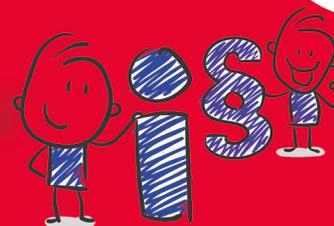




LES QUESTIONS AU QUOTIDIEN

Droit du travail



La clause de non-concurrence

Beaucoup de contrats de travail contiennent une clause de non-concurrence. Or, contrairement à l'opinion répandue, la clause de non-concurrence **ne s'applique pas au cas où on change simplement d'employeur**, mais uniquement en cas d'exploitation d'une entreprise personnelle¹. Le salarié reste libre de chercher un nouvel emploi et de faire valoir son expérience professionnelle auprès d'une autre entreprise du même secteur!

Si le salarié compte créer sa propre entreprise, plusieurs conditions doivent être remplies pour qu'une clause de non-concurrence ne puisse produire d'effet²:

- Elle doit être constatée par écrit et le salaire annuel doit excéder le niveau déterminé par règlement grand-ducal³, soit actuellement (275'000 LUF / 40,399 = 6'817€ à l'indice 100) 55'517,648€ à l'indice 814,40;
- Elle est inapplicable en cas de licenciement avec effet immédiat pour faute grave et que ce licenciement a été déclaré abusif par le tribunal du travail ou si l'ancien employeur n'a pas respecté le délai de préavis prévu par le Code du Travail;
- Elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'ancien 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'ancien 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.

Reste à préciser que toute clause contraire aux dispositions légales et qui vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations, est nulle et de nul effet⁴.

Attention

La clause de non-concurrence n'est pas à confondre avec l'obligation de loyauté. En ce sens, il vaut mieux s'abstenir, par exemple, à informer les clients de son ancien employeur qui sera le nouvel employeur si celui-ci est du même secteur (démarchage).

¹ Art. L. 125-8 (1) du Code du Travail

² Art. L. 125-8 (2) et (3) du Code du Travail

³ Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

⁴ Art. L. 121-3 du Code du Travail

DECHARGE: Les présentes informations sont basées sur les dispositions légales en vigueur à la date d'édition, de nature générale, ne remplacent pas un avis juridique et ne constituent pas un engagement de la part de l'OGBL.