

## Un CDD peut-il inclure une clause de non-concurrence ?

### Réponse courte

Oui, un contrat à durée déterminée peut inclure une **clause de non-concurrence**, à condition que les exigences de l'article L.125-8 du Code du travail soient respectées. Ces conditions s'appliquent indépendamment de la nature déterminée ou indéterminée du contrat, en vertu du principe d'égalité de traitement posé par l'article L.122-10.

La clause doit être **constatée par écrit**, sous peine de nullité. Elle ne produit d'effets que si le salarié perçoit un salaire annuel dépassant le seuil fixé par règlement grand-ducal ; en dessous de ce seuil, elle est réputée non écrite. Trois conditions cumulatives s'imposent : un **secteur professionnel déterminé**, une durée maximale de **12 mois** à compter de la fin du contrat, et un périmètre géographique limité au territoire luxembourgeois.

Un point crucial : la clause devient **inapplicable** lorsque l'employeur résilie le contrat sans justification légale ou sans respecter le préavis. Les entreprises doivent mesurer ce risque avant d'insérer cette clause dans les CDD courts, dont la rupture anticipée est fréquente.

### Définition

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'interdit, pour la période suivant son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires susceptibles de porter atteinte aux intérêts légitimes de l'ancien employeur. Elle vise à protéger le savoir-faire, la clientèle et les informations stratégiques de l'entreprise après la rupture du lien contractuel.

Dans le contexte du **contrat à durée déterminée**, cette clause présente une particularité : son articulation avec la fin naturelle ou anticipée du contrat doit être soigneusement anticipée. La loi luxembourgeoise ne distingue pas formellement entre CDI et CDD pour l'application de l'article L.125-8, mais les risques d'inapplicabilité sont plus élevés en CDD compte tenu de la fréquence des ruptures anticipées. Les règles de renouvellement du CDD et de délai de carence influencent directement la période couverte par la clause.

### Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives suivantes gouvernent la validité de la clause de non-concurrence dans un CDD au Luxembourg.

Critère	Détail
<b>Forme</b>	Écrit obligatoire, sous peine de nullité (L.125-8 al. 2)
<b>Seuil salarial</b>	Salaire annuel au départ doit dépasser le seuil fixé par règlement grand-ducal
<b>Salarié mineur</b>	Clause réputée non écrite si le salarié est mineur à la signature
<b>Secteur professionnel</b>	Doit viser un secteur déterminé et des activités similaires à celles de l'employeur
<b>Durée maximale</b>	12 mois à compter de la fin du contrat
<b>Périmètre géographique</b>	Limité à la zone de concurrence réelle, au maximum le territoire luxembourgeois
<b>Rupture patronale irrégulière</b>	Clause inapplicable si l'employeur résilie sans justification légale ou sans préavis

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause dans un CDD requiert une vigilance particulière sur les points procéduraux suivants.

Élément	Détail
<b>Rédaction</b>	Clause individualisée dans le corps du CDD ou en annexe signée
<b>Contrepartie financière</b>	Non imposée par la loi luxembourgeoise, mais recommandée pour renforcer la validité
<b>Vérification du seuil salarial</b>	À contrôler au moment du départ, non à la signature
<b>Durée du CDD</b>	Si le CDD est inférieur à 12 mois, la clause peut couvrir une période supérieure à la durée du contrat
<b>Rupture anticipée</b>	Analyser systématiquement si la rupture est patronale irrégulière avant d'invoquer la clause
<b>Sanction en cas de violation</b>	Dommages-intérêts devant le tribunal du travail

## Pratiques et recommandations

**Insérer** la clause de non-concurrence dans un CDD uniquement lorsque le poste implique un accès réel à des informations stratégiques, une clientèle spécifique ou un savoir-faire confidentiel. Une clause systématique et non justifiée sera difficile à défendre devant le tribunal du travail.

**Vérifier** le niveau de rémunération du salarié avant de rédiger la clause : si le salaire annuel de départ ne dépasse pas le seuil réglementaire, la clause sera réputée non écrite et sans valeur juridique, même si les deux parties l'ont signée.

**Délimiter précisément** le secteur professionnel et la zone géographique visés. Une formulation vague du type « toute activité concurrente » ou « le territoire européen » sera considérée comme excessive et pourra être annulée ou réduite judiciairement.

**Anticiper** les scénarios de rupture anticipée du CDD : si l'employeur doit mettre fin au contrat avant le terme sans motif grave, la clause deviendra inapplicable. Il convient donc d'évaluer, dès la rédaction, si le jeu de la clause présente encore un intérêt pratique.

**Documenter** par écrit tout échange relatif à la clause, notamment en cas de renonciation de l'employeur à se prévaloir de la restriction, afin d'éviter tout contentieux ultérieur devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.125-8 (1) à (3)</a>	Définition, conditions de validité et de nullité de la clause de non-concurrence
Art. <a href="#">L.122-10</a>	Principe d'égalité de traitement entre CDI et CDD — applicabilité des mêmes dispositions légales
Art. <a href="#">L.122-1</a>	Définition et objet du contrat à durée déterminée

La clause de non-concurrence dans un CDD ne peut jamais s'étendre au-delà du territoire luxembourgeois. En cas de litige sur la validité ou l'application de la clause, la compétence appartient au tribunal du travail. Aucune contrepartie financière n'est légalement obligatoire au Luxembourg, contrairement au droit français.

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.