être restreinte à un secteur géographique et à des activités déterminés,
- prévoir une contrepartie financière adéquate.

Modalités pratiques

La clause de loyauté ne requiert aucun formalisme particulier et s'applique de plein droit. Il est toutefois recommandé de la rappeler dans le contrat de travail ou le règlement interne afin de sensibiliser le salarié à ses obligations.

La clause de non-concurrence doit être rédigée avec précision. Elle doit mentionner :

- la durée d'application (maximum 12 mois),
- le secteur géographique concerné,
- la nature des activités interdites,
- la contrepartie financière versée au salarié.

Le non-respect des conditions légales entraîne la nullité de la clause de non-concurrence.

Pratiques et recommandations

La clause de loyauté ne constitue pas une alternative à la clause de non-concurrence, car elle ne s'applique que pendant la relation de travail. Elle ne permet pas d'empêcher un salarié de rejoindre un concurrent ou de créer une entreprise concurrente après la rupture du contrat.

Pour protéger les intérêts de l'entreprise au-delà de la fin du contrat, il est indispensable de prévoir une clause de non-concurrence conforme aux exigences légales. Il est recommandé de distinguer clairement les deux clauses dans les documents contractuels et de ne pas étendre l'obligation de loyauté au-delà de la rupture du contrat, sous peine de requalification en clause de non-concurrence illicite.

Cadre juridique

- Article 1134 du Code civil luxembourgeois (bonne foi dans l'exécution des contrats)
- Articles [L.125-8](#) à [L.125-11](#) du Code du travail luxembourgeois (clause de non-concurrence)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice luxembourgeoise sur l'obligation de loyauté et la validité des clauses de non-concurrence
- Règlement grand-ducal fixant le seuil de rémunération pour l'application de la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence doit être rédigée avec rigueur et respecter toutes les conditions légales pour être valable. L'obligation de loyauté ne protège l'employeur que pendant la durée du contrat et ne saurait remplacer une clause de non-concurrence conforme pour la période post-contractuelle.

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.