

# Quel est le seuil de rémunération pour la clause de non-concurrence au Luxembourg en 2026 ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la clause de non-concurrence n'est valable que si le **salaire annuel brut** du salarié au moment de son départ dépasse **65 991,97 €**. En dessous de ce seuil, la clause est automatiquement **réputée non écrite**, quelle que soit la volonté des parties, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail et au Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989.

Ce seuil est fixé par le Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989, indexé sur l'évolution du coût de la vie, et non calculé par rapport au SSM qualifié actuel. Pour 2026, il s'élève à **65 991,97 €**, correspondant à une rémunération mensuelle brute d'environ **5 499,33 €**. Les employeurs doivent vérifier systématiquement ce seuil avant d'insérer une clause de non-concurrence dans un contrat ou lors de la rupture d'un contrat existant.

## Définition

La **clause de non-concurrence** est la stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'interdit, après son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires susceptibles de porter atteinte aux intérêts légitimes de son ancien employeur. Cette clause constitue une **restriction à la liberté du travail** et ne peut être imposée qu'à des salariés dont la rémunération excède un seuil légal, garantissant ainsi que seuls les collaborateurs ayant accès à des informations sensibles ou stratégiques y soient soumis.

Le seuil de **65 991,97 €** brut annuel représente la condition préalable à la validité de la clause ; son dépassement est nécessaire mais non suffisant, car la clause doit également respecter des conditions de forme et de fond cumulatives.

## Questions fréquentes

### Comment le seuil de 65 991,97 € est-il déterminé ?

Ce seuil est fixé par le Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 et indexé sur l'évolution du coût de la vie au Luxembourg. Il ne résulte pas d'un calcul proportionnel au SSM qualifié, mais d'une indexation spécifique liée à ce règlement.

### Dans quels cas la clause de non-concurrence devient-elle inapplicable ?

La clause est inapplicable si l'employeur a résilié le contrat sans motif valable ou sans respecter le préavis légal (Art. L.124-3 et L.124-10). Elle est également inapplicable si le salarié était mineur lors de la signature du contrat.

### L'employeur doit-il verser une contrepartie financière pour la clause de non-concurrence ?

Non, la contrepartie financière n'est pas légalement obligatoire au Luxembourg. Cependant, elle est recommandée pour renforcer la validité morale de la clause et réduire le risque de contestation en cas de litige.

### Quel est le seuil de rémunération pour qu'une clause de non-concurrence soit valable au Luxembourg en 2026 ?

La clause de non-concurrence n'est valable que si le salaire annuel brut du salarié au moment de son départ dépasse 65 991,97 €. En dessous de ce seuil, la clause est automatiquement réputée non écrite, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail et au Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989.

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

La clause de non-concurrence ne peut excéder 12 mois à compter de la fin du contrat de travail. Elle doit également être limitée à un secteur professionnel précis et ne peut s'étendre au-delà du territoire national luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit réunir l'ensemble des conditions suivantes.

Condition	Détail
Seuil salarial	Salaire annuel brut > 65 991,97 € au moment du départ (Art. <a href="#">L.125-8</a> + RGD 11/07/1989)
Forme écrite	Clause constatée par écrit à peine de nullité (Art. <a href="#">L.125-8</a> §2)
Secteur déterminé	Limitée à un secteur professionnel précis et à des activités similaires à celles de l'employeur
Durée maximale	Ne peut excéder 12 mois à compter de la fin du contrat de travail
Limitation géographique	Limitée aux zones où le salarié peut exercer une concurrence réelle ; en aucun cas au-delà du territoire national
Majorité du salarié	Inapplicable si le salarié était mineur au moment de la signature
Licenciement régulier	Inapplicable si l'employeur a résilié sans motif valable ou sans respecter le préavis (Art. <a href="#">L.124-3</a> et <a href="#">L.124-10</a> )

## Modalités pratiques

Les paramètres clés de la clause de non-concurrence en 2026 sont récapitulés ci-dessous.

Élément	Détail
<b>Seuil 2026</b>	65 991,97 € brut/an (fixé par RGD du 11/07/1989, indexé au coût de la vie)
<b>Correspondance mensuelle</b>	? 5 499,33 € brut/mois
<b>Base légale du seuil</b>	Fixé par RGD du 11/07/1989, indexé au coût de la vie (non calculé sur le SSM qualifié actuel)
<b>Date de référence</b>	Salaires au moment du départ de l'entreprise (pas à la signature)
<b>Sanction si clause nulle</b>	Clause réputée non écrite ; aucune indemnité due par le salarié
<b>Contrepartie financière</b>	Non obligatoire légalement, mais recommandée pour renforcer la validité morale
<b>Éléments du salaire</b>	Salaires brut de base + avantages réguliers et permanents

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement le niveau de rémunération annuelle brute du salarié au moment de la rupture du contrat avant de se prévaloir d'une clause de non-concurrence. Un salarié dont le salaire a évolué à la baisse peut avoir franchi le seuil à rebours.

**Rédiger** la clause avec une délimitation géographique et sectorielle précise. Une clause trop large (ex. : "toute activité concurrente dans le monde entier") serait réductible ou annulable par le tribunal du travail.

**Documenter** l'état du salaire annuel brut à la date de rupture dans le dossier de départ, afin de pouvoir justifier la validité de la clause en cas de litige devant le tribunal du travail.

**Anticiper** la révision des clauses existantes lors de chaque évolution salariale pour s'assurer que les conditions de seuil restent remplies, notamment en cas de rétrogradation, de passage à temps partiel ou de réduction salariale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.125-8</u></b>	Définition, conditions de validité et causes de nullité de la clause de non-concurrence
<b>RGD du 11 juillet 1989</b>	Fixation du seuil de rémunération annuelle brute déclenchant la validité de la clause (65 991,97 € en 2026)
<b>Art. <u>L.124-3</u></b>	Délai de préavis — son non-respect rend la clause inapplicable
<b>Art. <u>L.124-10</u></b>	Motifs légitimes de licenciement — leur absence rend la clause inapplicable

Le seuil de 65 991,97 € est indexé sur l'évolution du coût de la vie ; il est susceptible d'évoluer lors de la prochaine indexation des salaires, projetée au troisième trimestre 2026. Les employeurs doivent surveiller ce paramètre pour s'assurer de la validité continue des clauses insérées dans les contrats en cours.

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.