Une clause de confidentialité peut-elle empêcher un salarié de signaler des faits ?

Réponse courte

Non. L'article 27 (1) de la loi du 16 mai 2023 prévoit que l'auteur d'un signalement n'est **pas considéré comme ayant enfreint une restriction à la divulgation d'informations** et n'encourt **aucune responsabilité d'aucune sorte** au titre de ce signalement, dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire que celui-ci était nécessaire pour révéler une violation.

La clause de confidentialité, l'engagement de discrétion ou l'accord de non-divulgation ne disparaît pas pour autant. La loi ne le frappe pas de nullité : elle en neutralise l'effet en privant l'employeur de toute sanction attachée à sa violation. Le contrat reste valable, sa mise en œuvre devient impossible sur le terrain du signalement.

Devant le juge, l'article 27 (4) autorise le salarié à invoquer son signalement pour demander l'abandon d'une action fondée sur la violation du secret ou la divulgation de secrets d'affaires. Engager malgré tout une telle procédure expose l'employeur à l'amende pénale de **1 250 à 25 000 euros** que l'article 27 (5) attache aux procédures abusives.

Définition

La **restriction contractuelle à la divulgation** recouvre toute stipulation par laquelle le salarié s'engage à ne pas communiquer des informations obtenues dans l'exercice de ses fonctions : clause de confidentialité du contrat de travail, engagement de discrétion signé à l'embauche, accord de non-divulgation propre à un projet, ou clause de secret insérée dans un protocole de rupture.

L'article 27 (1) ne distingue pas selon la forme ni selon le moment de la signature. Il vise la restriction elle-même, et écarte la qualification d'infraction contractuelle pour le seul acte de signaler dans les conditions de la loi.

Conditions d’exercice

La neutralisation ne joue pas automatiquement : elle suppose que le signalement remplisse les conditions de la protection, et elle ne couvre que ce qui est nécessaire à la révélation de la violation.

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

Élément	Détail
Condition de fond	Motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire pour révéler une violation au sens de la loi (art. 27 (1))
Étendue	Le signalement et la divulgation publique effectués conformément à la loi ; pas les communications étrangères à la révélation (art. 27 (3))
Obtention des informations	Aucune responsabilité pour l'obtention ou l'accès, sauf si cet accès constitue une infraction pénale autonome (art. 27 (2))
Secrets exclus du champ	Secret médical, relations avocat-client, secret du notaire et de l'huissier, délibérations judiciaires, procédure pénale (art. 1 (3))
Effet contentieux	Droit d'invoquer le signalement pour demander l'abandon de la procédure (art. 27 (4))

Modalités pratiques

Le raisonnement diffère selon le terrain sur lequel l'employeur se place.

Terrain	Ce que dit la loi
Sanction disciplinaire pour violation de la clause	Elle constitue une mesure de représailles au sens de l'article 25, point 5°, nulle de plein droit et sanctionnée pénalement
Action civile en dommages-intérêts	L'article 27 (4) exclut la responsabilité et ouvre le droit de demander l'abandon de la procédure
Action pour divulgation de secrets d'affaires	Expressément visée par l'article 27 (4), au même titre que la diffamation et le droit d'auteur
Faits étrangers au signalement	La responsabilité reste régie par le droit commun : la clause retrouve toute sa force (art. 27 (3))
Documents emportés	Pas de responsabilité pour l'obtention, sauf infraction pénale autonome telle qu'un accès frauduleux à un système de traitement automatisé
Faits de corruption	L'article L.271-1 (3) du Code du travail va plus loin et frappe de **nullité** toute stipulation contractuelle contraire

Pratiques et recommandations

L'écart entre les deux régimes mérite d'être connu : pour les faits de corruption, de trafic d'influence ou de prise illégale d'intérêts, l'article L.271-1 (3) annule la clause elle-même, alors que la loi de 2023 se contente de la rendre inopérante. La différence est théorique pour le salarié, qui est protégé dans les deux cas, mais elle compte pour l'employeur qui rédige : une clause déclarée nulle ne peut plus servir à rien, une clause neutralisée continue de

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

produire ses effets sur tout ce qui n'est pas un signalement protégé.

L'erreur la plus coûteuse consiste à écrire dans le contrat que le salarié renonce à saisir une autorité. Une telle stipulation ne protège de rien et fournit, le jour du contentieux, la preuve écrite d'une volonté d'entrave — laquelle relève de l'amende administrative pouvant atteindre 250 000 euros. Mieux vaut une clause de confidentialité classique, assortie d'une réserve expresse pour les signalements effectués en application de la loi du 16 mai 2023.

La question se pose avec une acuité particulière dans les protocoles transactionnels de fin de contrat, où le silence est souvent la contrepartie économique de l'accord. La clause de non-dénigrement y demeure licite, mais elle ne peut pas couvrir la révélation d'une violation : un ancien salarié reste protégé après son départ.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 (3) de la loi du 16 mai 2023	Secrets exclus du champ d'application de la loi
Art. 27 (1) de la loi du 16 mai 2023	Absence de violation d'une restriction à la divulgation et absence de responsabilité
Art. 27 (2) de la loi du 16 mai 2023	Absence de responsabilité pour l'obtention des informations, sauf infraction pénale autonome
Art. 27 (3) de la loi du 16 mai 2023	Maintien du droit commun pour les actes étrangers au signalement
Art. 27 (4) de la loi du 16 mai 2023	Absence de responsabilité en justice et droit de demander l'abandon de la procédure
Art. 27 (5) de la loi du 16 mai 2023	Amende pénale de 1 250 à 25 000 euros pour procédure abusive
Art. 25, point 5°, de la loi du 16 mai 2023	Mesure disciplinaire constitutive de représailles
Art. L.271-1 (3) du Code du travail	Nullité de toute stipulation contractuelle contraire, pour les faits de corruption

La loi du 16 mai 2023 ne déclare pas nulles les clauses de confidentialité : elle prive leur violation de toute conséquence lorsque le salarié signale dans les conditions légales. Seul l'article L.271-1 (3) du Code du travail prononce une véritable nullité, et uniquement pour la corruption, le trafic d'influence et la prise illégale d'intérêts.

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.