Le profil LinkedIn d'un salarié est-il considéré comme un outil personnel ou professionnel ?

Réponse courte

Le profil LinkedIn d'un salarié est, par défaut, considéré comme un **outil personnel** au regard du droit du travail luxembourgeois, même s'il fait référence à l'activité professionnelle du salarié — la frontière entre communication professionnelle et contenu personnel se déplaçant selon l'usage réel. Sa création, sa gestion et sa suppression relèvent de la seule initiative et responsabilité du salarié, sauf stipulation contractuelle contraire.

L'employeur ne peut imposer la création, la modification ou la suppression d'un profil LinkedIn personnel, ni exiger la transmission des identifiants ou la suppression de contacts, sauf en cas d'abus caractérisé ou de disposition contractuelle spécifique. Toute intervention de l'employeur doit respecter la vie privée, la protection des données et l'égalité de traitement.

Définition

Le **profil LinkedIn** est un **espace numérique individuel** permettant à une personne physique de présenter son parcours professionnel, ses compétences et son réseau. Au Luxembourg, ce compte est généralement créé, géré et supprimé à l'initiative du salarié, indépendamment de l'employeur, sauf **stipulation contractuelle contraire**. Par défaut, le profil LinkedIn n'est pas un **outil mis à disposition** par l'employeur et ne constitue pas un support officiel de communication de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment encadrer l'usage de LinkedIn dans l'entreprise ?

Il est recommandé de préciser dans le règlement interne ou la charte informatique les attentes relatives à la mention de l'entreprise, de sensibiliser aux risques de divulgation et de formaliser par écrit toute création de profil à des fins exclusivement professionnelles sur instruction de l'employeur.

L'employeur peut-il imposer la création ou la suppression d'un profil LinkedIn ?

Non, l'employeur ne peut imposer la création, la modification ou la suppression d'un profil LinkedIn personnel, ni exiger la transmission des identifiants ou la suppression de contacts, sauf en cas d'abus caractérisé ou de disposition contractuelle spécifique.

Le profil LinkedIn d'un salarié est-il un outil personnel ou professionnel ?

Le profil LinkedIn est par défaut considéré comme un outil personnel au regard du droit du travail luxembourgeois, même s'il fait référence à l'activité professionnelle. Sa création, gestion et suppression relèvent de la seule initiative et responsabilité du salarié.

Le salarié doit-il respecter des obligations sur LinkedIn ?

Oui, il doit respecter l'obligation de loyauté (article L.121-6 du Code du travail), la confidentialité (pas de divulgation d'informations confidentielles), ne pas porter atteinte à la réputation de l'employeur et garantir l'exactitude des informations conformes à la réalité contractuelle.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que devient le profil LinkedIn à la rupture du contrat ?

Le salarié conserve la propriété du profil et de ses contacts. Une clause de cession est possible uniquement si formalisée par écrit. L'employeur ne peut exiger la transmission des identifiants ni la liste des contacts, sauf abus ou détournement caractérisé.

Quels textes encadrent le profil LinkedIn personnel ?

Les articles L.121-6 (loyauté), L.261-1 (vie privée), L.251-1 (égalité), L.414-3 (consultation) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD articles 5 et 6), la loi du 1er août 2018 et les recommandations de la CNPD.

Conditions d’exercice

Les conditions encadrant l'usage du profil LinkedIn sont synthétisées ci-dessous.

Condition	Exigence
Principe	Usage libre, à l'initiative du salarié
Loyauté	Exécution de bonne foi du contrat (art. 1134 du Code civil)
Confidentialité	Pas de divulgation d'informations confidentielles
Image de l'employeur	Pas d'atteinte à la réputation
Pouvoir de l'employeur	Ne peut imposer création, modification ou suppression
Exception	Accord exprès du salarié ou clause contractuelle

Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles du profil LinkedIn sont résumées ci-dessous.

Aspect	Modalité
Adresse associée	Généralement personnelle, hors outils de l'entreprise
Exactitude	Informations conformes à la réalité contractuelle
Rupture du contrat	Salarié conserve la propriété du profil et des contacts
Clause de cession	Possible uniquement si formalisée par écrit
Identifiants	L'employeur ne peut en exiger la transmission
Contacts	Non transmissibles sauf abus ou détournement

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser, dans le **règlement interne** ou la **charte informatique**, les attentes relatives à la mention de l'entreprise sur les réseaux sociaux professionnels. Les salariés doivent être sensibilisés aux risques liés à la **divulgation d'informations stratégiques** via leur profil LinkedIn. En cas de création d'un profil à des fins exclusivement professionnelles sur instruction de l'employeur, il convient de **formaliser par écrit** les modalités de gestion, de propriété et de **restitution du compte** à la fin de la relation de travail. Toute surveillance du contenu publié sur LinkedIn par l'employeur doit respecter le droit à la vie privée et la **protection des données personnelles**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1134 du Code civil	Exécution de bonne foi du contrat, fondement du devoir de loyauté
Art. L.261-1 Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. L.251-1 Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une nationalité, une race ou ethnie
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation du personnel sur données
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – art. 5 et 6 (licéité du traitement)
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (Luxembourg)
Recommandations CNPD	Usage professionnel des réseaux sociaux

En l'absence de clause contractuelle claire, le profil LinkedIn d'un salarié est présumé personnel et sa gestion relève de la seule responsabilité du salarié, même si le contenu fait référence à l'activité professionnelle. L'employeur doit veiller à respecter la vie privée, la protection des données et l'égalité de traitement dans toute démarche liée à l'utilisation de LinkedIn par ses salariés.

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.