Une ASBL peut-elle interdire les doubles activités dans le même secteur ?

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise ne peut restreindre les doubles activités dans le même secteur que par une **clause de non-concurrence écrite** conforme à l'art. L.125-8 du Code du travail. Cette clause doit préciser le secteur visé, une **durée maximale de 12 mois** après la fin du contrat, une portée géographique limitée au territoire national et les fonctions concernées. Elle est réputée non écrite si le salaire annuel ne dépasse pas le seuil réglementaire.

En l'absence de clause contractuelle spécifique, l'ASBL ne peut pas interdire de manière générale toute double activité dans le même secteur. Le salarié reste cependant tenu à une **obligation de loyauté** qui interdit les actes de concurrence déloyale pendant la durée du contrat. Toute restriction excessive ou insuffisamment justifiée peut être déclarée nulle par les juridictions du travail, exposant l'ASBL à des dommages et intérêts.

Définition

La **double activité** désigne la situation dans laquelle un salarié exerce simultanément plusieurs emplois ou une activité indépendante parallèle. Dans le contexte d'une **ASBL**, la question porte sur la possibilité d'interdire à un salarié de travailler dans le même secteur associatif, afin de prévenir les **conflits d'intérêts** et la divulgation d'informations sensibles.

Questions fréquentes

Comment formaliser une déclaration préalable d'activité accessoire ?

Mettre en place un formulaire de déclaration préalable permettant à l'ASBL d'apprécier l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel, et inscrire cette procédure dans le règlement intérieur ou le contrat de travail signé par chaque salarié concerné.

L'obligation de loyauté limite-t-elle déjà les doubles activités ?

Oui, le salarié est tenu à une obligation de loyauté qui interdit les actes de concurrence déloyale pendant la durée du contrat, indépendamment de toute clause spécifique. Cette obligation découle de l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Que risque une ASBL en cas de clause de non-concurrence excessive ?

Toute restriction excessive ou insuffisamment justifiée peut être déclarée nulle par les juridictions du travail luxembourgeoises, exposant l'ASBL à des dommages et intérêts. Une consultation juridique préalable est recommandée pour sécuriser la rédaction.

Quelle est la durée maximale d'une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

La clause de non-concurrence ne peut excéder 12 mois après la fin du contrat selon l'article L.125-8 du Code du travail. Elle est limitée au territoire national au maximum et doit être proportionnée à l'intérêt légitime de l'employeur.

Une ASBL peut-elle interdire à un salarié d'exercer une autre activité dans le même secteur ?

Uniquement par une clause de non-concurrence écrite conforme à l'article L.125-8, précisant le secteur visé, une durée maximale de 12 mois après la fin du contrat, une portée géographique et les fonctions concernées.

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

Une clause de non-concurrence est-elle valable pour tous les salaires ?

Non, la clause est réputée non écrite si le salaire annuel ne dépasse pas le seuil réglementaire. Cette condition vise à protéger les salariés à faibles revenus contre des restrictions disproportionnées de leur liberté professionnelle ultérieure.

Conditions d'exercice

L'encadrement des doubles activités suppose le respect des conditions suivantes.

Condition	Détail
Clause écrite	Formalisation obligatoire dans le contrat de travail ou un avenant (art. L.125-8)
Secteur défini	La clause doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé
Durée limitée	Maximum 12 mois après la fin du contrat pour la clause de non-concurrence
Portée géographique	Limitation au territoire national maximum
Seuil de rémunération	La clause est réputée non écrite si le salaire annuel ne dépasse pas le seuil réglementaire
Proportionnalité	L'interdiction doit être justifiée par un intérêt légitime de l'ASBL

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'encadrement des doubles activités suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Analyse des postes	Identification des fonctions justifiant une restriction (direction, accès aux données sensibles)
Rédaction de la clause	Formulation précise du secteur, de la durée et du périmètre géographique
Accord du salarié	Signature du contrat ou de l'avenant par le salarié
Procédure déclarative	Mise en place d'un formulaire de déclaration préalable des activités accessoires
Suivi	Vérification périodique du respect des engagements

Pratiques et recommandations

Privilégier la rédaction de clauses précises et individualisées plutôt que des interdictions générales et absolues qui risquent d'être invalidées par les tribunaux.

Évaluer au cas par cas la nécessité d'une telle restriction en fonction du poste occupé, du niveau de responsabilité et de la sensibilité des informations traitées par le salarié.

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

Prévoir une procédure de déclaration préalable pour toute activité accessoire envisagée par le salarié, permettant à l'ASBL d'apprécier l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Sensibiliser les salariés aux obligations de loyauté et de discrétion qui s'appliquent pendant toute la durée du contrat de travail, indépendamment de toute clause spécifique. La question du cumul de fonctions entre ASBL peut nécessiter un encadrement contractuel spécifique. Le règlement intérieur validé par l'ITM peut compléter les clauses contractuelles sur ce point.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-8 Code du travail	Clauses de non-concurrence
Art. L.121-4 Code du travail	Formalisme du contrat de travail
Art. L.241-1 Code du travail	Principe de non-discrimination
Loi du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL

L'ASBL qui souhaite encadrer les doubles activités dans le même secteur doit impérativement formaliser cette restriction par une clause contractuelle conforme au droit luxembourgeois. Toute restriction excessive ou insuffisamment justifiée risque d'être déclarée nulle. Une consultation juridique préalable est recommandée.

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.