

La clause de confidentialité

Description

Une [clause de confidentialité](#) est une stipulation d'un [contrat de travail](#). Elle permet de formellement interdire la divulgation d'informations confidentielles de l'entreprise par le salarié à des tiers (concurrents, fournisseurs, clients, collègues ou proches, etc.).

A ce titre, elle se distingue de la [clause d'exclusivité](#), qui empêche le salarié d'exercer une autre activité rémunérée pendant son contrat de travail.

[Modèle d'accord de confidentialité](#)

Qu'est-ce-qu'une clause de confidentialité?

Un salarié, indifféremment de son contrat de travail ([CDD](#) ou [CDI](#)), est soumis à une obligation de **loyauté** et de **discrétion** dans l'exécution de son travail. A ce titre, tous les salariés ont une [obligation de confidentialité](#) à l'égard de l'entreprise.

Toutefois, l'employeur peut décider d'insérer une **clause de confidentialité** dans les contrats de travail, afin d'assurer une plus grande sécurité à son entreprise.

En effet, une telle clause interdit strictement au salarié de **divulguer** des informations confidentielles de son entreprise, en interne ou à des personnes extérieures.

Ces informations sont très variées et peuvent concerner :

- La santé financière de l'entreprise ;
- Sa stratégie commerciale ;
- Les négociations en cours, etc.

Le respect d'une clause de confidentialité relève dans ce cas d'une stipulation contractuelle. Ainsi, le salarié ne peut prétendre à aucune contrepartie financière ([Cass. Soc. 15 octobre 2014, n°13-11.524](#))

Bon à savoir : Une clause de confidentialité se distingue du secret professionnel et du secret de fabrique prévu par les articles [L1227-1 du Code du travail](#) et [226-13 du Code pénal](#).

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de confidentialité?

Pour produire des effets de droit une clause de confidentialité doit remplir des conditions de forme et de fond.

Zoom : Au regard des conditions de fond et de forme auxquelles est conditionnée la validité d'une clause de confidentialité, LegalPlace vous propose des modèles d'[accords de confidentialité](#) pour éviter toute erreur dans sa rédaction. Il vous suffit de remplir le document afin d'obtenir une clause personnalisée.

Les conditions de forme

Tout d'abord, une clause de confidentialité peut-être insérée dans **tous les contrats de travail**.

Ainsi, elle s'adresse à tous les membres de l'entreprise, dirigeants compris, qui sont amenés à manipuler les données sensibles de l'entreprise.

La clause est effective durant tout le contrat de travail. Elle peut également se prolonger pour une durée déterminée, après la fin du contrat de travail. ([Cass. Soc. 19 mars 2008, n°06-45.322](#)). Elle protège donc l'entreprise d'une divulgation d'informations après le départ du salarié.

Concernant la forme, la clause de confidentialité doit être:

- Rédigée par écrit ;
- Non équivoque ;
- Insérée expressément dans le contrat de travail.

Attention : ces dispositions doivent impérativement être respectées, à peine de nullité. Toutefois, sachez que certaines conventions collectives prévoient un formalisme particulier.

Les conditions de fond

Quant aux conditions de fond, l'[article L 1121-1 du Code du travail](#) dispose que la clause doit:

- Être justifiée ;
- Être proportionnée ;
- Mentionner précisément toutes les informations essentielles que le salarié ne doit pas divulguer.

Il est toutefois possible d'utiliser une clause dite "parapluie" qui interdit la divulgation de toute information générale susceptible de nuire au fonctionnement de l'entreprise.

Attention : la clause de confidentialité qui ne respecterait pas les principes précédents et qui prive le salarié de sa liberté d'expression, peut être déclarée abusive par un juge. Elle est alors réputée non écrite.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect d'une clause de confidentialité?

Le salarié qui viole la clause de confidentialité contenue dans son contrat de travail est susceptible de se faire licencier.

Si le litige est porté devant la justice, le salarié fautif encourt également des **sanctions civiles** (tels que des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi par l'employeur) et/ou des **sanctions pénales** (si un abus de confiance est constitué notamment).

A noter : si la clause de confidentialité stipule qu'elle s'applique après la rupture du contrat de travail, l'ancien salarié doit continuer de la respecter. Dans le cas contraire, il peut être condamné à verser des dommages-intérêts à son ancien employeur.

Comment distinguer les différentes clauses d'un contrat de travail?

Un contrat de travail peut contenir de nombreuses clauses. Certaines de ces clauses ressemblent à une clause de confidentialité, pourtant elles disposent de caractéristiques propres et poursuivent des objectifs différents.

