

Comment gérer une clause d'exclusivité dans un CDD ?

Réponse courte

Depuis le **4 août 2024**, les clauses d'exclusivité sont **interdites par principe** au Luxembourg suite à la transposition de la directive européenne 2019/1152 par la loi du 24 juillet 2024. Elles ne peuvent être maintenues que si elles sont justifiées par des **intérêts supérieurs légitimes et objectivement vérifiables** : santé et sécurité au travail, protection de la confidentialité des affaires, intégrité du service public, ou prévention des conflits d'intérêts. Aucune contrepartie financière n'est légalement requise, contrairement aux clauses de non-concurrence. Les clauses non conformes sont **réputées nulles de plein droit** sans affecter la validité du reste du contrat. Les employeurs doivent procéder à un audit de leurs contrats CDD existants pour identifier et supprimer ou régulariser toute clause d'exclusivité qui ne satisfait pas aux nouvelles exigences légales, sous peine de s'exposer à des **sanctions administratives** et au versement de **dommages-intérêts**.

Définition

La **clause d'exclusivité** est une disposition contractuelle qui restreint la liberté du salarié d'exercer d'autres activités professionnelles pendant la durée de son CDD. Elle constitue une **exception strictement encadrée** depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 24 juillet 2024** transposant la directive (UE) 2019/1152. Cette clause ne doit pas être confondue avec la clause de non-concurrence qui s'applique après la rupture du contrat.

Conditions d'exercice

Pour être légalement valide depuis août 2024, la clause d'exclusivité doit respecter des conditions strictement cumulatives résumées dans le tableau suivant :

Condition	Exigence
Justification objective	L'un des quatre intérêts supérieurs légitimes : santé/sécurité, confidentialité, intégrité du service public, conflits d'intérêts
Caractère indispensable	Protection effective de ces intérêts — la simple commodité organisationnelle ne suffit pas
Limitation temporelle	Strictement limitée à la durée du CDD, sans prolongation après la fin du contrat
Rédaction précise	Mention explicite dans le contrat initial avec motifs justificatifs
Proportionnalité	Restrictions limitées au strict nécessaire
Consultation préalable	Délégation du personnel consultée conformément aux missions d'information prévues par la loi (art. L.414-3)

Modalités pratiques

La mise en conformité post-réforme implique les actions suivantes pour les équipes RH :

Action	Description
Audit des contrats	Identifier toutes les clauses d'exclusivité non conformes aux nouveaux critères
Révision des modèles	Supprimer les clauses non justifiées ou adapter aux exceptions légales
Documentation des motifs	Preuves objectives des intérêts légitimes justifiant le maintien d'une clause
Procédure d'autorisation	Répondre dans un délai raisonnable aux demandes d'activité accessoire du salarié
Formation RH	Sensibiliser les équipes aux nouvelles restrictions et risques de nullité
Registre des demandes	Conservation pendant 3 ans minimum des demandes d'activité accessoire et réponses motivées

Pratiques et recommandations

Appliquer une présomption de nullité : ne maintenir une clause d'exclusivité que si les conditions légales strictes sont remplies. **Établir** une grille d'évaluation objective basée exclusivement sur les quatre intérêts supérieurs légitimes reconnus par la loi. **Documenter** systématiquement l'analyse de proportionnalité et de nécessité pour chaque clause maintenue. **Réviser** trimestriellement les clauses existantes pour vérifier leur conformité continue. **Consulter** un conseil juridique spécialisé avant l'insertion de nouvelles clauses. **Communiquer** de manière transparente avec les salariés sur les changements législatifs et leurs droits renforcés. **Prévoir** une procédure de médiation interne en cas de contestation, avec possibilité d'abandon volontaire de la clause. Veiller également au respect de la durée maximale du CDD et au risque de requalification en CDI en cas de non-conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 24 juillet 2024	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 — entrée en vigueur le 4 août 2024
Directive (UE) 2019/1152	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Art. <u>L.122-1</u> à <u>L.122-5</u>	Régime juridique des CDD
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail — obligation d'information sur les conditions de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Missions d'information et de consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.124-12</u>	Indemnisation en cas de licenciement abusif (résiliation abusive d'un CDI)

Les clauses d'exclusivité non conformes sont **réputées nulles de plein droit** depuis le 4 août 2024, sans affecter la validité du reste du contrat. Le non-respect de ces nouvelles règles expose l'employeur à des **sanctions administratives** et des **dommages-intérêts**. La jurisprudence européenne et luxembourgeoise privilégie une **interprétation stricte** des exceptions.

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.