

# Quels sont les effets d'un CDD comportant une clause d'exclusion géographique ?

## Réponse courte

Une clause d'exclusion géographique insérée dans un CDD est en principe **nulle et non avenue** au Luxembourg, sauf cas exceptionnels strictement encadrés par la jurisprudence. Le droit luxembourgeois privilégie la **liberté du travail** et n'admet les restrictions géographiques que dans le cadre des clauses de non-concurrence post-contractuelles prévues à l'article [L.125-8](#) du Code du travail.

Pendant l'exécution du contrat, seule une **obligation de présence** justifiée par la nature même du poste ou une mobilité géographique inhérente à la fonction peut légitimement encadrer le lieu d'activité du salarié. Toute restriction dépassant ces limites expose l'employeur à la **nullité de la clause**, sans que cette nullité n'affecte la validité du contrat dans son ensemble.

L'employeur doit donc se limiter à définir le lieu de travail conformément à l'article [L.121-4](#) et à préciser les déplacements professionnels nécessaires, en respectant le **principe de proportionnalité** et en maintenant la liberté professionnelle du salarié garanti par l'article 11(4) de la Constitution luxembourgeoise.

## Définition

Une **clause d'exclusion géographique** est une disposition contractuelle visant à restreindre la zone géographique dans laquelle le salarié peut exercer son activité professionnelle pendant la durée du CDD. Le droit luxembourgeois ne reconnaît pas la validité de telles clauses pendant l'exécution du contrat, sauf lorsqu'elles correspondent à une exigence objective et proportionnée liée à la nature même du poste.

## Conditions d'exercice

Les restrictions géographiques ne peuvent être imposées pendant l'exécution du CDD que dans des cas strictement limités. Le tableau suivant récapitule les situations admises et leurs conditions.

Situation	Condition de validité
Protection d'un secret d'affaires	Loi du 26 juin 2019 : nécessité avérée et proportionnalité
Clause de non-concurrence post-contractuelle	Conformité à l'article <a href="#">L.125-8</a> (délai, zone, compensation)
Obligation de présence liée au poste	Justification objective par la nature même des fonctions
Mobilité géographique inhérente	Précision contractuelle conforme à l'article <a href="#">L.121-4</a> (2)

## Modalités pratiques

L'employeur qui souhaite encadrer le lieu d'activité du salarié en CDD doit respecter un cadre précis. Les obligations pratiques sont les suivantes.

Obligation	Modalité
Définition du lieu de travail	Conformément à l'article <a href="#">L.121-4</a> (2), clause expresse dans le contrat
Déplacements professionnels	Préciser la nature, la fréquence et les conditions de remboursement
Zone de mobilité	Délimiter une zone raisonnable si requise par la nature du poste
Proportionnalité	Toute restriction doit être justifiée et limitée à ce qui est strictement nécessaire
Liberté du travail	Maintenir la liberté professionnelle du salarié en toutes circonstances

## Pratiques et recommandations

Il est fortement conseillé d'**éviter toute clause restrictive** pendant l'exécution du CDD qui ne serait pas directement liée à la nature objective du poste. Une telle clause risque d'être déclarée nulle par les juridictions luxembourgeoises.

**Définir clairement le lieu de travail** dans le contrat selon l'article [L.121-4](#) constitue la meilleure protection pour les deux parties. Les exigences de mobilité liées au poste doivent être documentées et communiquées au salarié dès la signature du contrat.

En cas de question sur la mobilité du salarié, il est recommandé de **privilégier le dialogue** et de formaliser tout accord par avenant écrit plutôt que d'insérer des restrictions unilatérales susceptibles de nullité. Le non-respect des règles peut entraîner une requalification en CDI et des sanctions administratives ou pénales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat, dont le lieu de travail
Art. <a href="#">L.122-1</a> à <a href="#">L.122-13</a> du Code du travail	Régime juridique du CDD
Art. <a href="#">L.125-8</a> du Code du travail	Encadrement des clauses de non-concurrence post-contractuelles
Art. <a href="#">L.162-12</a> du Code du travail	Protection de la liberté du travail
Loi du 26 juin 2019	Protection des secrets d'affaires
Art. 11(4) de la Constitution	Garantie constitutionnelle de la liberté du travail

Toute clause restreignant la liberté géographique du salarié pendant l'exécution du CDD sera considérée comme **nulle**, sauf si elle correspond à une exigence objective et proportionnée liée à la nature même du poste. La nullité de la clause n'affecte pas la validité du contrat dans son ensemble.

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.