Une clause de non-concurrence peut-elle être incluse dans un contrat de travail du secteur public ?

Réponse courte

Oui, lorsque l'engagement relève d'un véritable **contrat de travail** de droit privé, comme celui des salariés de l'État, des communes ou des établissements publics : la clause de non-concurrence de l'article L.125-8 du Code du travail s'applique alors dans les conditions du droit commun. Elle doit être **constatée par écrit** sous peine de nullité et vise uniquement l'interdiction, après le départ, d'exercer des activités similaires en **exploitant une entreprise personnelle**.

La clause est réputée non écrite si le salarié est mineur à la signature ou si son salaire annuel au départ ne dépasse pas le **seuil fixé par règlement grand-ducal**. Elle doit viser un secteur professionnel déterminé, ne pas excéder **12 mois** et rester limitée au territoire national ; elle est inapplicable si l'employeur a résilié le contrat de façon irrégulière.

Les fonctionnaires et employés statutaires n'ont pas de contrat de travail : ils sont tenus par les **obligations légales de leur statut** (loyauté, secret professionnel), sans clause contractuelle de non-concurrence.

Définition

La **clause de non-concurrence** est la stipulation par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une **entreprise personnelle** (art. L.125-8). Son champ est donc plus étroit qu'en pratique supposé : elle ne couvre pas l'embauche comme salarié chez un concurrent. Dans le secteur public, elle ne concerne que le personnel sous **contrat de droit privé**.

Questions fréquentes

À quelle date vérifier le seuil de salaire pour la clause de non-concurrence ?

Le seuil de salaire réglementaire se contrôle à la date du départ du salarié, et non à la date de signature du contrat : la clause est réputée non écrite si le salaire annuel au départ ne dépasse pas ce niveau.

La clause de non-concurrence interdit-elle de travailler comme salarié chez un concurrent ?

Non, son champ est plus étroit qu'on le suppose : elle vise uniquement l'interdiction d'exercer des activités similaires en exploitant une entreprise personnelle (art. L.125-8). Elle ne couvre pas l'embauche comme salarié chez un concurrent.

Les fonctionnaires sont-ils soumis à une clause de non-concurrence ?

Non, les fonctionnaires et employés statutaires n'ont pas de contrat de travail : ils sont tenus par les obligations légales de leur statut (loyauté, secret professionnel), qui persistent après la cessation des fonctions. Une clause insérée dans un acte statutaire serait dépourvue d'effet.

Quand la clause de non-concurrence devient-elle inapplicable ?

La clause est inapplicable si l'employeur a résilié le contrat de façon irrégulière. Par ailleurs, toute stipulation excédant les limites légales (secteur, durée de 12 mois, territoire) est privée d'effet devant le tribunal du travail.

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

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

La clause doit être écrite sous peine de nullité, viser un secteur professionnel déterminé, ne pas excéder 12 mois après la fin du contrat et rester limitée au territoire national (art. L.125-8). Elle est réputée non écrite si le salarié est mineur à la signature ou si son salaire annuel au départ ne dépasse pas le seuil réglementaire.

Un salarié d'une commune ou d'un établissement public peut-il se voir imposer une clause de non-concurrence ?

Oui, lorsque l'engagement relève d'un véritable contrat de travail de droit privé, la clause de l'article L.125-8 s'applique dans les conditions du droit commun, comme pour tout salarié. Les litiges relèvent alors du tribunal du travail.

Conditions d’exercice

La validité de la clause dépend d'abord du régime de l'agent : elle n'a de sens que pour un salarié, jamais pour un agent statutaire.

Condition (art. L.125-8)	Règle
Forme	Écrit obligatoire, sous peine de nullité
Age du salarié	Réputée non écrite si le salarié est mineur au moment de la signature
Seuil de salaire	Réputée non écrite si le salaire annuel au départ ne dépasse pas le niveau fixé par règlement grand-ducal
Objet	Secteur professionnel déterminé et activités similaires à celles de l'employeur, sous forme d'entreprise personnelle
Durée	12 mois au maximum à compter de la fin du contrat
Territoire	Localités où une concurrence réelle est possible, jamais au-delà du territoire national
Résiliation irrégulière	Clause inapplicable si l'employeur a résilié sans y être autorisé

Modalités pratiques

L'employeur public doit d'abord qualifier le régime de l'agent avant d'envisager toute stipulation restrictive.

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

Situation	Traitement
Salarié de l'État, d'une commune ou d'un établissement public	Clause possible dans le contrat de travail, aux conditions de l'article L.125-8
Fonctionnaire ou employé statutaire	Pas de contrat de travail : obligations de loyauté et de secret issues du statut (lois du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985)
Rédaction de la clause	Mentionner le secteur, la durée, le territoire et vérifier le seuil de salaire au moment du départ
Fin de contrat	Vérifier la régularité de la résiliation, une résiliation irrégulière rendant la clause inapplicable
Litige	Tribunal du travail pour les salariés, juridictions administratives pour les agents statutaires

Pratiques et recommandations

Qualifier le régime de l'engagement, statutaire ou de contrat de droit commun, avant toute négociation, une clause de non-concurrence insérée dans un acte statutaire étant dépourvue d'effet.

Rédiger la clause avec précision (secteur, durée, territoire), toute stipulation excédant les limites légales étant privée d'effet.

Contrôler le seuil de salaire réglementaire à la date du départ du salarié, et non à la date de signature du contrat.

Rappeler aux agents statutaires quittant le service leurs obligations persistantes de secret professionnel et de loyauté issues du statut.

Éviter de présenter la clause comme une interdiction générale de travailler chez un concurrent, son objet légal étant limité à l'entreprise personnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-8	Conditions de validité et d'effet de la clause de non-concurrence des salariés
Art. L.121-3	Nullité des clauses restreignant les droits du salarié au-delà de ce que la loi permet
Loi modifiée du 16 avril 1979	Obligations statutaires des fonctionnaires de l'État (loyauté, secret professionnel)
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux

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

La clause de non-concurrence luxembourgeoise ne vise que l'exploitation d'une entreprise personnelle concurrente et non l'emploi salarié chez un concurrent. Les agents statutaires restent tenus par les devoirs de leur statut après la cessation des fonctions. Toute clause excédant les limites légales est privée d'effet 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.