



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Relation et contrat de travail | Allemagne

La loi allemande sur les secrets d'affaires et l'obligation de confidentialité des salariés

14 décembre 2020

Indépendamment du fait qu'une obligation de confidentialité figure ou non dans le contrat de travail, les salariés allemands sont en principe tenus de garder le secret sur certaines questions internes à l'entreprise et à l'activité pendant la durée de la relation de travail. L'obligation de confidentialité est une « obligation accessoire du contrat de travail ». Elle résulte également de la loi sur la protection des secrets d'affaires, entrée en vigueur en 2019.

La condition préalable est que l'employeur ait un intérêt économique légitime à maintenir la confidentialité. Ce devoir de confidentialité continue de s'appliquer dans une large mesure même après la fin de la relation de travail.

Quelle est l'étendue de l'obligation de confidentialité du salarié en Allemagne ?

L'obligation de confidentialité prévue par le contrat de travail est plus complète que l'obligation de confidentialité prévue par la loi sur la protection des secrets d'affaires. Elle s'étend à tous les secrets d'affaires et d'entreprise et aux faits qui présentent un intérêt particulier pour la personne de l'employeur ou d'un salarié et dont il a pris connaissance dans le cadre de son travail dans l'entreprise. En raison de son obligation de prévenance prévue au contrat de travail, il est interdit au salarié de s'approprier des documents ou des données de l'entreprise sans le consentement de l'employeur ou de les copier à des fins extérieures à l'entreprise. Toutefois, l'obligation de confidentialité ne s'applique que si l'employeur a un intérêt légitime à maintenir la confidentialité.

Quelle est la durée de l'obligation de confidentialité du salarié en Allemagne ?

L'obligation de confidentialité prévue par le droit du travail ne s'applique initialement que pour la durée de la relation de travail. Elle commence généralement avec la conclusion du contrat de travail et se poursuit jusqu'à la fin de la relation de travail. Si des secrets d'affaires ou d'entreprise sont déjà divulgués au salarié au cours des négociations en vue de la conclusion du



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
F + 33 (0) 1 53 93 82 99
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
F + 49 (0) 7221 30 23 725
baden@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
F + 33 (0) 3 88 60 07 76
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

contrat de travail, le salarié doit également les traiter de manière confidentielle. Sinon, en cas de divulgation non autorisée, l'employeur peut faire valoir des dommages-intérêts à l'encontre du candidat.

En Allemagne, la question de savoir si l'obligation de confidentialité concernant les secrets d'affaires et d'entreprise prend fin avec la cessation de la relation de travail n'est pas réglée par la loi. En principe, un salarié peut utiliser les connaissances et l'expérience acquises au cours de la relation de travail à ses propres fins, même si elles sont basées sur des secrets d'affaires et d'entreprise. Toutefois, un salarié ne peut utiliser que les informations dont il se souvient de mémoire. Il n'est pas en droit de prendre avec lui ou de sauvegarder des documents ou des dossiers écrits.

Il est possible et conseillé de convenir d'une obligation contractuelle de confidentialité valable au-delà de la fin de la relation de travail. Contrairement à une clause de non-concurrence post-contractuelle (pour une durée maximale de deux ans et uniquement en contrepartie d'une indemnité de non-concurrence s'élevant à 50 % de la rémunération précédente), un tel accord peut également être conclu en Allemagne sans limite de temps et sans le paiement de l'indemnité compensatrice au titre de la clause de non-concurrence. Il est également habituel et conseillé de prévoir la restitution de toutes données et de tous documents relatifs à la relation de travail, avec effacement ou destruction simultanée, accompagnée d'une déclaration correspondante.

Dans quelles conditions particulières le salarié en Allemagne peut-il ignorer son obligation de confidentialité ?

Sous certaines conditions (*whistleblowing*), le salarié a le droit de signaler aux autorités un employeur agissant illégalement ou de rendre public des irrégularités commises au sein de l'entreprise. Cela s'applique également en cas d' « intérêt public majeur » si des faits soumis à l'obligation de confidentialité sont ainsi rendus publics. Toutefois, si l'employeur a mis en place un système interne d'alerte (*compliance*), le salarié est tenu de signaler le problème en premier lieu au sein de l'entreprise.

Comment l'employeur en Allemagne peut-il réagir à une violation de la confidentialité par le salarié ?

En cas de violation de l'obligation de confidentialité par le salarié, les conséquences suivantes sont possibles :

- Licenciement pour motif réel et sérieux ou licenciement pour faute grave (sans préavis) ;
- Obligation de versement de dommages et intérêts ;
- En cas de violation du secret au sens de la loi sur la protection des secrets d'affaires, le salarié commet également une infraction pénale passible d'une peine pouvant aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement ou d'une amende.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr