

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

## Réponse courte

Une entreprise ne peut pas demander 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 (par exemple, usage abusif du logo, fausse qualité, divulgation de secrets). Dans ce cas, elle doit adresser une demande formelle à l'ancien salarié et, en l'absence de réponse ou de correction, saisir les juridictions 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.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le profil LinkedIn d'un salarié relève de sa sphère privée, même si les informations diffusées concernent des expériences professionnelles. L'employeur ne dispose d'aucun droit automatique de contrôle ou de modification sur le contenu du profil personnel d'un ancien salarié, 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.

La simple mention d'un emploi antérieur, accompagnée de données exactes et non confidentielles, ne constitue pas une faute ni une atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise. L'égalité de traitement et le respect de la vie privée doivent être garantis, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Si l'entreprise estime qu'une information publiée par un ancien salarié sur LinkedIn porte atteinte à ses droits (par exemple, utilisation abusive du logo, divulgation de secrets d'affaires, fausse qualité, ou propos dénigrants), elle doit adresser une demande formelle à l'intéressé, de préférence par écrit, en précisant les éléments litigieux et les fondements juridiques de la demande.

En l'absence de réponse ou de correction, l'entreprise peut saisir les juridictions civiles compétentes pour obtenir le retrait ou la modification des informations, sous réserve de démontrer l'existence d'un préjudice ou d'une violation effective de ses droits. LinkedIn propose également un formulaire de signalement pour les cas d'usurpation ou de fausse représentation, mais n'intervient pas dans les litiges relatifs à la simple mention d'une expérience professionnelle passée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises d'informer les salariés, dès leur embauche et lors de leur départ, des règles internes relatives à la 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 confidentialité et 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

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.121-6](#) : Protection de la vie privée du salarié et limitation de l'ingérence de l'employeur.
  - Article [L.124-12](#) : Obligation de loyauté post-contractuelle.
  - Article [L.225-1](#) et suivants : Protection contre la discrimination et respect de l'égalité de traitement.
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Loi du 8 septembre 2003** sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (abrogée et remplacée par la loi de 2018, mais certaines dispositions peuvent subsister pour des situations antérieures).
- **Jurisprudence nationale** : Reconnaît que la mention d'un emploi antérieur sur un réseau social ne constitue pas, en soi, une faute ni une atteinte à l'image de l'entreprise, sauf circonstances exceptionnelles (usurpation, diffamation, divulgation de secrets).

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.

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.