

# Un étudiant salarié peut-il être soumis à une clause de non-concurrence ?

## Réponse courte

Non, toute **clause de non-concurrence** insérée dans un contrat d'étudiant salarié au Luxembourg est automatiquement **nulle et inopposable**. Cette nullité découle de l'article L.125-8 du Code du travail, qui exige un salaire annuel brut supérieur à **61.281,09 €** (indice 992,24) pour qu'une telle clause produise des effets.

Or, la rémunération d'un étudiant salarié est plafonnée à **80 % du salaire social minimum** non qualifié, soit environ 2.217 € brut mensuel ou **26.605 € brut annuel**. Ce montant reste très largement inférieur au seuil légal requis.

En pratique, même si l'étudiant a signé une clause de non-concurrence, celle-ci est réputée non écrite. L'étudiant n'a pas à la « refuser » : elle ne produit juridiquement aucun effet et ne peut être invoquée à son encontre après la fin du contrat.

## Définition

La **clause de non-concurrence** est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage, après la cessation de son contrat de travail, à ne pas exercer d'activités similaires susceptibles de porter préjudice à son ancien employeur **en exploitant une entreprise personnelle**. L'article L.125-8 du Code du travail précise que cette clause vise uniquement l'exercice d'une activité indépendante concurrente, et non le fait d'être salarié chez un concurrent. La clause doit impérativement être constatée par écrit sous peine de nullité absolue.

## Questions fréquentes

### Que se passe-t-il si une clause de non-concurrence figure dans le contrat d'un étudiant salarié ?

La clause est réputée non écrite de plein droit et ne produit aucun effet juridique. L'étudiant n'a pas besoin de la refuser formellement - elle est automatiquement nulle car la rémunération de l'étudiant salarié (80% du SSM) ne peut jamais atteindre le seuil légal requis.

### Quel est le seuil de rémunération minimum pour qu'une clause de non-concurrence soit valable ?

Pour être valable, une clause de non-concurrence exige un salaire annuel brut supérieur à 59.786,43 € (indice 968,04). Ce seuil est fixé par l'article L.125-8 du Code du travail et le règlement grand-ducal du 11 juillet 1989.

### Quelles sont les obligations de l'étudiant salarié en matière de concurrence pendant son contrat ?

L'étudiant salarié reste soumis à l'obligation générale de loyauté pendant la durée du contrat, qui lui interdit tout acte de concurrence déloyale durant la relation de travail. Cette obligation existe même sans clause écrite spécifique et cesse à la fin du contrat.

### Une clause de non-concurrence signée dans un contrat de job étudiant est-elle valable au Luxembourg ?

Non, toute clause de non-concurrence insérée dans un contrat d'étudiant salarié est automatiquement nulle et inopposable au Luxembourg. La rémunération d'un étudiant salarié est plafonnée à environ 26.605 € brut annuel, soit très largement inférieur au seuil légal de 61.281,09 € requis par l'article L.125-8 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit respecter les conditions cumulatives fixées par l'article L.125-8 du Code du travail :

| Condition               | Exigence légale                                          | Base légale                             |
|-------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Majorité du salarié     | Le salarié doit être majeur au moment de la signature    | Art. <u>L.125-8</u> (3)                 |
| Seuil de rémunération   | Salaire annuel brut > <b>61.281,09 €</b> (indice 992,24) | Art. <u>L.125-8</u> (3), RGD 11/07/1989 |
| Forme écrite            | Clause constatée par écrit obligatoirement               | Art. <u>L.125-8</u> (2)                 |
| Limitation temporelle   | Maximum <b>12 mois</b> après la fin du contrat           | Art. <u>L.125-8</u> (3)                 |
| Limitation géographique | Au maximum le <b>territoire luxembourgeois</b>           | Art. <u>L.125-8</u> (3)                 |
| Limitation matérielle   | Secteur professionnel déterminé, activités similaires    | Art. <u>L.125-8</u> (3)                 |
| Type d'activité         | Uniquement entreprise personnelle (indépendant)          | Art. <u>L.125-8</u> (1)                 |

## Modalités pratiques

Le contrat d'étudiant salarié est encadré par les articles L.151-1 et suivants du Code du travail. Les caractéristiques de ce contrat rendent impossible l'application d'une clause de non-concurrence :

| Critère                      | Étudiant salarié              | Seuil clause non-concurrence |
|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Rémunération mensuelle brute | Max. 2.217,06 € (80% SSM)     | -                            |
| Rémunération annuelle brute  | Max. 26.604,72 €              | > 61.281,09 €                |
| Durée maximale du contrat    | 2 mois ou 346h/an             | -                            |
| Période d'occupation         | Vacances scolaires uniquement | -                            |

**Conséquence juridique** : Le plafond de rémunération de l'étudiant salarié (80 % du SSM non qualifié) est systématiquement inférieur au seuil légal de 61.281,09 €. Toute clause de non-concurrence insérée dans un tel contrat est donc **réputée non écrite** de plein droit, conformément à l'article L.125-8, paragraphe 3, du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement déconseillé aux employeurs d'insérer une clause de non-concurrence dans les contrats d'étudiants salariés. Cette pratique est non seulement inutile juridiquement, mais peut également créer une confusion préjudiciable.

Les responsables RH doivent veiller à adapter leurs modèles de contrats d'étudiants en supprimant toute mention de clause de non-concurrence. En cas d'insertion par erreur, la clause sera réputée non écrite sans possibilité d'exécution forcée.

L'étudiant salarié conserve par ailleurs son **obligation générale de loyauté** pendant la durée du contrat, qui lui interdit tout acte de concurrence déloyale durant la relation de travail, même sans clause écrite spécifique.

En cas de doute sur la rédaction des contrats d'étudiants salariés, il est recommandé de consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

| Référence                 | Objet                                                                                                        |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.125-8</u> (1)   | Définition de la clause de non-concurrence : interdiction d'exploiter une entreprise personnelle concurrente |
| Art. <u>L.125-8</u> (2)   | Exigence de forme écrite sous peine de nullité                                                               |
| Art. <u>L.125-8</u> (3)   | Conditions de validité : majorité, seuil de rémunération, limitations temporelle, géographique et matérielle |
| RGD du 11/07/1989, art. 6 | Fixation du seuil de rémunération à 6.817,07 € (indice 100), soit 61.281,09 € à l'indice 992,24              |
| Art. <u>L.151-1</u>       | Champ d'application du régime de l'emploi des étudiants pendant les vacances scolaires                       |
| Art. <u>L.151-5</u>       | Plafonnement de la rémunération de l'étudiant salarié à 80 % du SSM non qualifié                             |

L'insertion d'une clause de non-concurrence dans un contrat d'étudiant salarié est juridiquement sans effet. Toutefois, elle peut être source de malentendus et exposer l'employeur à des contestations. Il convient de vérifier systématiquement la conformité des modèles de contrats avec le statut particulier de l'étudiant salarié.

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.