

# Une convention collective sectorielle peut-elle interdire les clauses d'exclusivité ?

## Réponse courte

Une convention collective sectorielle peut interdire les clauses d'exclusivité dans les contrats de travail relevant de son champ d'application, à condition de respecter l'ordre public social et les limites fixées par la loi. Cette interdiction est licite si elle vise à garantir la liberté du travail, prévenir les abus ou favoriser la pluriactivité des salariés, sauf disposition légale impérative contraire.

L'interdiction conventionnelle s'impose à tous les contrats concernés, qu'ils soient conclus avant ou après l'entrée en vigueur de la convention, sauf clause plus favorable au salarié. Toute clause d'exclusivité insérée en violation de cette interdiction est réputée non écrite et inopposable au salarié, sauf exceptions prévues pour des fonctions spécifiques justifiées par un intérêt légitime.

## Définition

La clause d'exclusivité est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage à ne pas exercer d'activité professionnelle, salariée ou indépendante, pour le compte d'un autre employeur ou à son propre compte, pendant la durée de son contrat de travail. Cette clause vise à protéger les intérêts économiques de l'employeur en limitant la liberté du salarié d'exercer une activité concurrente ou parallèle. Au Luxembourg, la validité et la portée de telles clauses sont strictement encadrées par le Code du travail et la jurisprudence nationale.

## Conditions d'exercice

La convention collective sectorielle, conclue entre organisations syndicales représentatives et employeurs ou groupements d'employeurs, a pour objet de fixer les conditions de travail et d'emploi applicables dans un secteur déterminé. Elle peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi, à condition de respecter l'ordre public social. En matière de clauses d'exclusivité, la convention collective peut limiter, encadrer ou interdire l'insertion de telles clauses dans les contrats de travail, sous réserve de ne pas porter atteinte à la liberté contractuelle dans les limites fixées par la loi.

L'interdiction des clauses d'exclusivité par une convention collective sectorielle est licite si elle vise à garantir la liberté du travail, à prévenir les abus ou à favoriser la pluriactivité des salariés, dès lors qu'aucune disposition légale impérative ne s'y oppose. Toutefois, une telle interdiction ne saurait empêcher l'employeur d'invoquer, dans des cas exceptionnels et dûment justifiés, la nécessité d'une exclusivité pour des fonctions spécifiques, notamment en cas de risque avéré de concurrence déloyale ou d'atteinte à la confidentialité.

## Modalités pratiques

Lorsqu'une convention collective sectorielle interdit expressément les clauses d'exclusivité, cette interdiction s'impose à tous les contrats de travail relevant de son champ d'application, qu'ils soient conclus avant ou après l'entrée en vigueur de la convention, sauf clause plus favorable au salarié. Les employeurs ne peuvent alors insérer de clause d'exclusivité dans les contrats de travail, sous peine de nullité de la clause concernée. Si une telle clause est néanmoins insérée, elle sera réputée non écrite et inopposable au salarié.

L'interdiction conventionnelle peut être générale ou limitée à certaines catégories de personnel ou à certaines fonctions. Elle peut également prévoir des exceptions, notamment pour des postes à responsabilité ou exposés à des risques particuliers de concurrence. La convention doit préciser les modalités de contrôle et de sanction en cas de violation de l'interdiction.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement les dispositions de la convention collective sectorielle applicable avant de prévoir une clause d'exclusivité dans un contrat de travail. En cas d'interdiction conventionnelle, toute tentative d'imposer une telle clause expose l'employeur à un risque de contentieux et à la nullité de la clause. Les employeurs souhaitant protéger certains intérêts spécifiques doivent privilégier d'autres mécanismes, tels que la clause de confidentialité ou la clause de non-concurrence post-contractuelle, en respectant les conditions légales.

Les représentants du personnel et les syndicats sont invités à négocier des dispositions équilibrées, tenant compte à la fois de la protection des intérêts de l'entreprise et de la liberté d'activité des salariés. Toute restriction à la liberté du travail doit être justifiée par un intérêt légitime et proportionnée à l'objectif poursuivi.

## Cadre juridique

La possibilité pour une convention collective sectorielle d'interdire les clauses d'exclusivité découle de l'article [L.162-2](#) du Code du travail, qui autorise les partenaires sociaux à fixer des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la loi. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la primauté des conventions collectives sur les contrats individuels, sous réserve du respect de l'ordre public social. L'article [L.121-8](#) du Code du travail encadre la validité des clauses restrictives de liberté, dont la clause d'exclusivité, et impose qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. En l'absence de justification objective, la clause d'exclusivité est réputée non écrite. Les conventions collectives sectorielles peuvent donc, dans ce cadre, interdire ou limiter l'usage de telles clauses.

La rédaction ou le maintien d'une clause d'exclusivité en violation d'une interdiction conventionnelle expose l'employeur à la nullité de la clause et à des réclamations potentielles du salarié. Il est essentiel de procéder à une analyse approfondie de la convention collective applicable avant toute insertion de clause restrictive dans un contrat de 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.