Un agent public peut-il faire l'objet d'une clause de confidentialité ?

Réponse courte

Oui, mais une telle clause est largement **superflue** pour un agent statutaire : le fonctionnaire de l'État est déjà soumis de plein droit au **secret professionnel** par l'article 11 de la loi modifiée du 16 avril 1979, obligation légale qui s'applique sans aucun engagement contractuel.

La violation de cette obligation statutaire relève du régime disciplinaire, dont l'échelle de **10 sanctions** va de l'avertissement à la révocation (art. 47). Le fonctionnaire communal est soumis à des devoirs équivalents prévus par la loi modifiée du 24 décembre 1985, assortis de leur propre régime disciplinaire.

La clause de confidentialité retrouve en revanche toute son utilité pour les **salariés sous contrat de droit privé** des employeurs publics : l'employeur peut y définir le périmètre des informations protégées et organiser la discrétion au-delà de la fin du contrat.

Une telle clause doit rester **proportionnée** : elle ne peut ni vider de sa substance la liberté d'expression du salarié ni faire obstacle aux signalements légalement protégés.

Définition

La clause de confidentialité est une stipulation contractuelle par laquelle une personne s'engage à ne pas divulguer certaines informations. Pour les agents statutaires, elle fait double emploi avec le **secret professionnel légal** ; pour les salariés, elle constitue le principal outil de protection des informations de l'employeur, en complément du **devoir de loyauté** inhérent au contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment rappeler la confidentialité aux agents statutaires sans clause redondante ?

Rappeler par écrit, dès l'entrée en fonction, le contenu du secret professionnel légal plutôt que de faire signer une clause redondante, et réexaminer les engagements existants lors de tout changement de fonctions exposant l'agent à des informations plus sensibles.

Peut-on prévoir une pénalité forfaitaire dans une clause de confidentialité ?

Non, aucune pénalité forfaitaire ne doit être stipulée sans base légale vérifiée. La clause doit renvoyer au régime disciplinaire ou aux voies de droit commun, et sa rédaction gagne toujours à être validée par le service juridique avant signature.

Pour qui la clause de confidentialité est-elle vraiment utile dans le secteur public ?

Pour les salariés sous contrat de droit privé des employeurs publics : l'employeur peut y définir le périmètre des informations protégées et organiser la discrétion au-delà de la fin du contrat, en complément du devoir de loyauté inhérent au contrat de travail.

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

Que risque un fonctionnaire de l'État qui viole son secret professionnel ?

La violation de cette obligation statutaire relève du régime disciplinaire, dont l'échelle de 10 sanctions de l'article 47 de la loi modifiée du 16 avril 1979 va de l'avertissement à la révocation. Le fonctionnaire communal est soumis à des devoirs équivalents avec son propre régime disciplinaire.

Quelles limites une clause de confidentialité doit-elle respecter ?

Elle doit rester proportionnée : elle ne peut ni vider de sa substance la liberté d'expression du salarié ni faire obstacle aux signalements légalement protégés. Le périmètre doit être défini concrètement, sans formule générale illimitée, et la durée limitée à ce qui est nécessaire.

Une clause de confidentialité est-elle utile pour un fonctionnaire luxembourgeois ?

Elle est largement superflue : le fonctionnaire de l'État est déjà soumis de plein droit au secret professionnel par l'article 11 de la loi modifiée du 16 avril 1979, sans aucun engagement contractuel. Une clause n'a alors qu'une valeur de rappel pédagogique, sans portée juridique propre.

Conditions d’exercice

L'obligation de confidentialité existe de plein droit pour les statutaires, alors qu'elle gagne à être contractualisée pour les salariés.

Situation	Fondement de la confidentialité	Utilité d'une clause
Fonctionnaire de l'État	Secret professionnel légal (art. 11 du statut)	Simple rappel pédagogique, sans portée juridique propre
Fonctionnaire communal	Devoirs du statut communal (loi modifiée du 24 décembre 1985)	Simple rappel pédagogique
Salarié d'un employeur public	Loyauté contractuelle	Clause utile pour préciser périmètre, durée et suites

Modalités pratiques

Une clause destinée à un salarié doit être rédigée avec précision pour être opposable et proportionnée.

Élément de la clause	Recommandation
Périmètre	Catégories d'informations protégées définies concrètement, sans formule générale illimitée
Durée	Limitée à ce qui est nécessaire, y compris pour la période postérieure au contrat
Proportionnalité	Pas d'atteinte excessive à la liberté d'expression ni aux signalements protégés
Articulation statutaire	Pour un agent public, renvoi au secret professionnel légal plutôt que création d'obligations parallèles
Sanctions	Renvoi au régime disciplinaire ou aux voies de droit commun, sans montant forfaitaire inventé

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

Pratiques et recommandations

Rappeler par écrit aux agents statutaires, dès l'entrée en fonction, le contenu du secret professionnel légal plutôt que de leur faire signer une clause redondante.

Réserver la clause de confidentialité aux salariés sous contrat de droit privé, en la calibrant sur les fonctions réellement exercées.

Faire valider la rédaction par le service juridique avant signature, notamment sur la durée et le périmètre.

Réexaminer les clauses existantes lors de tout changement de fonctions exposant l'agent à des informations plus sensibles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 11	Secret professionnel légal des fonctionnaires de l'État
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 47	Échelle des 10 sanctions disciplinaires
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Devoirs et discipline des fonctionnaires communaux
Code du travail	Régime contractuel des salariés de droit privé des employeurs publics

Le secret professionnel statutaire s'impose à l'agent public sans formalité, ce qui rend la clause surtout utile côté salariés. La rédaction d'une clause gagne toujours à être validée par le service juridique. Aucune pénalité forfaitaire ne doit être stipulée sans base légale vérifiée.

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.