

# Une clause interdisant la divulgation de l'embauche sur les réseaux sociaux est-elle valide ?

## Réponse courte

Une clause interdisant la divulgation de l'embauche sur les réseaux sociaux n'est valide au Luxembourg que si elle est justifiée par un intérêt légitime de l'employeur (protection d'informations sensibles, secret des affaires, sécurité, etc.), rédigée de façon claire et précise, et **proportionnée** au but recherché. Une interdiction générale et absolue, sans justification concrète, est considérée comme excessive et peut être jugée nulle. La clause doit être limitée dans le temps et dans son champ d'application, intégrée au contrat de travail ou à un avenant, et acceptée expressément par le salarié. L'employeur doit pouvoir démontrer la nécessité de la restriction et respecter l'égalité de traitement entre salariés. L'employeur doit être en mesure de démontrer l'existence d'un intérêt légitime et la nécessité de la restriction en cas de contestation.

## Définition

Une clause de **confidentialité** relative à la divulgation de l'embauche sur les réseaux sociaux est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur interdit au salarié de communiquer, via des plateformes numériques telles que LinkedIn, Facebook ou X (ex-Twitter), toute information concernant la conclusion ou l'existence de son contrat de travail. Cette clause vise à restreindre la **communication publique** de l'embauche, indépendamment de la nature des fonctions exercées ou du secteur d'activité.

Elle s'inscrit dans le cadre plus large des clauses restrictives de la **liberté d'expression** et de la protection de la **vie privée** du salarié, telles que prévues par le Code du travail luxembourgeois et la Constitution.

## Conditions d'exercice

La liberté d'expression du salarié sur les réseaux sociaux ne peut être restreinte que sous des conditions strictes.

| Condition                        | Détail   |
|----------------------------------|--|
| <b>Liberté d'expression</b>      | Protégée par l'article 11 de la Constitution et l'article <u>L.121-6</u> du Code du travail                                      |
| <b>Restriction proportionnée</b> | Justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché  |
| <b>Interdiction générale</b>     | Considérée comme excessive, sauf circonstances exceptionnelles (secret des affaires, sécurité, projets stratégiques)             |
| <b>Intérêt légitime</b>          | Toute clause doit être précise et justifiée par un intérêt légitime  |
| <b>Jurisprudence</b>             | Cour d'appel, 18 janvier 2018, n° 43042 : la restriction doit être strictement encadrée, l'employeur doit démontrer la nécessité |
| <b>Égalité de traitement</b>     | Doit être respectée entre salariés (art. <u>L.241-1</u> )  |

## Modalités pratiques

Pour être valide, une clause de confidentialité relative à la divulgation de l'embauche doit :

| Modalité                        | Détail   |
|---------------------------------|--|
| <b>Être rédigée</b>             | De manière claire et précise, en identifiant les informations concernées et les supports visés.                            |
| <b>Justifier l'interdiction</b> | Par des éléments concrets, tels que la protection d'informations sensibles ou la préservation d'un avantage concurrentiel. |
| <b>Limiter la</b>               | Restriction dans le temps et dans son champ d'application, en évitant toute interdiction générale et permanente.           |
| <b>Informé le</b>               | Salarié des conséquences en cas de violation de la clause, notamment en matière disciplinaire.                             |
| <b>Être intégrée</b>            | Au contrat de travail ou à un avenant, et faire l'objet d'une acceptation expresse du salarié.                             |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **privilégier une approche individualisée**, en évaluant au cas par cas la nécessité d'une telle clause. Pour les postes exposés à des informations stratégiques ou dans des secteurs sensibles, la clause peut être justifiée, sous réserve de **respecter le principe de proportionnalité**.

Pour les autres fonctions, une simple recommandation ou une **charte d'utilisation des réseaux sociaux** est préférable. L'employeur doit **sensibiliser les salariés** aux enjeux de confidentialité et à l'utilisation responsable des réseaux sociaux, sans recourir systématiquement à des interdictions formelles.

En cas de litige, la **charge de la preuve** de la légitimité et de la proportionnalité de la clause incombe à l'employeur. Il est conseillé de **documenter les raisons** justifiant la restriction et d'assurer un suivi régulier de la pertinence de la clause.

## Cadre juridique

| Référence                                 | Objet   |
|---|---|
| Article 11                                | De la Constitution luxembourgeoise (liberté d'expression)                           |
| Article <u>L.121-6</u> du Code du travail | respect des droits fondamentaux du salarié  |
| Article <u>L.121-7</u> du Code du travail | secret des affaires et confidentialité  |
| Article <u>L.241-1</u> du Code du travail | égalité de traitement   |
| Jurisprudence                             | Cour d'appel, 18 janvier 2018, n° 43042 (clauses restrictives et proportionnalité)  |
| Toute autre                               | Disposition relative à la protection de la vie privée et à la loyauté contractuelle |

Une interdiction générale de toute communication sur l'embauche, sans justification précise et proportionnée, est susceptible d'être jugée nulle et inopposable au salarié. Il est essentiel de privilégier des clauses ciblées, justifiées et limitées dans le temps, et de garantir la traçabilité ainsi que l'encadrement humain des décisions.

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.