

Les clauses de non-concurrence sont-elles applicables dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les clauses de **non-concurrence post-contractuelles** sont **autorisées** au Luxembourg, y compris dans les structures relevant de la convention collective **SAS 2025-2027**, mais uniquement si elles respectent strictement l'**article L.125-8 du Code du travail** : forme écrite signée par un salarié majeur, respect du **seuil salarial réglementaire** (montant fixé par règlement grand-ducal et indexé), **durée maximale de 12 mois**, limitation géographique au territoire luxembourgeois, et précision du secteur professionnel concerné.

La convention SAS n'instaure pas de régime spécifique : le **droit commun** s'applique intégralement. La clause est **inapplicable** si l'employeur a rompu le contrat sans droit (licenciement abusif, non-respect du préavis). Les tribunaux peuvent **réduire ou annuler** une clause disproportionnée.

Aucune indemnité compensatoire n'est légalement obligatoire, mais elle peut être prévue contractuellement. Dans la pratique du secteur SAS, la clause doit être réservée aux **postes sensibles** (direction, développement de services).

Définition

La clause de non-concurrence est un engagement du salarié à ne pas exercer, après la fin du contrat, une activité similaire susceptible de concurrencer son ancien employeur. Elle est valable uniquement si elle est **écrite**, si le salarié atteint le **seuil salarial minimum réglementaire** et si elle reste **proportionnée** (durée, lieu, secteur). Elle vise principalement à protéger la clientèle, le savoir-faire et les intérêts stratégiques de l'employeur.

Questions fréquentes

La convention collective SAS prévoit-elle des règles spécifiques pour les clauses de non-concurrence ?

Non, la convention collective SAS n'instaure aucun régime spécifique concernant les clauses de non-concurrence. On applique donc le droit commun luxembourgeois, notamment l'article L.125-8 du Code du travail.

Quelle est la durée maximale autorisée pour une clause de non-concurrence au Luxembourg ?

La durée maximale légale est de 12 mois après la fin du contrat de travail. Cependant, il est conseillé d'adapter cette durée au risque concurrentiel réel, par exemple en la réduisant à 6 mois si le risque est limité.

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

Pour être valide, la clause de non-concurrence doit être écrite et signée par un salarié majeur, respecter le seuil salarial réglementaire, être limitée à 12 mois maximum, restreinte géographiquement au territoire luxembourgeois, et préciser le secteur professionnel concerné. Elle devient inapplicable si l'employeur rompt le contrat sans droit.

Qui peut être soumis à une clause de non-concurrence dans une structure SAS ?

Seuls les salariés majeurs dont la rémunération atteint le seuil minimum fixé par règlement grand-ducal peuvent être soumis à une clause de non-concurrence. Il est recommandé de réserver cette clause aux postes sensibles comme la direction ou le développement de services.

Conditions d'exercice

Pour être **valide et opposable**, la clause doit remplir toutes les conditions cumulatives suivantes.

Condition	Exigence légale (Art. <u>L.125-8</u>)
Forme	Écrite, signée par un salarié majeur
Seuil salarial	Rémunération atteignant le minimum fixé par règlement grand-ducal (montant indexé)
Objet	Secteur professionnel déterminé et activités similaires à celles de l'employeur
Durée	Maximum 12 mois après la fin du contrat
Portée géographique	Localités où une concurrence réelle est possible — sans dépasser le Luxembourg
Inapplicabilité	Nulle si l'employeur rompt le contrat sans droit

Modalités pratiques

La rédaction d'une clause de non-concurrence dans le secteur SAS exige une approche précise et proportionnée pour éviter l'annulation judiciaire.

Point pratique	Application
Ciblage fonctionnel	Préciser les fonctions, clients ou produits protégés — éviter les formulations vagues
Zone géographique	Indiquer les localités ou zones de chalandise concernées, sans extension excessive
Durée adaptée	Réduire à 6 mois si le risque concurrentiel est limité
Lien sectoriel	Cibler un domaine concret (soins à domicile, foyers pour personnes âgées, etc.)
Confidentialité	Prévoir une clause distincte, potentiellement illimitée dans le temps

Pratiques et recommandations

Tester la proportionnalité avant toute insertion de clause : vérifier l'intérêt légitime démontrable (clientèle, savoir-faire non public), le périmètre fonctionnel et géographique strict, la durée adaptée et le seuil salarial atteint.

Séparer les clauses contractuelles en distinguant clairement non-concurrence post-contractuelle, obligation de loyauté pendant le contrat, confidentialité et non-sollicitation de clients ou de salariés.

Limiter l'usage dans le secteur SAS aux **postes sensibles** (direction, développement de services), en conservant l'avenant signé, la preuve du seuil salarial et la justification des zones protégées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-8 du Code du travail	Conditions de validité et d'opposabilité de la clause de non-concurrence
CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Absence de dispositions spécifiques — application du droit commun
ITM , Guichet.lu , CSL	Interprétations publiques et guides pratiques sur les conditions de proportionnalité

La convention SAS ne prévoit aucune règle particulière : on applique le **droit commun** issu de l'article [L.125-8](#) du Code du travail, et les tribunaux peuvent réduire ou annuler une clause disproportionnée ou mal rédigée.

Aucune **indemnité compensatoire** n'est légalement obligatoire, mais elle peut être prévue contractuellement pour sécuriser la validité de la clause et éviter toute contestation ultérieure.

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.