

# L'employeur peut-il faire signer une clause de confidentialité numérique à un salarié ?

## Réponse courte

Il est possible de faire signer une **clause de confidentialité numérique** à un salarié au Luxembourg, à condition qu'elle soit **justifiée par la nature de l'emploi** ou l'intérêt légitime de l'employeur à protéger ses informations numériques sensibles. La clause doit être limitée aux informations effectivement confidentielles, clairement identifiées, et ne pas porter une atteinte disproportionnée à la liberté du travail.

La clause doit être **rédigée par écrit**, insérée dans le contrat de travail ou par avenant, et préciser le périmètre des informations concernées, les obligations du salarié, la durée de l'engagement et les sanctions applicables. Elle doit respecter les principes d'**égalité de traitement**, de proportionnalité et de respect de la vie privée, tout en étant adaptée à la fonction du salarié et à son niveau d'accès aux systèmes d'information.

## Définition

La **clause de confidentialité numérique** est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié s'engage à ne pas divulguer, utiliser ou exploiter, pendant et après la relation de travail, toute information à caractère confidentiel obtenue dans le cadre de l'utilisation des outils et supports numériques de l'employeur. Cette clause vise spécifiquement les données, procédés, logiciels, **codes d'accès**, mots de passe, bases de données, algorithmes, ou tout autre élément numérique dont la divulgation ou l'utilisation non autorisée pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Elle s'applique à toutes les informations numériques identifiées comme confidentielles par l'employeur, qu'elles soient techniques, commerciales, organisationnelles ou relatives à la **sécurité informatique**. L'objectif principal est de protéger les **intérêts légitimes** de l'entreprise face aux risques de fuite, d'utilisation abusive ou de divulgation non autorisée d'informations sensibles.

La clause de confidentialité numérique complète l'**obligation générale de loyauté** et de discrétion du salarié, en précisant les modalités spécifiques applicables aux environnements et outils numériques.

## Questions fréquentes

### Comment renforcer l'effectivité de la clause de confidentialité ?

Il est recommandé de procéder à une cartographie des informations sensibles, de les classer formellement, de prévoir une clause pénale proportionnée, de sensibiliser régulièrement les salariés via formations et de documenter les procédures internes pour faciliter la preuve.

## L'employeur peut-il faire signer une clause de confidentialité numérique à un salarié ?

Oui, à condition qu'elle soit justifiée par la nature de l'emploi ou l'intérêt légitime de l'employeur à protéger ses informations numériques sensibles. La clause doit être limitée aux informations effectivement confidentielles et ne pas porter atteinte disproportionnée à la liberté du travail.

## Que doit contenir une clause de confidentialité numérique ?

La clause doit préciser le périmètre des informations concernées, les obligations du salarié, la durée de l'engagement et les sanctions applicables. Elle doit être rédigée par écrit, insérée dans le contrat de travail ou par avenant signé.

## Quelle durée prévoir pour une obligation de confidentialité numérique ?

La durée post-contractuelle doit être raisonnable et proportionnée à la sensibilité des informations. La clause ne doit pas entraver indûment la mobilité professionnelle du salarié et doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés en situation comparable.

## Quelles informations peuvent être couvertes par cette clause ?

La clause couvre les données, procédés, logiciels, codes d'accès, mots de passe, bases de données, algorithmes, ou tout élément numérique dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise. Elle peut viser des éléments techniques, commerciaux ou organisationnels.

## Quels textes encadrent la clause de confidentialité numérique ?

L'article L.121-6 du Code du travail (loyauté et discrétion), l'article L.261-1 (vie privée), l'article L.414-3 (consultation), la loi du 26 juin 2019 sur les secrets d'affaires, la loi du 1er août 2018 et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

## Conditions d'exercice

La validité d'une clause de confidentialité numérique repose sur plusieurs conditions cumulatives, synthétisées ci-dessous.

Condition	Exigence
Justification	Nature de l'emploi ou intérêt légitime de l'employeur
Périmètre	Limité aux informations effectivement confidentielles et identifiées
Proportionnalité	Pas d'atteinte disproportionnée à la liberté du travail
Durée post-contractuelle	Raisnable et proportionnée à la sensibilité des informations
Égalité de traitement	Application uniforme pour les salariés en situation comparable
Mobilité professionnelle	Ne doit pas entraver indûment la mobilité du salarié

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause suit les modalités suivantes.

Étape	Modalité
Support	Contrat de travail initial ou avenant signé
Contenu	Périmètre, obligations, durée et sanctions
Temporalité	Distinction entre obligations pendant et après le contrat
Information	Salarié informé des informations confidentielles et mesures de sécurité
Restitution	Procédure de restitution des supports numériques à la fin du contrat
Traçabilité	Journalisation des accès dans le respect du RGPD
Encadrement	Désignation d'un référent ou responsable sécurité

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de procéder à une **cartographie des informations sensibles** et de les classifier formellement comme confidentielles. La clause doit être adaptée à la fonction du salarié et à son niveau d'accès aux systèmes d'information.

L'employeur doit sensibiliser régulièrement les salariés aux enjeux de la confidentialité numérique, notamment par des **formations régulières** et des rappels des politiques internes. En cas de contentieux, la **charge de la preuve** de la violation incombe à l'employeur, qui doit démontrer le caractère confidentiel de l'information et le préjudice subi.

Il est recommandé de prévoir une **clause pénale proportionnée** pour renforcer l'effectivité de l'obligation. La documentation des procédures internes et la **consultation des représentants du personnel** sur les mesures de sécurité numérique renforcent la conformité et la légitimité de la clause.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-6</a> Code du travail	Obligation de loyauté et de discrétion du salarié
Art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail	Respect de la vie privée du salarié
Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail	Consultation du personnel sur la protection des données
Loi du 26 juin 2019	Protection des savoir-faire et secrets d'affaires
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (Luxembourg)
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – traitement des données personnelles

La rédaction d'une clause de confidentialité numérique doit être individualisée et adaptée à chaque poste, afin d'éviter toute nullité pour imprécision ou disproportion. Un audit préalable des risques numériques et une consultation des représentants du personnel sont fortement recommandés avant toute insertion contractuelle.

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.