

Un salarié peut-il indiquer ses performances commerciales sur LinkedIn ?

Réponse courte

Un salarié peut indiquer ses performances commerciales sur LinkedIn **uniquement si** les informations publiées ne sont **ni confidentielles, ni stratégiques**, ni susceptibles de porter préjudice à l'employeur, et si aucune clause contractuelle ou politique interne ne l'interdit. Les données ne doivent pas permettre d'identifier des clients, partenaires ou éléments sensibles de la stratégie commerciale, et le salarié doit respecter l'**obligation de loyauté** (art. L.121-6) et la réputation de l'entreprise.

Avant toute publication, il est nécessaire de vérifier si les données sont déjà publiques ou autorisées par l'employeur, de privilégier des formulations prudentes et génériques, et de solliciter l'**accord écrit** de l'employeur ou du service RH en cas de doute. Le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10).

Définition

L'**indication des performances commerciales sur LinkedIn** désigne le fait, pour un salarié, de publier sur son profil ou dans des publications des informations chiffrées ou qualitatives relatives à ses résultats professionnels, tels que **chiffre d'affaires** généré, nombre de contrats signés ou **parts de marché** acquises. Cette pratique relève de la communication professionnelle sur les réseaux sociaux et implique l'articulation entre la **liberté d'expression** du salarié et ses obligations contractuelles envers l'employeur.

La communication de telles informations engage la responsabilité du salarié au regard de la **confidentialité**, du **secret des affaires** et du respect de la réputation de l'entreprise. Elle peut également concerner la protection des données à caractère personnel, notamment si des tiers ou des clients sont identifiables.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prévenir les publications problématiques ?

L'employeur doit informer les salariés via une politique interne claire des limites à respecter lors de la publication de performances commerciales. Il est recommandé de privilégier la validation préalable des publications sensibles par le service RH ou la direction.

Faut-il l'accord de l'employeur avant de publier ses résultats ?

Il est recommandé de solliciter l'accord écrit de l'employeur ou du service RH en cas de doute, et de consulter la charte réseaux sociaux si elle existe. La traçabilité par conservation écrite des autorisations obtenues est essentielle pour limiter les risques.

Quelles données sont à éviter sur un profil LinkedIn ?

Il faut éviter les chiffres globaux, noms de clients, parts de marché ou informations stratégiques. Il convient de privilégier des formulations prudentes, l'utilisation de pourcentages d'augmentation ou de classements anonymisés plutôt que des montants précis.

Quels risques en cas de publication non autorisée ?

Le non-respect peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour motif grave (article L.124-10 du Code du travail). Toute publication interprétée comme violation du secret des affaires ou de la loyauté contractuelle expose à de lourdes conséquences.

Quels textes encadrent la publication des performances commerciales ?

L'article L.121-6 (loyauté), L.124-10 (motif grave), L.251-1 (égalité), L.261-1 (vie privée) du Code du travail, l'article 11 de la Constitution (liberté d'expression), la loi du 26 juin 2019 (secret des affaires) et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

Un salarié peut-il indiquer ses performances commerciales sur LinkedIn ?

Oui, uniquement si les informations publiées ne sont ni confidentielles, ni stratégiques, ni susceptibles de porter préjudice à l'employeur, et si aucune clause contractuelle ou politique interne ne l'interdit. Les données ne doivent pas permettre d'identifier des clients ou la stratégie.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives pour une publication licite sont listées ci-dessous.

Condition	Exigence
Liberté d'expression	Reconnue (art. 11 Constitution) mais limitée
Obligation de loyauté	Art. <u>L.121-6</u> Code du travail
Secret des affaires	Loi du 26 juin 2019 respectée
Absence de clause contraire	Pas d'interdiction contractuelle ou charte
Non-identification	Clients, partenaires ou stratégie non identifiables
Réputation	Pas d'atteinte à l'entreprise ou aux collègues

Modalités pratiques

Les étapes à suivre avant toute publication sont synthétisées ci-dessous.

Étape	Modalité
Vérification préalable	Données déjà publiques ou autorisées
Abstention	Pas de chiffres globaux, noms de clients, parts de marché
Portée	Limitée aux résultats personnels, qualitatifs ou génériques
Validation	Accord écrit de l'employeur ou RH en cas de doute
Politique interne	Consulter la charte réseaux sociaux si existante
Traçabilité	Conservation écrite des autorisations obtenues

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'adopter une **formulation prudente et générique**, évitant toute précision excessive sur les résultats commerciaux. L'utilisation de pourcentages d'augmentation ou de **classements anonymisés** est préférable à la divulgation de montants précis.

Le salarié doit respecter les chartes internes et veiller à ne pas s'approprier des **résultats collectifs** ou à divulguer des informations stratégiques. Toute publication susceptible d'être interprétée comme une violation du **secret des affaires** ou de la loyauté contractuelle expose le salarié à des sanctions disciplinaires, voire à un licenciement pour faute grave.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, notamment pour éviter toute discrimination ou comparaison inappropriée. La **traçabilité des communications** et la **validation hiérarchique** sont recommandées pour limiter les risques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 Code du travail	Obligation de loyauté du salarié
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée du salarié
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Loi du 26 juin 2019	Protection du secret des affaires
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – traitement des données personnelles

L'employeur doit informer les salariés, via une politique interne claire, des limites à respecter lors de la publication de performances commerciales sur les réseaux sociaux. Le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave. Il est recommandé de privilégier la validation préalable des publications sensibles par le service RH ou la direction.

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.