

# La clause de non-concurrence est-elle valable dans un CDI au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la clause de non-concurrence insérée dans un CDI est licite, mais soumise à des **conditions de validité strictes** fixées par l'article [L.125-8](#) du Code du travail. Elle est réputée non écrite si elle n'est pas constatée **par écrit**, condition de forme impérative.

Sur le fond, la clause ne produit d'effets que si le **salaire annuel** au moment du départ dépasse un seuil défini par règlement grand-ducal. En deçà de ce seuil, ou si le salarié est **mineur** à la signature, la clause est sans valeur. La durée est limitée à **12 mois** à compter de la fin du contrat, et la portée géographique ne peut excéder les localités de concurrence réelle ni les **frontières nationales**.

La clause est inapplicable si l'employeur a résilié le contrat de manière irrégulière — sans motif valable au sens de l'article [L.124-10](#) ou sans respecter le préavis de l'article [L.124-3](#). Le droit luxembourgeois ne prévoit **aucune indemnité compensatoire** obligatoire, contrairement à d'autres droits voisins.

## Définition

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage, après la fin de son contrat de travail, à ne pas exercer des activités similaires à celles de son ancien employeur afin de ne pas lui porter préjudice. Elle vise à protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, notamment en matière de clientèle, de savoir-faire ou de secrets commerciaux.

En droit luxembourgeois, cette clause est encadrée par l'**article L.125-8** du Code du travail. Son applicabilité dépend du niveau de **rémunération** du salarié, ce qui la distingue de certains systèmes juridiques voisins et en limite considérablement le champ d'application.

## Conditions d'exercice

La validité de la clause de non-concurrence au Luxembourg repose sur la réunion cumulative de plusieurs conditions de forme et de fond.

Critère	Détail
<b>Forme écrite obligatoire</b>	La clause doit figurer dans le contrat ou un avenant écrit, sous peine de nullité
<b>Seuil salarial</b>	Le salaire annuel au moment du départ doit dépasser le niveau fixé par règlement grand-ducal
<b>Salarié non mineur</b>	La clause est nulle si le salarié était mineur à la date de signature du contrat
<b>Secteur déterminé</b>	Elle doit viser un secteur professionnel précis et des activités similaires à celles de l'employeur
<b>Durée maximale</b>	Limitée à 12 mois à compter de la fin du contrat de travail
<b>Limitation géographique</b>	Restreinte aux localités de concurrence réelle, sans extension au-delà du territoire national
<b>Résiliation régulière</b>	Inapplicable si l'employeur a résilié le contrat de manière irrégulière (art. <a href="#">L.124-10</a> ou <a href="#">L.124-3</a> )

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause de non-concurrence dans un CDI luxembourgeois impose une rédaction rigoureuse et une vérification régulière des paramètres salariaux.

Élément	Détail
<b>Rédaction contractuelle</b>	Insérer la clause dans le CDI ou un avenant signé par les deux parties
<b>Vérification du seuil salarial</b>	Contrôler que le salaire annuel dépasse le plafond réglementaire au moment de la rupture
<b>Définition du périmètre</b>	Préciser le secteur, la zone géographique et les activités concernées
<b>Durée</b>	Fixer une durée n'excédant pas 12 mois à compter du dernier jour de travail
<b>Contrôle de la résiliation</b>	S'assurer que le mode de rupture ne rend pas la clause inapplicable
<b>Absence d'indemnité légale</b>	Aucune contrepartie financière obligatoire prévue par le Code du travail luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** la clause de manière précise en délimitant explicitement le secteur professionnel, la zone géographique et les activités interdites pour en garantir la validité devant le tribunal du travail.

**Vérifier** systématiquement le seuil salarial réglementaire au moment de la rupture du contrat, et non à la date de signature, car c'est la rémunération au départ qui détermine l'applicabilité de la clause.

**Anticiper** les modes de rupture susceptibles de rendre la clause inapplicable : un licenciement irrégulier ou sans respect du préavis légal (art. [L.124-3](#)) annule tout effet de la clause au détriment de l'employeur.

**Consulter** un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant d'insérer une telle clause, notamment pour les postes transfrontaliers où des règles de droit international privé peuvent interférer avec son application.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.125-8</a> du Code du travail	Définition, conditions de validité et limites de la clause de non-concurrence
Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail	Licenciement autorisé — irrégularité rendant la clause inapplicable
Art. <a href="#">L.124-3</a> du Code du travail	Délais de préavis — non-respect rendant la clause inapplicable
Règlement grand-ducal (seuil salarial)	Fixe le niveau de salaire annuel en deçà duquel la clause est réputée non écrite

La loi luxembourgeoise ne prévoit pas de contrepartie financière obligatoire pour la clause de non-concurrence, contrairement au droit français. L'employeur conserve la pleine liberté de preuve en cas de violation, mais engage sa responsabilité s'il invoque une clause inapplicable. Il est recommandé de documenter précisément le contexte ayant justifié l'insertion de la clause dès la rédaction 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.