

La diffusion d'informations confidentielles à un partenaire est-elle toujours fautive ?

Réponse courte

La diffusion d'informations confidentielles à un partenaire n'est **pas toujours fautive**. Elle ne constitue une faute disciplinaire que si l'information est effectivement confidentielle, transmise à un tiers non autorisé, et que la diffusion n'est ni justifiée par un intérêt légitime, ni couverte par une autorisation expresse ou une obligation légale.

La qualification de faute dépend donc du contexte, des procédures internes, de l'existence d'une autorisation et du respect des règles de confidentialité définies par l'employeur. Une communication conforme aux missions du salarié et validée selon les procédures internes n'est pas fautive.

Définition

La diffusion d'informations confidentielles désigne la communication, volontaire ou involontaire, à un tiers non autorisé, d'éléments protégés par une obligation de confidentialité. Au Luxembourg, la notion d'information confidentielle recouvre tout renseignement dont la divulgation est susceptible de porter atteinte aux intérêts matériels ou moraux de l'employeur, qu'il s'agisse de secrets d'affaires, de données stratégiques, de listes de clients, de procédés techniques ou de toute information expressément qualifiée de confidentielle par l'entreprise. Cette obligation découle tant du contrat de travail que de l'article [L.121-9](#) du Code du travail, qui impose au salarié un devoir de loyauté et de discrétion.

Conditions d'exercice

La faute disciplinaire liée à la diffusion d'informations confidentielles suppose la réunion de plusieurs conditions. D'une part, l'information doit présenter un caractère effectivement confidentiel, ce qui implique qu'elle ne soit pas accessible au public et qu'elle ait une valeur pour l'entreprise. D'autre part, la personne destinataire doit être un tiers non autorisé, c'est-à-dire un individu ou une entité n'ayant pas qualité à recevoir l'information selon les procédures internes ou les stipulations contractuelles. Enfin, la diffusion doit être imputable au salarié, que ce soit par négligence ou intentionnellement. Toutefois, la faute n'est pas systématique : la communication peut être justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise, l'existence d'une autorisation expresse, ou une obligation légale de transmission (par exemple, à une autorité administrative ou judiciaire).

Modalités pratiques

En pratique, la qualification de faute dépend de l'analyse du contexte de la diffusion. La communication à un partenaire commercial peut être licite si elle s'inscrit dans le cadre des missions confiées au salarié et respecte les procédures internes de validation. L'existence d'une clause de confidentialité, d'une politique interne ou d'une instruction écrite précise les modalités d'autorisation. À défaut, la divulgation non autorisée expose le salarié à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave si la divulgation porte un préjudice sérieux à l'employeur. La preuve de la faute incombe à l'employeur, qui doit démontrer le caractère confidentiel de l'information, l'absence d'autorisation et le préjudice éventuel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément, par écrit, les informations considérées comme confidentielles et les procédures de communication à des partenaires. Les salariés doivent être informés des règles applicables, idéalement via des clauses contractuelles, des chartes internes ou des formations spécifiques. Toute demande de transmission d'informations sensibles à un partenaire doit faire l'objet d'une validation écrite par la hiérarchie ou le service compétent. En cas de doute, le salarié doit solliciter une autorisation préalable. L'employeur doit veiller à tracer les communications et à sensibiliser régulièrement les équipes aux risques liés à la divulgation non maîtrisée.

Cadre juridique

Le cadre juridique luxembourgeois repose principalement sur l'article L.121-9 du Code du travail, qui impose au salarié une obligation de discrétion professionnelle. La jurisprudence nationale considère que la violation de cette obligation constitue une faute disciplinaire, dont la gravité est appréciée au regard de la nature de l'information, du contexte de la diffusion et du préjudice subi. La protection des secrets d'affaires est également assurée par la loi du 26 juin 2019 relative à la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulguées. Enfin, le contrat de travail ou les règlements internes peuvent prévoir des dispositions spécifiques renforçant la protection des informations confidentielles.

En cas de doute sur le caractère confidentiel d'une information ou sur l'opportunité de la transmettre à un partenaire, il est impératif de solliciter une validation écrite de la direction ou du service juridique afin de prévenir tout risque disciplinaire ou contentieux.

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.