Une clause de non-concurrence est-elle valable dans un contrat de travail d'une ASBL ?

Réponse courte

Une clause de non-concurrence peut être prévue dans un contrat de travail conclu par une ASBL, à condition de respecter les exigences des articles L.125-8 à L.125-11 du Code du travail. Elle doit être limitée à **12 mois maximum** , restreinte dans son **champ géographique** et dans les activités visées, et ne peut concerner que les salariés percevant une rémunération brute annuelle supérieure à **4 fois le salaire social minimum**.

La clause doit être **rédigée par écrit** dans le contrat initial ou un avenant signé par les deux parties. Elle doit être justifiée par la nature des fonctions du salarié et la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'ASBL, sans porter une **atteinte disproportionnée** à la liberté du travail. Les activités interdites doivent viser uniquement les risques concurrentiels réels.

Les tribunaux exercent un **contrôle strict de proportionnalité** sur ces clauses. Une clause trop large, insuffisamment justifiée ou non proportionnée sera déclarée **nulle**, sans remettre en cause la validité du contrat de travail lui-même. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'application de telles clauses.

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 une activité susceptible de concurrencer son ancien employeur. Cette clause vise à protéger les intérêts légitimes de l'employeur, y compris une **association sans but lucratif** (**ASBL**), contre la concurrence déloyale ou l'utilisation d'informations sensibles acquises durant l'emploi.

Questions fréquentes

Comment justifier une clause de non-concurrence en ASBL ?

La clause doit être justifiée par la nature des fonctions du salarié et la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'association sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté du travail. Les activités interdites doivent viser des risques concurrentiels réels.

La clause doit-elle être écrite dans le contrat ?

Oui, la clause doit être rédigée par écrit dans le contrat initial ou dans un avenant signé par les deux parties. Elle doit clairement identifier les activités interdites, le périmètre géographique et la durée d'application post-contractuelle.

Que se passe-t-il si la clause de non-concurrence est trop large ?

Une clause trop large, insuffisamment justifiée ou non proportionnée sera déclarée nulle par les tribunaux, sans remettre en cause la validité du contrat de travail lui-même. Les juges exercent un contrôle strict de proportionnalité sur ces clauses.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel seuil de rémunération pour une clause de non-concurrence ?

La clause ne peut concerner que les salariés percevant une rémunération brute annuelle supérieure à 4 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Ce seuil exclut donc les rémunérations modestes du dispositif post-contractuel.

Quelle durée maximale d'une clause de non-concurrence ?

La durée maximale est de 12 mois à compter de la cessation effective du contrat de travail. Au-delà, la clause est considérée comme excessive et peut être déclarée nulle pour atteinte disproportionnée à la liberté du travail du salarié.

Une clause de non-concurrence est-elle valable en contrat ASBL ?

Oui, à condition de respecter les articles L.125-8 à L.125-11 du Code du travail : durée maximale de 12 mois, champ géographique restreint, activités précises, et seulement pour les salariés percevant plus de 4 fois le salaire social minimum brut annuel.

Conditions d’exercice

La clause de non-concurrence post-contractuelle est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Détail
Seuil de rémunération	Rémunération brute annuelle supérieure à quatre fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés
Limitation de durée	Maximum 12 mois à compter de la cessation effective du contrat
Limitation géographique	Champ d'application géographique défini et proportionné
Activités visées	Limitées aux activités susceptibles de concurrencer effectivement l'employeur
Proportionnalité	Aucune atteinte disproportionnée à la liberté du travail du salarié

Modalités pratiques

La clause de non-concurrence doit être rédigée par écrit et préciser les éléments suivants.

Élément	Détail
Forme	Écrit obligatoire dans le contrat initial ou un avenant signé par les deux parties
Durée d'application	Maximum 12 mois après la fin du contrat
Périmètre géographique	Raisonnable et proportionné à la protection des intérêts de l'ASBL
Activités interdites	Clairement identifiées, limitées à celles présentant un risque concurrentiel réel
Liberté du travail	La clause ne doit pas empêcher toute activité professionnelle
Traçabilité	Justification documentée de la clause et information claire du salarié
Contrôle juridictionnel	Appréciation stricte de la proportionnalité et de la nécessité par les tribunaux

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL de justifier l'insertion d'une clause de non-concurrence par la nature spécifique des fonctions du salarié et la sensibilité des informations auxquelles il a accès. La clause doit être adaptée à la réalité de l'activité associative et ne pas viser l'ensemble du secteur d'activité, sous peine de nullité pour atteinte excessive à la liberté du travail.

Il est conseillé de limiter le champ géographique à la zone d'activité effective de l'ASBL et de restreindre la clause aux fonctions stratégiques ou exposées à des informations confidentielles. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'application de telles clauses. La clause de non-concurrence peut être combinée avec un avenant au contrat de travail et doit être analysée en lien avec les règles applicables à la rupture du contrat.

Cadre juridique

La clause de non-concurrence dans un contrat ASBL est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.125-8 à L.125-11 du Code du travail	Conditions de validité, durée et champ d'application
Art. L.121-6 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.124-2 du Code du travail	Obligation d'information et transparence contractuelle
Art. L.241-1 du Code du travail	Non-discrimination

L'insertion d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail d'une ASBL doit être précédée d'une analyse approfondie des fonctions concernées et de la nécessité de protéger les intérêts de l'association. Une clause trop large, insuffisamment justifiée ou non proportionnée expose l'ASBL à un risque de nullité et à d'éventuels contentieux prud'homaux. Il est recommandé de documenter la justification de la clause et de prévoir un encadrement humain lors de sa mise en œuvre.

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.