

# Peut-on imposer des clauses de non-concurrence par convention collective ?

## Réponse courte

Une clause de non-concurrence peut être imposée par convention collective au Luxembourg, à condition qu'elle soit expressément prévue dans la convention ou dans le contrat de travail individuel et qu'elle respecte les conditions strictes fixées par l'article L.125-8 du Code du travail. Ces conditions concernent notamment le seuil de rémunération du salarié, la durée maximale (12 mois), la limitation géographique, le champ d'activités concerné et la proportionnalité de la clause.

L'acceptation individuelle et expresse du salarié reste indispensable pour que la clause soit opposable, même si elle figure dans la convention collective. La clause doit être portée à la connaissance du salarié, qui doit l'accepter lors de la signature du contrat ou par avenant ultérieur.

## Définition

La clause de non-concurrence est une stipulation par laquelle un salarié s'engage, après la cessation de son contrat de travail, à ne pas exercer une activité concurrente susceptible de nuire à son ancien employeur. Au Luxembourg, cette clause vise à protéger les intérêts économiques et commerciaux de l'employeur, tout en respectant la liberté professionnelle du salarié. Elle se distingue de l'obligation de loyauté, qui s'applique uniquement pendant l'exécution du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

L'article L.125-8 du Code du travail luxembourgeois encadre strictement la possibilité d'imposer une clause de non-concurrence par convention collective. Les conditions impératives sont les suivantes :

- La clause doit être expressément prévue dans la convention collective ou dans le contrat de travail individuel.
- Elle ne peut concerner que les salariés dont la rémunération annuelle brute dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal (montant révisé périodiquement).
- La durée maximale d'interdiction ne peut excéder 12 mois à compter de la fin du contrat de travail.
- La clause doit être limitée géographiquement au territoire où l'employeur exerce effectivement ses activités.
- L'interdiction doit porter sur des activités analogues à celles exercées par le salarié chez l'employeur.
- La clause ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience.

Le respect de l'égalité de traitement entre salariés et la proportionnalité de la clause sont des exigences implicites, contrôlées par les juridictions compétentes.

## Modalités pratiques

Lorsqu'une convention collective prévoit une clause de non-concurrence, elle doit en définir précisément les modalités d'application, notamment la portée géographique, la durée, le champ d'activités concerné et, le cas échéant, la contrepartie financière. L'insertion d'une telle clause dans la convention collective ne dispense pas de la nécessité d'une acceptation expresse et individuelle par le salarié lors de la conclusion du contrat de travail ou par avenant ultérieur.

La clause doit être portée à la connaissance du salarié et acceptée individuellement pour être opposable. La traçabilité de l'information et de l'acceptation du salarié est essentielle pour garantir la validité de la clause. Bien que la loi ne rende pas la contrepartie financière obligatoire, il est recommandé d'en prévoir une pour assurer l'équilibre contractuel et limiter les risques de contestation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs et aux partenaires sociaux de veiller à la rédaction précise des clauses de non-concurrence dans les conventions collectives, en évitant toute formulation trop large ou imprécise susceptible d'entraîner leur nullité. La limitation de la clause en termes de durée, de zone géographique et de secteur d'activité doit être justifiée par la nature des fonctions exercées et les intérêts à protéger.

La contrepartie financière, bien que non imposée par la loi, est conseillée pour renforcer la validité de la clause et prévenir les contentieux. Il est également essentiel de garantir l'encadrement humain lors de la négociation et de l'acceptation de la clause, afin d'assurer la compréhension et l'équilibre des droits et obligations des parties.

## Cadre juridique

- Article [L.125-8](#) du Code du travail luxembourgeois (conditions de validité et de mise en œuvre des clauses de non-concurrence)
- Règlement grand-ducal fixant le seuil de rémunération applicable (actualisé périodiquement)
- Principes généraux du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement (article [L.241-1](#))
- Jurisprudence nationale sur la proportionnalité et la justification des clauses de non-concurrence

La clause de non-concurrence insérée dans une convention collective doit impérativement respecter toutes les conditions légales et être adaptée à la réalité des fonctions concernées. En cas de non-respect, la clause est réputée nulle et expose l'employeur à un risque de contentieux devant les juridictions du travail.

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.