

# Peut-on imposer un accord de confidentialité aux salariés consultés ?

## Réponse courte

Il est possible d'imposer un accord de confidentialité aux salariés consultés, à condition que la confidentialité soit objectivement justifiée par la nature des informations et la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. L'accord doit être proportionné, limité aux informations sensibles, et ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés, notamment leur droit à l'information, à la consultation ou à la représentation.

L'accord doit être rédigé de façon claire et précise, indiquer la nature des informations concernées, la durée de l'obligation, les modalités de gestion des documents et les sanctions en cas de violation. Le consentement éclairé du salarié est requis, et en cas de refus, l'imposition n'est possible que si la mesure est indispensable et proportionnée à l'objectif poursuivi.

## Définition

Un accord de confidentialité, également appelé clause de confidentialité, est un engagement contractuel par lequel un salarié s'oblige à ne pas divulguer des informations sensibles ou stratégiques obtenues dans le cadre de ses fonctions. Au Luxembourg, cet instrument vise à protéger les intérêts légitimes de l'employeur, notamment lors de consultations internes sur des projets, restructurations ou procédures impliquant la communication d'informations non publiques.

L'accord de confidentialité s'applique aux informations dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise, telles que les secrets d'affaires, données économiques, ou stratégies commerciales. Il s'inscrit dans le cadre plus large de l'obligation de loyauté et de discrétion du salarié envers son employeur.

## Conditions d'exercice

L'imposition d'un accord de confidentialité à un salarié consulté est possible à condition de respecter les droits fondamentaux du salarié et les obligations légales de l'employeur. L'accord doit porter uniquement sur des informations dont la confidentialité est objectivement justifiée par la nature de l'activité ou la protection des intérêts économiques de l'entreprise.

L'obligation de confidentialité ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à l'information, à la consultation ou à la représentation, notamment dans le cadre de mandats syndicaux ou de représentation du personnel. Toute restriction doit être justifiée, proportionnée et limitée à la protection d'un intérêt légitime de l'entreprise.

## Modalités pratiques

L'accord de confidentialité peut être intégré au contrat de travail initial, à un avenant, ou faire l'objet d'un document distinct signé par le salarié. Il doit préciser :

- La nature exacte des informations concernées
- La durée de l'obligation de confidentialité
- Les modalités de conservation et de restitution des documents
- Les sanctions applicables en cas de violation

L'accord doit être rédigé de manière claire, précise et proportionnée. L'employeur doit informer le salarié de la portée de l'engagement et recueillir son consentement éclairé. En cas de refus du salarié, l'imposition de l'accord n'est possible que si la confidentialité est indispensable à la protection d'un intérêt légitime et que la mesure est proportionnée à l'objectif poursuivi.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'accord de confidentialité aux seules informations strictement nécessaires à la consultation et d'éviter toute extension abusive à des données déjà accessibles ou non sensibles. L'employeur doit veiller à ne pas entraver la communication entre salariés et représentants du personnel, ni empêcher l'exercice des droits collectifs.

Lors de consultations obligatoires du personnel ou de ses représentants (par exemple, lors de licenciements collectifs ou de modifications substantielles des conditions de travail), l'obligation de confidentialité ne doit pas prévaloir sur le droit à l'information collective prévu par le Code du travail. Il est conseillé d'assurer une traçabilité documentaire de chaque accord et de sensibiliser les salariés à la portée de leur engagement.

## Cadre juridique

- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation générale de loyauté et de discrétion du salarié envers l'employeur.
- **Articles L.414-1 et suivants du Code du travail** : droits à l'information et à la consultation des représentants du personnel.
- **Loi du 26 juin 2019 relative à la protection des secrets d'affaires** : encadrement de la protection des informations confidentielles et possibilité de mesures contractuelles adaptées.
- **Articles L.211-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : protection des données personnelles dans le cadre de la confidentialité.
- Jurisprudence nationale : nécessité de justifier et de proportionner toute restriction à la liberté d'expression ou à la communication interne.
- Protection spécifique des représentants du personnel contre toute atteinte à l'exercice de leur mandat (articles L.415-1 et suivants du Code du travail).

Adaptez chaque accord de confidentialité à la situation concrète et veillez à ne jamais restreindre les droits collectifs ou la liberté d'expression des salariés au-delà de ce qui est strictement nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Assurez-vous de la traçabilité et de la clarté des engagements pris.

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.