Une entreprise peut-elle demander la suppression d'un ancien employé sur une page LinkedIn ?

Réponse courte

Une entreprise **ne peut pas exiger** la suppression d'un ancien employé sur une page LinkedIn simplement parce qu'il mentionne son expérience professionnelle passée. Le profil LinkedIn relève de la **sphère privée** du salarié, et l'employeur n'a aucun droit automatique de modification ou de suppression, sauf en cas d'usurpation d'identité, de diffusion d'informations confidentielles, de propos diffamatoires ou de violation d'une **obligation de loyauté post-contractuelle**.

L'entreprise ne peut exiger le retrait d'une mention que si elle **démontre une atteinte effective** à ses droits (usage abusif du logo, fausse qualité, divulgation de secrets). Dans ce cas, elle adresse une demande formelle à l'ancien salarié et, à défaut, saisit le **tribunal du travail** ou les juridictions civiles compétentes. La simple volonté de contrôler l'image de l'entreprise ne suffit pas juridiquement.

Définition

Le **profil LinkedIn** d'un individu est un **espace personnel** où il peut mentionner ses expériences professionnelles, y compris les postes occupés dans des entreprises luxembourgeoises. L'entreprise peut également disposer d'une **page institutionnelle LinkedIn**, sur laquelle les salariés peuvent s'identifier comme membres du personnel actuel ou passé. La question porte sur la possibilité pour une entreprise de demander à un **ancien salarié** de supprimer la mention de son emploi antérieur sur son profil LinkedIn ou de le retirer de la liste des collaborateurs affichés sur la page institutionnelle.

Questions fréquentes

Comment prévenir les conflits liés à LinkedIn lors d'un départ ?

Il est recommandé d'informer les salariés des règles internes dès l'embauche et au départ, de rappeler les obligations de loyauté post-contractuelle dans la lettre de sortie ou le certificat de travail, et de privilégier la voie amiable en cas de litige.

Dans quels cas l'entreprise peut-elle exiger un retrait sur LinkedIn ?

L'entreprise peut exiger un retrait uniquement en cas d'usurpation d'identité, de diffusion d'informations confidentielles, de propos diffamatoires ou de violation d'une obligation de loyauté post-contractuelle, et doit démontrer une atteinte effective à ses droits.

L'ancien salarié peut-il garder ses contacts LinkedIn ?

Oui, en l'absence de clause contractuelle explicite, l'ancien salarié conserve la propriété du profil et des contacts. La simple volonté de contrôler l'image de l'entreprise ne suffit pas juridiquement à exiger leur transmission ou suppression.

Quelle procédure suivre en cas de litige avec un ancien salarié ?

L'entreprise adresse une demande formelle écrite précisant les éléments litigieux, suivie d'une mise en demeure. À défaut, elle saisit le tribunal du travail ou les juridictions civiles compétentes, en démontrant le préjudice ou la violation. Le formulaire LinkedIn permet de signaler une usurpation.

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

Quels textes encadrent le profil LinkedIn d'un ancien salarié ?

Les articles L.121-6 (loyauté), L.261-1 (vie privée), L.251-1 (égalité) du Code du travail, l'article 11 de la Constitution (liberté d'expression), le règlement (UE) 2016/679 (RGPD), la loi du 1er août 2018 et la loi du 26 juin 2019 (secret des affaires).

Une entreprise peut-elle demander la suppression d'un ancien employé sur LinkedIn ?

Non, l'entreprise ne peut pas exiger la suppression d'un ancien employé simplement parce qu'il mentionne son expérience passée. Le profil LinkedIn relève de la sphère privée du salarié, et l'employeur n'a aucun droit automatique de modification ou de suppression.

Conditions d’exercice

Les conditions dans lesquelles une demande de suppression est légitime sont listées ci-dessous.

Condition	Exigence
Sphère privée	Profil LinkedIn personnel = vie privée du salarié
Principe	Pas de droit automatique de contrôle ou modification
Motifs légitimes	Usurpation, diffamation, secrets, déloyauté post-contractuelle
Mention simple d'emploi	Non fautive si exacte et non confidentielle
Vie privée	Art. L.261-1 Code du travail
Non-discrimination	Art. L.251-1 Code du travail

Modalités pratiques

Les étapes à suivre en cas de contentieux sont synthétisées ci-dessous.

Étape	Modalité
Constat	Utilisation abusive du logo, secrets, fausse qualité, propos dénigrants
Demande formelle	Écrite, précisant les éléments litigieux et les fondements
Mise en demeure	Demande de retrait ou correction
Saisine judiciaire	Juridictions civiles ou tribunal du travail
Preuve	Démonstration du préjudice ou de la violation
Signalement LinkedIn	Formulaire pour usurpation ou fausse représentation

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises d'informer les salariés, dès leur embauche et lors de leur départ, des **règles internes de communication** sur les réseaux sociaux, notamment en ce qui concerne l'utilisation du nom, du logo et des informations sensibles de l'entreprise.

Un rappel des **obligations de loyauté post-contractuelle** peut être intégré dans la lettre de sortie ou le certificat de travail. En cas de litige, privilégier la **voie amiable** et la négociation directe avec l'ancien salarié permet souvent d'éviter des procédures judiciaires longues et incertaines.

Il convient d'éviter toute pression ou menace injustifiée susceptible de constituer une atteinte à la **vie privée** ou à la liberté d'expression de l'ancien salarié. La **traçabilité des échanges** et l'**encadrement humain** des démarches sont recommandés pour garantir la conformité des pratiques.

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
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – traitement des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (Luxembourg)
Loi du 26 juin 2019	Protection du secret des affaires
Art. 23 de la Constitution	Liberté d'expression de l'ancien salarié

L'entreprise ne peut exiger la suppression d'une expérience professionnelle passée sur LinkedIn que si elle démontre une atteinte effective à ses droits ou un usage abusif de ses signes distinctifs. La simple volonté de contrôler l'image de l'entreprise ne suffit pas juridiquement. Il est essentiel de respecter la vie privée, la liberté d'expression et l'égalité de traitement des anciens salariés.

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

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.

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