



DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

EXEMPLES DE CLAUSES DE NON-CONCURRENCE TIRÉES DE DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL



Exemple 1

« Le/la salarié-e s'engage à s'abstenir d'exercer toute activité similaire à celle de l'employeur sous forme d'entreprise personnelle au sens de l'article L. 125-8 du Code du travail et ce, pour une durée de douze mois prenant cours le jour où le présent contrat de travail prend fin. La présente clause de non-concurrence est limitée géographiquement au territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

Exemple 2

« Au terme du présent contrat et pendant une durée de (12) mois suivant la cessation de celui-ci, le salarié s'interdit d'exercer sur le territoire national du Grand-Duché du Luxembourg, directement ou indirectement, des activités indéniques ou similaires à celles de l'employeur par le biais d'une entreprise personnelle.

Pour les besoins de la présente clause, les activités de l'employeur sont réputées celles qui ressortent de son contrat social et de ses autorisations d'établissement au moment du terme du présent contrat.

Le salarié va aussi s'abstenir d'autres activités si celles-ci seraient à tel point exigeantes qu'elles rendraient difficile ou empêcheraient l'exécution du présent contrat.

La clause de non-concurrence se rapporte exclusivement au secteur d'activité de l'employeur. »

Exemple 3

« Lors de son départ de la société, le salarié s'interdit d'exercer des activités similaires chez les clients de la société pour lesquels il serait intervenu, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à la société, en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent les connaissances particulières à la société qu'il a acquise dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

Cette interdiction s'étend au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et a une durée de douze (12) mois prenant cours le jour où les relations de travail prennent fin.

En contrepartie de cette interdiction, la société paiera au salarié une indemnité unique et forfaitaire égale à six (6) mois de rémunération brute. Si le salarié ne respecte pas l'interdiction ci-dessus il devra rembourser la somme dont il est question à l'alinéa précédent et payer un montant équivalent, le tout sans préjudice des dommages-intérêts supérieurs.

La société pourra renoncer à l'application de cette clause dans un délai de quinze (15) jours à partir du moment de la cessation du contrat de travail. »

1. Est-ce que ces clauses sont toutes valables au regard du droit du travail ?

1.1 Quelles sont les conditions que doit remplir une clause de non-concurrence pour être valable ?

Selon l'article L.125-8 du Code du travail, la clause de non-concurrence est une clause par laquelle le salarié s'interdit, après son départ de l'entreprise, d'exploiter une entreprise personnelle (activité commerciale exercée en tant qu'indépendant) qui poursuit des activités similaires à celles de son ancien employeur.

La clause de non-concurrence doit être prévue par écrit dans le contrat initial ou un avenant ultérieur (moyennant respect de la procédure de révision du contrat de travail¹)

1.2 Condition d'application = un niveau de salaire minimal

La clause de non-concurrence ne peut être imposée à un salarié que si son salaire ou traitement annuel brut qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise dépasse 62 812,48 € (indice 921,40 en vigueur depuis le 1^{er} avril 2023)², soit 5 234,97 € brut par mois.

Si ce montant n'est pas atteint, la clause ne s'applique pas.

1.3 Trois conditions de validité

Lorsque cette condition de salaire est remplie, la clause de non-concurrence ne produit d'effets qu'aux conditions suivantes :

- elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur ;
- elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin ;
- elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action ; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

Si la clause prévue dans le contrat de travail du salarié est trop large, elle n'est pas nulle en son entier mais doit être réduite dans les limites légales.

Il n'existe pas de compensation financière prévue par la loi au Luxembourg. La clause est cependant moins restrictive de liberté puisqu'elle interdit seulement de monter son entreprise personnelle. Elle n'empêche pas la reprise d'un autre emploi comme salarié, ni l'exercice d'un mandat social.

2. Que penser des exemples de clause 1, 2 et 3 ?

Les clauses 1 et 2 correspondent aux exigences de la loi luxembourgeoise, alors que la clause 3 s'inspire de la loi française dans la mesure où elle interdit aussi une activité salariée auprès d'une entreprise concurrente moyennant une contrepartie financière.

Or il est possible de déroger à la loi dans un sens favorable aux salariés. Le fait que le salarié touche une indemnisation peut compenser le fait que le salarié ne puisse pas aller travailler chez un concurrent. C'est pourquoi, les juges ont considéré que la contrepartie financière est en faveur du salarié et permet donc d'admettre l'interdiction d'une activité salariée auprès d'une entreprise concurrente pendant une certaine durée.

Les juges vérifient que l'indemnisation due par l'employeur est bien proportionnelle à la période pendant laquelle le salarié doit respecter son obligation de non-concurrence.

Vous trouvez plus d'informations [ICI](#).

¹ Article L. 121-7 du Code du travail.

² Article 6 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail : « La clause de non-concurrence visée à l'article 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est réputée non écrite lorsque le salaire ou le traitement annuel brut versé au salarié au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas 6 817,07 € à l'indice 100. »



3. La clause de non-concurrence s'applique-t-elle lorsque l'employeur a résilié le contrat de travail avec effet immédiat en l'absence de motif grave ou sans avoir respecté le délai de préavis ?

Non.

4. La clause de non-concurrence s'applique-t-elle dans le cas d'une résiliation du contrat pendant la période d'essai ?

Non.
