Est-il possible de faire signer un engagement de confidentialité mutuel lors de la signature du contrat de travail ?

Réponse courte

Oui, un **engagement de confidentialité mutuel** peut être signé lors de la conclusion du contrat de travail au Luxembourg, sous réserve du respect des articles L.121-1 et L.121-6 du Code du travail. Cette clause doit être écrite, **proportionnée**, limitée dans le temps et l'espace, et respecter les **droits fondamentaux** du salarié. Le non-respect peut entraîner des sanctions disciplinaires conformément à l'article L.124-12.

L'engagement doit définir précisément la nature des informations confidentielles, fixer une durée déterminée et justifiée, et prévoir les exceptions légales obligatoires. Il doit être intégré au contrat ou en annexe signée distinctement, avec remise d'un exemplaire original à chaque partie. L'**égalité de traitement** entre tous les salariés doit être garantie dans son application.

Définition

L'engagement de **confidentialité mutuel** est une clause contractuelle **bilatérale** par laquelle l'employeur et le salarié s'engagent réciproquement à ne pas divulguer les informations confidentielles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur relation de travail. Cette obligation découle du devoir de **loyauté réciproque** prévu par l'article L.121-4 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser et conserver l'engagement ?

La mise en œuvre requiert l'intégration au contrat ou en annexe signée distinctement, avec remise d'un exemplaire original à chaque partie. L'archivage sécurisé des documents signés et la mise en place d'un système de classification des informations sont indispensables pour la traçabilité.

Est-il possible de faire signer un engagement de confidentialité mutuel lors de la signature du contrat de travail ?

Oui, un engagement de confidentialité mutuel peut être signé lors de la conclusion du contrat de travail au Luxembourg, sous réserve du respect des articles L.121-1 et L.121-6 du Code du travail. Cette clause doit être écrite, proportionnée, limitée dans le temps et l'espace.

Qu'est-ce qu'un engagement de confidentialité mutuel ?

L'engagement de confidentialité mutuel est une clause contractuelle bilatérale par laquelle l'employeur et le salarié s'engagent réciproquement à ne pas divulguer les informations confidentielles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leur relation de travail. Il découle du devoir de loyauté réciproque.

Quelles conditions de validité de l'engagement mutuel ?

L'engagement doit être écrit au plus tard lors de la prise de fonction, définir précisément la nature des informations confidentielles, fixer une durée déterminée et justifiée, et prévoir les exceptions légales obligatoires. Il doit respecter la liberté d'expression et le RGPD.

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

Quelles sanctions en cas de violation de la confidentialité mutuelle ?

Le non-respect peut entraîner des sanctions disciplinaires conformément à l'article L.124-12. Il faut prévoir des procédures de traitement des violations et l'information de la délégation du personnel selon l'article L.312-1. Une procédure de validation humaine des sanctions renforce la sécurité juridique.

Quels articles encadrent l'engagement de confidentialité mutuel ?

Les articles L.121-1 (forme écrite), L.121-4 (loyauté), L.121-6 (validité), L.121-7 (libertés fondamentales), L.124-12 (sanctions), L.312-1 (consultation), L.261-1 (données) du Code du travail, la loi du 1er août 2018 et le RGPD encadrent ces engagements.

Conditions d'exercice

La validité de l'engagement est soumise à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Description
Égalité de traitement	Il doit être établi par **écrit** au plus tard lors de la prise de fonction (art. L.121-1) et définir précisément la nature des **informations confidentielles**. La durée doit être déterminée et justifiée, et les exceptions légales obligatoires doivent être prévues. L'engagement doit respecter la **liberté d'expression** du salarié (art. L.121-7), se conformer aux exigences du RGPD et de la loi du 1er août 2018, et garantir l'égalité de traitement (art. L.312-3).

Modalités pratiques

La mise en oeuvre requiert l'**intégration** au contrat ou en annexe signée distinctement, avec remise d'un exemplaire original à chaque partie.

Aspect	Détail
Formation	L'**archivage sécurisé** des documents signés et la mise en place d'un système de classification des informations sont indispensables. La définition des **procédures de traitement** des violations et l'information de la délégation du personnel (art. L.312-1) complètent le dispositif.

Pratiques et recommandations

Former les salariés aux obligations de confidentialité constitue un préalable indispensable à l'efficacité du dispositif. **Mettre en place** des mesures techniques de protection et une procédure de validation humaine des sanctions renforce la sécurité juridique. **Réviser** annuellement le périmètre des informations confidentielles et **documenter** les incidents permettent d'adapter le dispositif aux évolutions de l'entreprise. **Prévoir** des clauses de réversibilité en fin de contrat complète la protection des deux parties.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Forme écrite du contrat
Art. L.121-4	Obligation de loyauté
Art. L.121-6	Validité des clauses contractuelles
Art. L.121-7	Protection des libertés fondamentales
Art. L.124-12	Régime des sanctions
Art. L.312-1 et L.312-3	Information et consultation
Art. L.261-1	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	à la protection des données
RGPD	Règlement UE 2016/679

Une clause de confidentialité trop générale ou disproportionnée sera considérée comme nulle. L'employeur doit pouvoir justifier de l'intérêt légitime de chaque restriction imposée et garantir une application équitable entre tous les salariés.

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.