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.

Questions fréquentes

Comment doit être rédigée la clause d'interdiction ?

Sa rédaction doit être précise, en identifiant clairement les types d'informations visées et les modalités d'autorisation (procédure, interlocuteur, délais de réponse). Il est recommandé de distinguer les communications privées des communications professionnelles et de prévoir une procédure interne d'autorisation.

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

Oui, 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, secret des affaires, réputation) et qu'elle soit proportionnée, précise et limitée aux informations sensibles ou stratégiques.

Quel cadre constitutionnel protège la liberté d'expression ?

L'article 19 de la Constitution luxembourgeoise garantit la liberté d'expression. La clause doit être proportionnée et ne pas porter une atteinte excessive à cette liberté, ni à celle protégée par l'article L.121-7 du Code du travail. Elle doit être limitée quant à son objet.

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

Quelles sanctions en cas de violation de la clause ?

L'employeur doit informer le salarié des sanctions disciplinaires encourues, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. La traçabilité des demandes et autorisations doit être assurée, et l'encadrement humain de la procédure doit être clairement identifié dans le règlement interne.

Quels articles encadrent la clause d'interdiction de contact avec la presse ?

L'article 19 de la Constitution, l'article L.121-7 du Code du travail (droits fondamentaux), la loi du 16 mai 2023 (lanceurs d'alerte), la loi du 26 juin 2019 (secret des affaires), l'article L.225-1 (égalité de traitement) et la jurisprudence de la Cour supérieure de justice encadrent ces clauses.

Quels droits ne peuvent être restreints par cette clause ?

La clause ne peut empêcher le salarié de signaler des faits relevant de l'alerte professionnelle ou de la dénonciation d'infractions, conformément à la loi du 16 mai 2023 sur les lanceurs d'alerte. Elle ne peut restreindre l'exercice des droits syndicaux ou la participation à des débats d'intérêt général.

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
Proportionnalité	La clause doit être **proportionnée** 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 L.121-7 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.
Protection	La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié de signaler des faits relevant de l'**alerte professionnelle** ou de la dénonciation d'infractions, conformément à la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des **lanceurs d'alerte**. 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.

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

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

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

Cadre juridique

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