Quelles sont les obligations en matière de confidentialité pour un agent ?

Réponse courte

Les obligations dépendent du statut de l'agent. Le fonctionnaire de l'État est tenu au **secret professionnel** par l'article 11 de la loi modifiée du 16 avril 1979 : cette obligation est **légale et statutaire**, elle s'impose sans qu'aucune clause ou engagement contractuel soit nécessaire.

Le fonctionnaire communal est soumis à des devoirs équivalents prévus par la loi modifiée du 24 décembre 1985 ; leur violation relève du régime disciplinaire statutaire, dont l'échelle de sanctions va jusqu'à la **révocation**.

Le salarié d'un employeur public, lié par un contrat de droit privé, n'est pas soumis au statut : sa **discrétion** découle de l'obligation de loyauté attachée à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et, le cas échéant, d'une **clause de confidentialité** insérée dans celui-ci.

Dans tous les cas, le traitement des données personnelles auxquelles l'agent accède reste encadré par le **RGPD** (art. 5 et 30), sous le contrôle de la CNPD.

Définition

L'obligation de confidentialité est le devoir de ne pas divulguer ni exploiter les informations non publiques obtenues dans le cadre professionnel. Pour les agents statutaires, elle prend la forme du **secret professionnel** inscrit dans le statut ; pour les salariés, elle relève du **devoir de loyauté** contractuel, que l'employeur peut préciser par une clause de confidentialité dédiée.

Questions fréquentes

Comment un employeur public peut-il formaliser la confidentialité de son personnel ?

Définir par écrit les catégories de données confidentielles, insérer une clause de confidentialité (périmètre, durée, conséquences) pour les salariés, rappeler le secret professionnel aux agents statutaires dès l'entrée en fonction, gérer les droits d'accès aux dossiers sensibles et former les agents à intervalles réguliers.

Le Code du travail prévoit-il une amende pour violation de confidentialité par un salarié ?

Non, aucune amende chiffrée générale n'est attachée par le Code du travail à la violation de la confidentialité par un salarié. Les suites possibles sont une sanction disciplinaire interne, un licenciement et une action devant le tribunal du travail.

Le RGPD s'applique-t-il aux agents du secteur public qui accèdent à des données personnelles ?

Oui. Le traitement des données personnelles auxquelles l'agent accède reste encadré par le RGPD, notamment la limitation de conservation (article 5) et le registre des activités de traitement (article 30), sous le contrôle de la CNPD.

Quelles sanctions si un fonctionnaire communal viole son devoir de confidentialité ?

La violation des devoirs prévus par la loi modifiée du 24 décembre 1985 relève du régime disciplinaire statutaire, avec l'échelle de sanctions de l'article 58 qui va jusqu'à la révocation.

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

Sur quoi repose la confidentialité d'un salarié d'un employeur public ?

Le salarié sous contrat de droit privé n'est pas soumis au statut : sa discrétion découle de l'obligation de loyauté attachée à l'exécution de bonne foi du contrat de travail et, le cas échéant, d'une clause de confidentialité insérée dans celui-ci.

Un fonctionnaire de l'État luxembourgeois est-il tenu au secret professionnel sans clause spécifique ?

Oui. Le secret professionnel du fonctionnaire de l'État découle de l'article 11 de la loi modifiée du 16 avril 1979 : l'obligation est légale et statutaire et s'impose sans qu'aucune clause ou engagement contractuel soit nécessaire.

Conditions d’exercice

La source de l'obligation diffère selon le statut : légale pour les statutaires, contractuelle pour les salariés.

Statut	Source de l'obligation	Sanction en cas de violation
Fonctionnaire et employé de l'État	Art. 11 de la loi modifiée du 16 avril 1979 (secret professionnel)	Sanctions disciplinaires statutaires (art. 47)
Fonctionnaire communal	Devoirs du statut communal (loi modifiée du 24 décembre 1985)	Sanctions disciplinaires communales (art. 58)
Salarié d'un employeur public	Loyauté contractuelle, clause de confidentialité éventuelle	Sanction disciplinaire interne, licenciement, tribunal du travail

Modalités pratiques

L'employeur public a intérêt à formaliser le périmètre de la confidentialité, surtout pour son personnel de droit privé qui n'est couvert par aucun secret statutaire.

Mesure	Contenu
Identification des informations sensibles	Définition écrite des catégories de données et dossiers confidentiels
Clause de confidentialité (salariés)	Périmètre, durée et rappel des conséquences d'une violation
Rappel statutaire (agents publics)	Information sur le secret professionnel dès l'entrée en fonction
Conformité RGPD	Registre des activités de traitement (art. 30), limitation de conservation (art. 5)
Traçabilité	Gestion des droits d'accès aux dossiers et systèmes sensibles

Pratiques et recommandations

Former les agents aux règles de confidentialité dès la prise de fonction, puis à intervalles réguliers.

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

Limiter l'accès aux informations sensibles aux seules personnes qui en ont besoin pour leurs fonctions.

Distinguer clairement, dans les documents internes, ce qui relève du secret statutaire et ce qui relève d'un engagement contractuel.

Prévoir une procédure interne de signalement des violations, avec des suites graduées et proportionnées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 11	Secret professionnel des fonctionnaires de l'État
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 47	Sanctions disciplinaires applicables aux agents de l'État
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Devoirs des fonctionnaires communaux
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 58	Sanctions disciplinaires communales
RGPD, art. 5 et 30	Limitation de conservation et registre des activités de traitement

Aucune amende chiffrée générale n'est attachée par le Code du travail à la violation de la confidentialité par un salarié. Les sanctions des agents statutaires relèvent exclusivement de la procédure disciplinaire de leur statut. Un avis juridique est recommandé avant de rédiger une clause de confidentialité spécifique.

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.