LES FRAGILITÉS HUMAINES
La clause de confidentialité

ALLER PLUS LOIN QUE LE CONTRAT DE CONFIANCE

L'information est une ressource stratégique, et le ***patrimoine immatériel*** développé au sein d'une entreprise ***doit être protégé de toute action prédatrice.*** Aussi, un employeur pourra s'engager dans une démarche de sécurité juridique qui dépasse les seuls liens de confiance créés avec les salariés.

La clause de confidentialité en constitue l'un des exemples concrets. Inséré dans un contrat de travail, elle ***impose au salarié de garder confidentielles certaines informations*** qui lui ont été communiquées dans le cadre professionnel et peut s'insérer dans n'importe quel contrat de travail.

- La clause de confidentialité s'applique au salarié dans sa relation avec des tiers, que ce soit en interne ou en dehors de la société.
- La Cour de Cassation précise dans un jurisprudence de 2008 que l'obligation faite au salarié se poursuit après la rupture du contrat de travail, sous réserve d'avoir été spécifiée dans la clause.

DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ

L'obligation de confidentialité: un principe légal

Même en l'absence de toute clause signée entre l'employeur et son salarié, l'article 1112-2 du Code Civil dispose que ce dernier est soumis à une ***obligation légale de confidentialité vis-vis-vis de son entreprise***. Toutefois, en cas de non respect, l'employeur devra prouver le lien de causalité entre le préjudice subi et la divulgation de l'information confidentielle, s'il veut prétendre à l'obtention de dommages et intérêts. ***Cette obligation*** faite au salarié cesse ***à la rupture du contrat de travail***.

Ce document a été réalisé par la DGGN et l'INHESJ à des fins pédagogiques.
Auteur: Lcl TORRISI Contributeurs: MORTIER-BANCON-CLEMENT-ARCHAMBAULT

La clause de confidentialité: des conditions de fond et de forme à respecter

Pour être opposable au salarié, la clause de confidentialité doit respecter un certain formalisme:

- ***Sur le fond***, la nature exacte des informations que le salarié s'engage à ne pas divulguer doit être mentionnée. L'employeur pourra évoquer des informations spécifiques ou rester plus évasif en évoquant par exemple « toute information de nature à nuire à l'entreprise ».
- L'article L1121-1 du Code du Travail impose à l'employeur deux contraintes: justifier la clause par la nature de la tâche à accomplir et rester proportionné par rapport au but recherché.
- ***Sur la forme***, la clause de confidentialité doit être univoque et rédigée par écrit à défaut de nullité. Les conventions collectives peuvent imposer un formalisme particulier.

La clause de confidentialité doit être différenciée d'autres dispositifs juridiques

- A la différence d'une ***clause de non-concurrence***, la validité d'une clause de confidentialité n'exige pas le versement par l'employeur d'une contrepartie financière au salarié.
- La ***divulgation de savoir-faire*** constitue un acte de concurrence déloyale qui expose son auteur à des dommages et intérêts sur le fondement légal de l'article 1240 du Code Civil. Par ailleurs, l'article L1227-1 du Code du Travail sanctionne les ***atteintes au secret de fabrication***.
- Les ***atteintes au secret professionnel*** sont réprimées par l'article 226-13 du Code Pénal.

RÉAGIR FACE À UNE ATTEINTE À LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

Parce qu'elles ne sont pas nécessairement liées à l'existence d'une infraction à la loi pénale, les atteintes à la sécurité économique se révèlent parfois difficiles à comprendre ou à identifier pour le dirigeant d'une petite ou moyenne entreprise ou par des salariés.

En cas de litige relatif à une clause de confidentialité, vous devez savoir que:

- Indépendamment des infractions à la loi pénale qui pourraient être constatées, le non-respect d'une clause de confidentialité pourra être porté devant le Conseil des Prud'hommes. Le site Service-Public.fr (F1052) vous explique le déroulement d'une procédure.
- La Circulaire NOR JUSC1614424C du 27 mai 2016 précise en détail la procédure prud'homale et son traitement judiciaire. 13 fiches techniques figurent en annexe de cette circulaire.
- Quelle que soit la situation, le recours aux services d'un avocat-conseil devra être privilégié, notamment s'il s'agit de matérialiser au mieux un acte de concurrence déloyale, de faire valoir la portée et la nature d'un préjudice ou de démontrer la faute lourde du salarié.
- Pour toute autre question, la brigade numérique de la gendarmerie se tient à votre disposition sur www.gendarmerie.interieur.gouv.fr

Ce document a été réalisé par la DGGN et l'INHESJ à des fins pédagogiques.
Auteur: Lcl TORRISI Contributeurs: MORTIER-BANCON-CLEMENT-ARCHAMBAULT