

Une clause interdisant la dénonciation de faits illicites est-elle valide dans un contrat ?

Réponse courte

Une clause interdisant la dénonciation de faits illicites dans un contrat de travail n'est pas valide au Luxembourg. Toute stipulation de ce type est réputée nulle et non avenue, en vertu de l'article [L.271-1](#) du Code du travail, et ce, même si elle a été acceptée par le salarié.

Le salarié conserve donc pleinement son droit de signalement, sans crainte de représailles, et l'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales en cas de tentative de restriction ou de sanction liée à l'exercice de ce droit.

Définition

Une clause de non-dénonciation de faits illicites est une stipulation contractuelle par laquelle un employeur tente d'interdire à un salarié de signaler ou de révéler des comportements, actes ou omissions contraires à la loi, commis dans le cadre de l'entreprise. Cette clause vise généralement à empêcher la transmission d'informations relatives à des infractions, délits, crimes ou autres violations légales aux autorités compétentes ou à des tiers habilités.

Questions fréquentes

Quelles sanctions risque un employeur qui insère une clause interdisant la dénonciation de faits illicites ?

L'employeur s'expose à la nullité automatique de la clause, à des sanctions civiles et pénales, à la réintégration du salarié en cas de licenciement abusif, ainsi qu'au versement de dommages et intérêts. Toute mesure de rétorsion prise sur ce fondement est également nulle.

Quels sont les droits du salarié malgré la présence d'une clause de non-dénonciation dans son contrat ?

Le salarié conserve pleinement son droit de signalement des faits illicites, sans crainte de représailles. Il peut invoquer la nullité de la clause devant les juridictions compétentes et ne peut pas être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir dénoncé des violations du droit national.

Sur quel fondement juridique repose l'interdiction des clauses de non-dénonciation au Luxembourg ?

Cette interdiction repose principalement sur l'article L.271-1 du Code du travail, modifié par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national. Cette disposition protège expressément le droit des salariés de signaler des faits illicites.

Une clause interdisant la dénonciation de faits illicites dans un contrat de travail est-elle valide au Luxembourg ?

Non, une telle clause n'est pas valide au Luxembourg. Elle est réputée nulle et non avenue en vertu de l'article L.271-1 du Code du travail, même si elle a été acceptée par le salarié. Cette nullité est d'ordre public et s'applique indépendamment de la volonté des parties.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le droit du travail et la législation sur la protection des lanceurs d'alerte interdisent toute restriction contractuelle portant atteinte à la liberté du salarié de signaler des faits illicites. L'article [L.271-1](#) du Code du travail, issu de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit national, consacre le droit de tout salarié à effectuer un signalement sans crainte de représailles. Toute clause contractuelle visant à restreindre ou à supprimer ce droit est réputée nulle et non avenue. Cette nullité est d'ordre public et s'applique indépendamment de la volonté des parties.

Modalités pratiques

Dans la pratique, l'insertion d'une clause interdisant la dénonciation de faits illicites dans un contrat de travail, un avenant ou un règlement interne est sans effet juridique. Le salarié conserve pleinement son droit de signalement, que la clause soit explicite ou implicite. En cas de litige, le salarié peut invoquer la nullité de la clause devant les juridictions compétentes. L'employeur ne peut pas sanctionner, licencier ou discriminer un salarié pour avoir dénoncé des faits illicites, même en présence d'une telle clause. Toute mesure de rétorsion prise sur ce fondement est également nulle et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Pratiques et recommandations

Il est fortement déconseillé aux employeurs d'insérer des clauses de non-dénonciation dans les contrats de travail ou tout autre document interne. Les responsables RH doivent veiller à la conformité des documents contractuels et des règlements internes avec la législation luxembourgeoise sur la protection des lanceurs d'alerte. Il est recommandé de mettre en place des procédures internes de signalement conformes aux exigences du Code du travail, garantissant la confidentialité et la protection contre les représailles. Toute tentative de limiter contractuellement le droit de dénonciation expose l'employeur à un risque juridique important.

Cadre juridique

La nullité des clauses interdisant la dénonciation de faits illicites découle principalement de l'article [L.271-1](#) du Code du travail, tel que modifié par la loi du 16 mai 2023. Cette disposition protège expressément le droit des salariés de signaler des violations du droit national, en interdisant toute mesure ou clause contractuelle restreignant ce droit. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la prééminence de ce principe d'ordre public, en sanctionnant toute tentative d'entrave au droit d'alerte. Les sanctions prévues incluent la nullité de la clause, la réintégration du salarié en cas de licenciement abusif, ainsi que des dommages et intérêts.

L'insertion d'une clause de non-dénonciation expose l'employeur à une nullité automatique et à des sanctions. Il est essentiel de privilégier la transparence et la conformité aux procédures internes de signalement prévues par la loi.

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.