Une clause de confidentialité absolue est-elle valable face à un devoir de signalement légal ?

Réponse courte

Une clause de confidentialité absolue n'est **pas valable** si elle fait obstacle à un **devoir de signalement légal**. Au Luxembourg, aucune clause contractuelle ne peut limiter ou exclure le droit du salarié de signaler des infractions, des dangers graves ou des violations du droit, conformément à la **loi du 16 mai 2023** sur la protection des lanceurs d'alerte.

Même en l'absence de réserve expresse dans la clause, celle-ci est **inopposable** dans la mesure où elle empêcherait un signalement légal. Toute sanction ou mesure de rétorsion fondée sur une telle clause à l'encontre d'un salarié ayant exercé un droit de signalement protégé est **nulle** et annulée par les juridictions du travail. Le salarié bénéficie d'une **protection renforcée** contre les représailles. L'employeur doit adapter ses clauses de confidentialité dans le contrat de travail pour intégrer une réserve sur le **droit de signalement**.

Définition

La clause de **confidentialité** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage à ne pas divulguer des informations confidentielles relatives à l'entreprise, obtenues dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Elle vise à protéger les **intérêts économiques**, stratégiques ou techniques de l'employeur. Une clause de confidentialité dite « **absolue** » interdit toute divulgation, sans exception, des informations couvertes, y compris en dehors de la relation de travail et après la cessation du contrat.

Questions fréquentes

Comment rédiger une clause de confidentialité conforme ?

Il est recommandé d'intégrer une réserve expresse relative au respect des obligations légales de signalement. Cette réserve doit mentionner que la clause ne s'applique pas aux informations divulguées dans le cadre d'un signalement effectué conformément à la loi.

Que se passe-t-il en l'absence de réserve sur le signalement ?

Même en l'absence de réserve expresse, la clause est inopposable dans la mesure où elle empêcherait un signalement légal. Elle ne devient pas nulle dans son ensemble mais reste sans effet contre l'exercice d'un droit de signalement protégé par la loi.

Quelle est la portée d'une clause de confidentialité absolue ?

Une clause de confidentialité dite « absolue » interdit toute divulgation, sans exception, des informations couvertes, y compris en dehors de la relation de travail et après la cessation du contrat. Cependant, elle ne peut prévaloir sur les obligations légales de signalement.

Quelles protections pour le salarié qui signale des faits ?

Le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre les représailles. L'employeur ne peut invoquer une telle clause pour sanctionner, licencier ou poursuivre un salarié ayant respecté une obligation légale de signalement. Toute sanction fondée sur cette clause est nulle.

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

Quels textes encadrent ces clauses au Luxembourg ?

L'article L.271-1 du Code du travail (aucune clause ne peut limiter le droit de signalement), la loi du 16 mai 2023 (protection des lanceurs d'alerte) et la jurisprudence luxembourgeoise (toute clause faisant obstacle à un signalement légal est nulle) encadrent ces situations.

Une clause de confidentialité absolue est-elle valable face à un devoir de signalement légal au Luxembourg ?

Non, une clause de confidentialité absolue n'est pas valable si elle fait obstacle à un devoir de signalement légal. Aucune clause contractuelle ne peut limiter ou exclure le droit du salarié de signaler des infractions, des dangers graves ou des violations du droit selon la loi du 16 mai 2023.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la validité d'une clause de confidentialité est subordonnée à sa conformité avec l'**ordre public** et les obligations légales.

Condition	Description
Confidentialité	Une clause de confidentialité ne peut jamais avoir pour effet de priver un salarié de l'exercice d'un **devoir légal de signalement**, notamment en matière de dénonciation de faits constitutifs d'infractions pénales, de manquements graves à la sécurité ou à la santé, ou de violations du droit.
Signalement	La protection du **secret des affaires** ou des intérêts de l'employeur ne saurait prévaloir sur l'obligation de signalement imposée par la loi, telle que prévue par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des **lanceurs d'alerte**.

Modalités pratiques

En pratique, une clause de confidentialité doit expressément prévoir qu'elle ne fait pas obstacle à l'exercice des droits et **obligations légaux** du salarié, notamment en matière de signalement d'actes illicites ou de dangers graves.

Aspect	Détail
Confidentialité	L'absence d'une telle **réserve** n'invalide pas la clause dans son ensemble, mais la rend **inopposable** dans la mesure où elle ferait obstacle à un signalement légal. Le salarié qui procède à un signalement dans les conditions prévues par la loi bénéficie d'une protection contre toute **mesure de rétorsion**, même en présence d'une clause de confidentialité absolue. L'employeur ne peut invoquer une telle clause pour sanctionner, licencier ou poursuivre un salarié ayant respecté une obligation légale de signalement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **rédiger** les clauses de confidentialité en intégrant une réserve expresse relative au respect des obligations légales de signalement. Cette réserve doit **mentionner** que la clause ne s'applique pas aux informations divulguées dans le cadre d'un signalement effectué conformément à la loi. Les responsables RH doivent **sensibiliser** les salariés à la distinction entre l'obligation de confidentialité et le devoir de

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

signalement, dans le respect du RGPD. En cas de doute sur la portée d'une clause, il convient de **privilégier** l'interprétation conforme à la loi, sous peine de nullité partielle ou de contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.271-1	aucune clause contractuelle ne peut limiter ou exclure le droit de signalement légal
Loi du 16 mai 2023	protection des lanceurs d'alerte, transposée dans le Code du travail luxembourgeois
Jurisprudence luxembourgeoise	toute clause de confidentialité faisant obstacle à un devoir légal de signalement est réputée nulle et non avenue

L'insertion d'une clause de confidentialité absolue sans réserve légale expose l'employeur à un risque de nullité partielle de la clause et à des sanctions en cas de mesure de rétorsion contre un salarié ayant exercé un droit de signalement protégé.

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.