

Peut-on imposer une clause de confidentialité à un dirigeant ?

Réponse courte

Oui, une clause de confidentialité peut être imposée à un dirigeant au Luxembourg, sous réserve qu'elle soit précise, proportionnée et justifiée par des intérêts légitimes de l'entreprise. La clause doit être formalisée par écrit, définir clairement son périmètre et sa durée, et prévoir des sanctions proportionnées en cas de violation.

Définition

La clause de confidentialité est une disposition contractuelle par laquelle le dirigeant s'engage à ne pas divulguer certaines informations sensibles de l'entreprise, protégées par le secret des affaires selon la loi du 26 juin 2019. Ces informations doivent avoir une valeur commerciale réelle ou potentielle et faire l'objet de mesures raisonnables de protection.

Conditions d'exercice

Pour être valable, la clause doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

- Porter sur des informations objectivement confidentielles
- Être justifiée par l'intérêt légitime de l'entreprise
- Définir précisément les informations concernées
- Avoir une durée déterminée et proportionnée
- Ne pas entraver excessivement la liberté professionnelle du dirigeant
- Respecter les droits des lanceurs d'alerte ([L.414-3](#))
- Être compatible avec le RGPD et la protection des données personnelles

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause nécessite :

- Une formalisation écrite dans le contrat ou un avenant
- Une liste précise des informations couvertes
- La définition de la durée d'application
- Les modalités de traitement des informations confidentielles
- Les sanctions en cas de violation
- Un système de traçabilité des informations transmises
- Un encadrement humain dans la gestion des obligations

Pratiques et recommandations

Pour une application efficace, il est recommandé de :

- Réaliser un audit préalable des informations sensibles
- Adapter la clause au niveau hiérarchique et aux responsabilités
- Former le dirigeant sur ses obligations
- Mettre en place des procédures de classification des informations
- Prévoir un processus de restitution des documents confidentiels
- Effectuer un rappel écrit des obligations lors du départ

Cadre juridique

- Article [L.121-6](#) du Code du travail : obligation générale de loyauté
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : protection des lanceurs d'alerte
- Article [L.225-1](#) du Code du travail : protection des données personnelles
- Articles 1134 et suivants du Code civil : force obligatoire des contrats
- Loi du 26 juin 2019 sur la protection des secrets d'affaires
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Convention collective applicable le cas échéant

La clause ne peut pas être utilisée pour empêcher la dénonciation d'actes illégaux ou le signalement d'irrégularités graves conformément au statut de lanceur d'alerte. Une clause trop générale ou disproportionnée risque d'être invalidée par les tribunaux luxembourgeois.

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.