Une clause de confidentialité post-contrat est-elle valable dans une ASBL ?

Réponse courte

Une ASBL peut inclure une clause de confidentialité post-contrat dans le contrat de travail, à condition qu'elle soit **écrite, proportionnée et justifiée par la protection d'intérêts légitimes**. Cette clause prolonge l'obligation de discrétion du salarié au-delà de la fin de la relation de travail, notamment pour protéger les **secrets d'affaires** au sens de la loi du 21 août 2018. Les catégories d'informations protégées doivent être **précisément identifiées** dans la clause et la durée doit rester raisonnable.

Cette clause se distingue de la **clause de non-concurrence** (art. L.125-8) : elle n'interdit pas au salarié de travailler dans le même secteur mais lui impose de ne pas divulguer les informations confidentielles de l'ASBL. Contrairement à la non-concurrence, elle **ne nécessite pas de contrepartie financière** pour être valable. Une clause trop vague, trop large ou disproportionnée peut toutefois être **invalidée par les tribunaux** selon un test de proportionnalité. Une consultation juridique préalable est recommandée pour sécuriser sa rédaction.

Définition

La **clause de confidentialité post-contrat** est une disposition contractuelle qui prolonge l'obligation de discrétion du salarié après la cessation de son contrat de travail. Elle vise à protéger les informations confidentielles, les données sensibles et les **secrets d'affaires** de l'ASBL. Elle se fonde sur l'obligation générale de loyauté et sur la loi du 21 août 2018 relative à la protection des secrets d'affaires. Les obligations générales de l'employeur encadrent le formalisme contractuel applicable.

Questions fréquentes

Comment formaliser une clause de confidentialité post-contrat ?

Formalisation obligatoire dans le contrat de travail initial ou par avenant signé, avec accord exprès du salarié. La clause doit définir précisément les informations couvertes, la durée et les sanctions en cas de violation, et être complétée par une procédure de départ avec inventaire.

Comment organiser le départ d'un salarié soumis à confidentialité ?

Prévoir une procédure de départ structurée incluant un entretien de rappel des obligations, un inventaire des accès et la restitution de tous les supports d'information. Documenter les mesures de protection mises en place pour démontrer le caractère effectif du secret en cas de contentieux.

Quelle différence entre clause de confidentialité et de non-concurrence ?

La clause de confidentialité n'interdit pas au salarié de travailler dans le même secteur mais lui impose de ne pas divulguer les informations confidentielles. Contrairement à la non-concurrence (article L.125-8), elle ne nécessite pas de contrepartie financière pour être valable.

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

Quelles informations protéger via une clause de confidentialité ?

Les catégories d'informations protégées doivent être précisément identifiées dans la clause : données sensibles, secrets d'affaires au sens de la loi du 21 août 2018, listes de bénéficiaires, projets stratégiques, données financières et toute information commercialement sensible pour l'ASBL.

Une clause de confidentialité illimitée dans le temps est-elle valide ?

Non, la durée doit rester raisonnable et appréciée au cas par cas. Une clause trop vague, trop large ou disproportionnée peut être invalidée par les tribunaux selon un test de proportionnalité. Une consultation juridique préalable est recommandée pour sécuriser sa rédaction.

Une clause de confidentialité post-contrat est-elle valable en ASBL ?

Oui, une ASBL peut inclure une telle clause à condition qu'elle soit écrite, proportionnée et justifiée par la protection d'intérêts légitimes. Elle prolonge l'obligation de discrétion du salarié au-delà de la fin de la relation, notamment pour protéger les secrets d'affaires.

Conditions d’exercice

La validité de la clause de confidentialité post-contrat est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Forme écrite	Formalisation obligatoire dans le contrat de travail initial ou par avenant signé
Intérêt légitime	L'ASBL doit démontrer un intérêt objectif à la protection des informations
Informations définies	Les catégories d'informations protégées doivent être précisément identifiées
Durée raisonnable	La clause doit être limitée dans le temps (durée appréciée au cas par cas)
Proportionnalité	La restriction ne doit pas constituer une entrave disproportionnée à la liberté de travail

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la clause de confidentialité suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Identification des informations	Classification des données sensibles et des secrets d'affaires de l'ASBL
Rédaction de la clause	Formulation précise des informations couvertes, de la durée et des sanctions en cas de violation
Signature	Accord exprès du salarié lors de la signature du contrat ou d'un avenant
Procédure de départ	Rappel écrit des obligations au moment de la cessation du contrat
Restitution	Inventaire et restitution de tous les documents et supports contenant des informations confidentielles

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

Pratiques et recommandations

Établir une politique interne de classification des informations distinguant les données publiques, internes, confidentielles et secrètes, afin de donner un contenu précis à la clause.

Former régulièrement les salariés aux obligations de confidentialité et aux bonnes pratiques de protection des informations sensibles pendant et après le contrat.

Prévoir une procédure de départ structurée incluant un entretien de rappel des obligations, un inventaire des accès et la restitution de tous les supports d'information. Le contrat de travail et ses clauses essentielles doivent intégrer la clause dès la signature.

Documenter les mesures de protection mises en place par l'ASBL afin de démontrer le caractère effectif du secret en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 Code du travail	Formalisme du contrat de travail
Art. L.125-8 Code du travail	Clause de non-concurrence (distincte de la confidentialité)
Loi du 21 août 2018	Protection des secrets d'affaires
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles
Loi du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL

La validité de la clause sera appréciée par les tribunaux selon un test de proportionnalité. Une clause trop restrictive ou insuffisamment justifiée risque d'être invalidée. Une consultation juridique préalable est recommandée pour sécuriser la rédaction.

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.