

# Publier des infos RH sur les réseaux sociaux : quelles règles ?

## Réponse courte

La publication d'**informations RH** sur les **réseaux sociaux d'entreprise** (LinkedIn, Facebook, Instagram) est possible mais suppose un **consentement écrit spécifique** du salarié concerné au titre de l'**article 7 du RGPD**. La diffusion externe des données personnelles d'un salarié ne peut pas reposer sur le seul intérêt légitime de l'employeur.

Le contenu publié (nom, fonction, photo, parcours, témoignage) doit être **minimisé** et conforme à la **finalité annoncée**. Le salarié peut **retirer son consentement** à tout moment et exiger le **retrait de la publication** en vertu de l'**article 17 du RGPD**. Les publications relatives à un départ, une promotion ou un recrutement nécessitent une attention particulière.

## Définition

Les **réseaux sociaux d'entreprise** sont des canaux de communication externes utilisés pour promouvoir la marque employeur, partager des actualités et valoriser les équipes. Leur alimentation par des **contenus RH** (arrivées, promotions, anniversaires, témoignages) constitue un traitement de données personnelles à **diffusion publique**. L'accès potentiellement mondial aux publications impose un niveau d'exigence élevé en matière de base légale et de consentement.

## Questions fréquentes

### Faut-il un consentement par publication sur les réseaux sociaux ?

Oui, un consentement global ou implicite pour l'usage des réseaux sociaux est invalide : il doit être spécifique à chaque publication. Ce consentement précise le canal, la finalité et la durée envisagée pour éviter toute contestation.

### Faut-il valider le contenu avec le salarié avant publication ?

Oui, il convient de faire valider le contenu et la photo par le salarié avant publication pour prévenir les litiges liés à l'image et au droit moral. Cette validation s'inscrit dans le respect du consentement éclairé exigé par l'article 7 RGPD.

### Peut-on publier des informations RH sur les réseaux sociaux ?

Oui, mais cela suppose un consentement écrit spécifique du salarié concerné au titre de l'article 7 du RGPD. La diffusion externe de données personnelles ne peut pas reposer sur le seul intérêt légitime de l'employeur, étant donné l'audience potentielle.

### Que faire pour les transferts vers des plateformes hors UE ?

Il convient de vérifier les conditions de transfert vers les plateformes situées hors UE et de s'assurer des garanties applicables : clauses contractuelles types, décisions d'adéquation. Les articles 44 et suivants du RGPD encadrent ces transferts.

### Quels sujets éviter sur les réseaux sociaux d'entreprise ?

Il faut éviter les publications nominatives pour les événements sensibles : démissions, licenciements, congés maladie prolongés. Ces sujets relèvent de la vie privée et leur diffusion publique pourrait fonder une plainte devant la CNPD.

## Un salarié peut-il faire retirer une publication LinkedIn ?

Oui, le salarié peut retirer son consentement à tout moment et exiger le retrait de la publication en vertu de l'article 17 du RGPD. L'employeur doit retirer la publication sans délai, y compris après le départ du salarié.

## Conditions d'exercice

Toute publication d'informations RH sur les réseaux sociaux exige un consentement écrit spécifique du salarié, distinct pour chaque campagne, et des garanties supplémentaires lorsque la plateforme est hébergée hors UE.

Condition	Détail
Consentement écrit	Spécifique pour chaque publication ou campagne
Minimisation	Informations limitées au message
Finalité claire	Marque employeur, recrutement, valorisation
Droit de retrait	Suppression possible à tout moment
Transferts hors UE	Garanties pour les plateformes américaines
Absence de contrainte	Refus sans conséquence professionnelle
Droits des tiers	Pas de mention de collègues sans accord

## Modalités pratiques

L'employeur recueille un consentement écrit, fait valider le contenu par le salarié concerné, publie sur le canal prévu et conserve la trace du consentement pour permettre un retrait à tout moment, y compris après le départ.

Étape	Détail
Demande de consentement	Formulaire écrit pour chaque publication
Validation du contenu	Relecture par le salarié concerné
Publication	Diffusion sur le canal prévu
Traçabilité	Registre des consentements
Retrait	Suppression rapide de la publication
Archivage	Preuves des consentements conservées
Suivi post-départ	Retrait des publications anciennes sur demande

## Pratiques et recommandations

**Recueillir** un consentement écrit distinct pour chaque publication, en précisant le canal, la finalité et la durée envisagée, pour éviter toute contestation ultérieure.

**Faire valider** le contenu et la photo par le salarié avant publication pour prévenir les litiges liés à l'image et au droit moral.

**Retirer** sans délai les publications à la demande d'un salarié, y compris après son départ de l'entreprise, et documenter le retrait pour démontrer la diligence.

**Éviter** les publications nominatives pour les événements sensibles (démissions, licenciements, congés maladie prolongés) qui relèvent de la vie privée.

**Vérifier** les conditions de transfert de données vers les plateformes situées hors UE et s'assurer des garanties applicables (clauses contractuelles types, décisions d'adéquation).

## Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent la publication sur les réseaux sociaux.

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. 7 RGPD</b>	Conditions du consentement
<b>Art. 13 RGPD</b>	Information de la personne concernée
<b>Art. 17 RGPD</b>	Droit à l'effacement
<b>Art. 44 et suivants RGPD</b>	Transferts hors UE
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Art. 8 CEDH</b>	Droit au respect de la vie privée

Un consentement global ou implicite pour l'usage des réseaux sociaux est invalide : il doit être spécifique à chaque publication. Le retrait d'une publication supprimée d'un réseau social peut rester visible dans les caches et les partages, ce qui rend l'anticipation essentielle. La CNPD sanctionne régulièrement les diffusions non consenties.

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.