Différences avec les obligations de loyauté et de discrétion

N'importe quel contrat de travail implique une [obligation de loyauté](#) et de discrétion. Ces obligations sont **inhérentes** à l'exécution du contrat de travail, sans qu'il soit

nécessaire de les prévoir par une clause contractuelle.

L'obligation de **loyauté** suppose l'exécution de **bonne foi** du contrat de travail. Le salarié ne doit pas nuire à l'entreprise, tout comme il ne doit pas commettre un acte moralement ou pénalement répréhensible, ni abuser de ses fonctions pour s'octroyer un avantage particulier.

Quant à l'obligation de **discrétion**, elle impose au salarié de ne pas divulguer d'informations confidentielles dont il a connaissance pour l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, insérer une clause de confidentialité dans un contrat de travail vient **renforcer** cette obligation de discrétion.

Différences avec la clause de non-concurrence

Contrairement à la clause de confidentialité, une [clause de non-concurrence](#) interdit au salarié, **après la rupture de son contrat de travail**, de travailler pour des entreprises d'un secteur similaire ou concurrent.

Cette clause est applicable pendant une durée déterminée et pour une zone géographiquement limitée. De plus, elle engendre souvent le versement d'une contrepartie financière durant sa période de la validité.

Différences avec la clause d'exclusivité

Si l'employeur souhaite, **pendant l'exécution du contrat de travail**, interdire au salarié d'exercer une autre activité professionnelle, il peut inclure une clause d'exclusivité dans le contrat de travail.

Cependant, cette clause doit être justifiée par la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, par la nature des tâches à accomplir et être proportionnée au but recherché ([Cass. Soc. 11 juillet 2000, n°98-40.143](#)).

Ainsi, elle ne doit pas être rédigée dans des termes généraux ou imprécis. Elle doit **préciser les contours de l'activité** complémentaire interdite ([Cass. Soc. 16 mai 2018, n°16-25.272](#)).

Si une telle clause est licite, sa violation peut entraîner un **licenciement disciplinaire** ([Cass. Soc. 23 octobre 2013, n°12-15.893](#)).

La différence avec la clause de mobilité

Enfin, à la différence de la clause de confidentialité, une [clause de mobilité](#) permet à l'employeur de modifier le lieu de travail de son salarié avec son accord.

Pour être valable, elle doit déterminer le **périmètre géographique** de mobilité du salarié. Plus le salarié a des responsabilités, plus le périmètre peut-être élargi.

De plus, sa mise en oeuvre doit satisfaire un **besoin objectif** de l'entreprise.

Voici un tableau récapitulatif des caractéristiques des différentes clauses.

Clause de confidentialité	Clause de non-concurrence	Clause d'exclusivité	Clause de mobilité
Interdit au salarié de dévoiler des données sensibles en interne et à des tiers. Elle peut être applicable pendant et après le contrat de travail.	Interdit au salarié de travailler dans une entreprise concurrente et similaire dans une zone géographique donnée pendant un temps défini. Elle est applicable après la rupture du contrat de travail.	Interdit au salarié d'exercer une activité complémentaire en parallèle de son contrat de travail. Elle est applicable pendant le contrat de travail.	Permet à l'employeur de changer le lieu de travail du salarié après avoir obtenu son accord. Elle est applicable pendant le contrat de travail.

FAQ

Pourquoi insérer une clause de confidentialité dans un contrat de travail?

Un employeur peut décider d'inclure une clause de confidentialité dans un contrat de travail pour protéger les données sensibles d'une entreprise. Elle impose la non-divulgence des informations énoncées par la clause. Tous les contrats de travail peuvent comporter une clause de ce type. En cas de non-respect, le salarié encourt

d'importantes sanctions.

Quelles clauses peut contenir un contrat de travail?

Un contrat de travail peut contenir de nombreuses clauses en fonction des besoins de l'entreprise. L'employeur peut choisir d'inclure : une clause de confidentialité, de non-concurrence, de dédit-formation, de cession, de garantie d'emploi, de mobilité, etc.

Qu'est-ce-qu'une clause contractuelle?

Une clause contractuelle est une stipulation contenue dans un contrat. Elle permet d'encadrer un besoin particulier des parties. Toutefois, cette clause ne doit pas créer un déséquilibre significatif entre les obligations des parties au contrat, auquel cas elle risque d'être abusive et réputée non-écrite. En d'autres termes, elle ne s'appliquera plus à la relation contractuelle.