

# Est-il licite de contractualiser une clause d'interdiction de contact avec la presse sans autorisation ?

## Réponse courte

Il est possible de contractualiser une clause d'**interdiction de contact** avec la presse sans autorisation, à condition qu'elle poursuive un **objectif légitime** (protection des intérêts de l'entreprise, secret des affaires, réputation) et qu'elle soit **proportionnée**, précise et limitée aux informations sensibles ou stratégiques.

La clause ne doit pas porter une atteinte excessive à la **liberté d'expression** du salarié, ni empêcher l'exercice du **droit d'alerte** ou des droits syndicaux. Elle doit respecter les principes de non-discrimination. Elle doit figurer explicitement dans le contrat ou un avenant et préciser les **modalités d'autorisation**. L'employeur doit informer le salarié des conséquences d'une violation de la clause. Les clauses générales ou imprécises risquent d'être déclarées **nulles**.

## Définition

Une clause d'**interdiction de contact** avec la presse sans autorisation est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage à ne pas communiquer d'informations à des journalistes ou représentants de médias, sauf **accord préalable** exprès de l'employeur. Cette clause vise à protéger les intérêts de l'entreprise, notamment la **confidentialité** des informations internes, la réputation et la stratégie de communication institutionnelle.

Elle s'inscrit dans le cadre plus large des **clauses restrictives** pouvant être insérées dans un contrat de travail, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié, notamment la liberté d'expression et le droit d'alerte.

## Conditions d'exercice

La validité d'une telle clause suppose qu'elle poursuive un **objectif légitime**, tel que la protection des intérêts économiques de l'entreprise, la préservation du **secret des affaires** ou la sauvegarde de la réputation de l'employeur.

Condition	Description
<b>Proportionnalité</b>	La clause doit être <b>proportionnée</b> et ne pas porter une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié, garantie par l'article 19 de la Constitution luxembourgeoise et l'article <u>L.121-7</u> du Code du travail. Elle doit être limitée quant à son objet (informations confidentielles, données stratégiques, etc.) et ne saurait interdire toute prise de parole publique de manière générale.
<b>Protection</b>	La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié de signaler des faits relevant de l' <b>alerte professionnelle</b> ou de la dénonciation d'infractions, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des <b>lanceurs d'alerte</b> . Elle ne doit pas non plus restreindre l'exercice des droits syndicaux ou la participation à des débats d'intérêt général.

## Modalités pratiques

Pour être **opposable** au salarié, la clause doit figurer explicitement dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** par les deux parties.

Aspect	Détail
<b>Formation</b>	Sa rédaction doit être précise, en identifiant clairement les types d'informations visées et les <b>modalités d'autorisation</b> (procédure, interlocuteur, délais de réponse).
<b>Procédure</b>	L'employeur doit informer le salarié des conséquences d'une violation de la clause, notamment les <b>sanctions disciplinaires</b> encourues, conformément à l'article <u>L.121-7</u> du Code du travail. Il est recommandé de distinguer les communications à caractère privé des communications professionnelles et de prévoir une <b>procédure interne</b> permettant au salarié de solliciter une autorisation de contact avec la presse.
<b>Procédure</b>	La <b>traçabilité</b> des demandes et des autorisations doit être assurée, et l'encadrement humain de la procédure doit être clairement identifié (personne ou service compétent).

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **limiter** la portée de la clause aux informations sensibles ou stratégiques, afin d'éviter toute qualification d'atteinte excessive à la liberté d'expression. Les clauses générales ou imprécises risquent d'être **déclarées nulles** par les juridictions luxembourgeoises.

L'employeur doit **veiller** à ce que la clause ne soit pas utilisée pour faire obstacle à l'exercice des droits syndicaux, à la participation à des débats d'intérêt général ou à la protection des lanceurs d'alerte. Il est recommandé de **former** les salariés sur la politique de communication externe de l'entreprise et de **désigner** un porte-parole officiel.

Une analyse au cas par cas de la légitimité et de la proportionnalité de la clause est **préconisée**, en tenant compte de la nature des fonctions du salarié et du secteur d'activité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article 19 de la Constitution luxembourgeoise</b>	garantie de la liberté d'expression.
<b>Article <u>L.121-7</u> du Code du travail</b>	respect des droits fondamentaux du salarié, interdiction des clauses portant atteinte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.
<b>Loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte</b>	impossibilité de restreindre le droit d'alerte.
<b>Loi du 26 juin 2019 relative à la protection du secret des affaires</b>	possibilité de mesures contractuelles pour préserver la confidentialité, sous réserve du respect des droits du salarié.
<b>Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg</b>	contrôle de la proportionnalité des restrictions contractuelles.
<b>Articles <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail</b>	protection de l'exercice des droits syndicaux.
<b>Article <u>L.225-1</u> du Code du travail</b>	égalité de traitement entre salariés.

La rédaction d'une clause d'interdiction de contact avec la presse doit être adaptée à la réalité de l'entreprise et faire l'objet d'une analyse juridique approfondie. Il est essentiel de garantir la traçabilité des demandes d'autorisation et de respecter l'encadrement humain dans la gestion de ces procédures, afin d'éviter tout risque de nullité ou de contentieux ultérieur.

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.