La Kanzlei

Clauses de confidentialité dans les contrats de travail allemands

Arbeitsrecht



Jan Westhues

La Cour fédérale du travail allemande (BAG) s'est récemment prononcé sur les limites des clauses de confidentialité insérées dans des contrats de travail allemands.

[1] Faits

Dans l'affaire portée devant la plus haute juridiction en matière sociale le 14 octobre 2024 (réf. 8 AZR 172/23), les parties étaient en désaccord sur la validité d'une clause de confidentialité incluse dans un contrat de travail.

La clause était rédigée comme suit : « [Le salarié] gardera le secret sur tous les secrets industriels et commerciaux ainsi que sur toutes les autres affaires et processus de la société dont il aura connaissance dans le cadre de ses fonctions. Il veillera à ce que des tiers n'en prennent pas connaissance sans autorisation. L'obligation de confidentialité se prolonge au-delà de la fin de la relation de travail et s'étend au contenu du présent contrat. »

Celle-ci imposait donc au salarié une obligation de confidentialité illimitée et sans restriction temporelle concernant tous les secrets d'affaires et commerciaux, ainsi que toute autre information obtenue dans le cadre de son activité professionnelle.

Les motifs de la décision ont été publiés en janvier 2025.

[2] Décision

La BAG a jugé la clause de confidentialité invalide en vertu du § 307 al. 1 du Code civil allemand

(BGB). Ce paragraphe stipule que les dispositions des conditions générales sont nulles si elles désavantagent de manière inappropriée le cocontractant et contrairement aux exigences de la bonne foi. Les contrats de travail en Allemagne sont généralement soumis à ces dispositions concernant les conditions générales.

Selon la Cour, il s'agissait d'une « clause fourre-tout » (catch all) qui imposait au salarié une obligation de confidentialité excessive et indéterminée dans le temps. La Cour a souligné qu'une obligation aussi large et illimitée portait atteinte de manière disproportionnée aux intérêts du salarié et était donc juridiquement inapplicable.

Selon la BAG, une obligation de confidentialité doit être limitée dans le temps. Imposer une obligation illimitée revient à priver le salarié de la possibilité de faire valoir ses compétences et expériences professionnelles dans le futur, ce qui porte atteinte à ses droits fondamentaux. La clause était également trop large dans son contenu, car elle ne distinguait pas entre les informations réellement sensibles pour l'entreprise (telles que les secrets commerciaux protégés par la loi) et les informations d'ordre général ou non confidentielles. Une telle clause crée une insécurité juridique pour le salarié, qui pourrait être confronté à des risques de sanctions injustifiées.

La BAG a également précisé qu'une clause de confidentialité valable doit respecter un équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur à protéger ses secrets d'affaires et les droits du salarié à disposer librement de son savoir-faire et de son expérience professionnelle.

Conseils pratiques

- Nous vous recommandons vivement l'insertion d'une clause de confidentialité dans vos contrats de travail, ne serait-ce que pour leur effet psychologique sur le salarié.
- Veillez à ce que ces clauses soient limités dans le temps et ne soient pas formulées de manière exhaustive.
- Sachez que les secrets commerciaux sont protégés par la loi. Prenez néanmoins des mesures de protection du secret appropriées (par exemple, restrictions d'accès, mots de passe, limitation des droits d'accès, etc.).

Pour en savoir plus : Les contrats de travail en Allemagne

2025-01-14

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com