Une clause d'exclusivité est-elle valable dans un contrat de travail associatif ?

Réponse courte

Oui, une clause d'exclusivite peut etre inseree dans un contrat de travail conclu avec une ASBL, dans les memes conditions que pour tout autre employeur luxembourgeois. Le Code du travail ne distingue pas le secteur associatif du secteur commercial en matiere de clauses contractuelles. La clause interdit au salarie d'exercer une autre activite professionnelle pendant la duree du contrat, et doit etre **ecrite dans le contrat**, justifiee par la **nature des fonctions exercees** et **proportionnee** au regard de la liberte de travail.

Une clause d'exclusivite imposee a un **salarie a temps partiel** est particulierement scrutee car elle restreint sa capacite a completer ses revenus et risque d'etre annulee par le tribunal du travail. Il est recommande de **limiter la clause aux postes qui le justifient** reellement (direction, acces a des informations strategiques, disponibilite totale) et de prevoir des **exceptions explicites** pour les activites benevoles, les mandats associatifs non concurrents et les activites d'enseignement ponctuelles. L'art. L.121-9 relatif aux clauses de non-concurrence fournit un cadre de reference pour apprecier la proportionnalite.

Définition

La clause d'exclusivité est une stipulation contractuelle par laquelle le **salarié** s'engage à consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à l'employeur pendant la durée du **contrat de travail**. Elle se distingue de la clause de non-concurrence qui s'applique après la rupture du contrat. Dans le secteur associatif, elle vise à garantir la disponibilité et l'engagement du salarié envers la mission de l'**ASBL**. Voir aussi la fiche sur engagement de confidentialité dans une ASBL.

Questions fréquentes

Quelle différence entre clause d'exclusivité et clause de non-concurrence ?

La clause d'exclusivité s'applique pendant la durée du contrat tandis que la clause de non-concurrence s'applique après la rupture. L'article L.121-9 relatif à la non-concurrence fournit un cadre de référence pour apprécier la proportionnalité d'une clause d'exclusivité.

Quelles conditions doit remplir une clause d'exclusivité dans une ASBL ?

La clause doit être écrite dans le contrat, justifiée par la nature des fonctions exercées et proportionnée au regard de la liberté de travail. Elle interdit au salarié d'exercer une autre activité professionnelle pendant la durée du contrat de travail.

Quelles exceptions prévoir dans une clause d'exclusivité associative ?

Il convient de prévoir des exceptions explicites pour les activités bénévoles, les mandats associatifs non concurrents et les activités d'enseignement ou de formation ponctuelles. Ces exceptions démontrent le caractère proportionné de la restriction et réduisent le risque de contestation.

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

Quels postes justifient une clause d'exclusivité dans une ASBL ?

La clause doit être limitée aux postes qui le justifient réellement : direction, accès à des informations stratégiques, fonctions nécessitant une disponibilité totale. L'imposition systématique d'une clause d'exclusivité à tous les salariés serait disproportionnée et susceptible d'être annulée.

Une clause d'exclusivité est-elle valable dans un contrat de travail associatif ?

Oui, une clause d'exclusivité peut être insérée dans un contrat de travail conclu avec une ASBL, dans les mêmes conditions que pour tout autre employeur. Le Code du travail ne distingue pas le secteur associatif du secteur commercial en matière de clauses contractuelles.

Une clause d'exclusivité peut-elle s'appliquer à un salarié à temps partiel ?

Une clause d'exclusivité imposée à un salarié à temps partiel est particulièrement scrutée car elle restreint sa capacité à compléter ses revenus. Elle risque d'être annulée par le tribunal du travail sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées par la nature des fonctions.

Conditions d’exercice

La validité d'une clause d'exclusivité dans le secteur associatif est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Exigence
Forme écrite	Clause figurant dans le contrat de travail
Justification	Intérêt légitime de l'ASBL lié à la nature des fonctions
Proportionnalité	Restriction adaptée à l'importance des responsabilités
Temps de travail	Prudence renforcée pour les salariés à temps partiel
Contrepartie	Recommandée pour les restrictions significatives
Durée	Liée à la durée du contrat de travail

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'une clause d'exclusivité nécessite une rédaction précise et un suivi adapté.

Étape	Action
Analyse de la nécessité	Évaluer si les fonctions justifient une clause d'exclusivité
Rédaction	Formuler la clause en précisant le périmètre et les exceptions
Négociation	Présenter la clause au salarié avant signature du contrat
Exceptions	Prévoir des dérogations pour les activités non concurrentes
Suivi	Contrôler le respect de la clause sans porter atteinte à la vie privée
Révision	Adapter la clause en cas de changement de fonctions

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

Pratiques et recommandations

Limiter la clause d'exclusivité aux postes qui le justifient, notamment les fonctions de direction, les postes impliquant l'accès à des informations stratégiques ou les missions nécessitant une disponibilité totale. L'imposition systématique d'une clause d'exclusivité à tous les salariés serait disproportionnée.

Prévoir des exceptions explicites pour les activités bénévoles, les mandats associatifs non concurrents et les activités d'enseignement ou de formation ponctuelles. Ces exceptions démontrent le caractère proportionné de la restriction et réduisent le risque de contestation.

Voir aussi la fiche sur clauses de mobilité dans une ASBL multisite.

Renoncer à la clause pour les contrats à temps partiel sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Interdire à un salarié à temps partiel toute autre activité professionnelle constitue une restriction disproportionnée susceptible d'être annulée par le tribunal du travail, le salarié étant privé de la possibilité de compléter ses revenus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Contrat de travail et obligations des parties
Art. L.121-9 du Code du travail	Clause de non-concurrence (cadre de référence)
Art. L.122-1 du Code du travail	Travail à temps partiel
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations
Constitution luxembourgeoise	Liberté de travail et libre exercice des professions

La clause d'exclusivité est un outil contractuel valable dans le secteur associatif mais soumis à des conditions strictes de proportionnalité. Sa rédaction doit être adaptée à chaque situation et tenir compte de la nature des fonctions exercées. Le recours systématique à cette clause sans justification expose l'ASBL à un risque de nullité devant le tribunal 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.