

Un salarié peut-il créer un blog sur son activité professionnelle en dehors de l'entreprise ?

Réponse courte

Un salarié peut créer un blog sur son activité professionnelle en dehors de l'entreprise, à condition d'exercer cette activité en dehors du temps de travail, sans utiliser les moyens ou supports de l'employeur, et sans avoir à solliciter d'autorisation préalable. La **liberté d'expression** est garantie par l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise.

Il doit toutefois respecter ses obligations de **loyauté, de discrétion et de secret professionnel**, ne pas divulguer d'informations confidentielles ou sensibles, ni publier de propos diffamatoires, dénigrants ou discriminatoires.

L'utilisation du nom, du logo ou de signes distinctifs de l'employeur nécessite un accord exprès. Le non-respect de ces règles peut entraîner un **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10 du Code du travail), même si le blog est créé en dehors du temps de travail.

Définition

La **création d'un blog** par un salarié en dehors de l'entreprise désigne la publication régulière de contenus en ligne, accessibles au public, portant sur son activité professionnelle, ses missions ou le secteur d'activité de son employeur. Cette démarche relève de l'**expression personnelle** du salarié, exercée en dehors du temps et du lieu de travail, sans utilisation des outils ou supports de l'employeur.

La **liberté d'expression** du salarié s'exerce dans ce cadre, mais elle doit être conciliée avec les **obligations contractuelles** et le respect des **intérêts légitimes** de l'employeur.

Questions fréquentes

Faut-il l'accord de l'employeur pour utiliser son nom ou logo ?

Oui, l'utilisation du nom, du logo ou de signes distinctifs de l'employeur nécessite un accord exprès. La création d'un blog n'est pas conditionnée à autorisation, mais l'usage des signes distinctifs de l'entreprise relève d'une démarche distincte et formalisée.

Que risque le salarié en cas de manquement sur son blog ?

Le non-respect de l'obligation de discrétion, la publication de contenus préjudiciables ou la violation du secret professionnel peuvent entraîner un licenciement pour motif grave (article L.124-10), même si le blog est créé en dehors du temps de travail.

Quelles obligations le salarié doit-il respecter sur son blog ?

Il doit respecter ses obligations de loyauté, de discrétion et de secret professionnel, ne pas divulguer d'informations confidentielles ou sensibles, ni publier de propos diffamatoires, dénigrants ou discriminatoires. L'utilisation du nom ou logo de l'employeur nécessite un accord exprès.

Quelles précautions inclure dans le blog d'un salarié ?

Il est recommandé d'inclure une clause de non-engagement de l'employeur précisant que les opinions n'engagent que l'auteur, d'éviter toute référence à des dossiers en cours, à des clients identifiables ou à des informations stratégiques de l'entreprise.

Quels textes encadrent le blog personnel d'un salarié ?

L'article 11 de la Constitution (liberté d'expression), les articles L.121-6 (loyauté), L.124-10 (motif grave), L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail, la loi du 26 juin 2019 (secret des affaires), la loi du 1er août 2018 et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

Un salarié peut-il créer un blog sur son activité professionnelle en dehors de l'entreprise ?

Oui, à condition d'exercer cette activité en dehors du temps de travail, sans utiliser les moyens ou supports de l'employeur, et sans solliciter d'autorisation préalable. La liberté d'expression est garantie par l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Les conditions à respecter pour la création d'un blog par un salarié sont résumées ci-dessous.

Condition	Exigence	Référence
Liberté d'expression	Droit garanti, soumis à limites	Art. 11 Constitution
Obligation de loyauté	Pas d'acte nuisant à l'employeur	Art. <u>L.121-6</u> Code du travail
Secret professionnel	Pas de divulgation d'infos confidentielles	Loi du 26 juin 2019
Temps et moyens	Hors temps de travail, sans moyens de l'employeur	Pouvoir de direction
Non-discrimination	Pas de propos discriminatoires	Art. <u>L.251-1</u> Code du travail
Protection des données	Respect RGPD pour les tiers	Règlement (UE) 2016/679

Modalités pratiques

Les modalités pratiques pour un blog personnel sur l'activité professionnelle sont résumées ci-dessous.

Aspect	Modalité
Autorisation préalable	Non requise si hors temps de travail et hors moyens de l'employeur
Nom, logo, signes distinctifs	Accord exprès requis
Mention de non-engagement	Indiquer que les opinions n'engagent que l'auteur
Secret/confidentialité	Pas de dossiers en cours, clients identifiables, infos stratégiques
Publications tierces	Respect du RGPD et loi du 1er août 2018
Doute	Consulter le service RH ou le responsable hiérarchique

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'inclure une **clause de non-engagement** de l'employeur sur le blog, précisant que les opinions exprimées n'engagent que l'auteur. Le salarié doit éviter toute référence à des **dossiers en cours**, à des clients identifiables ou à des informations stratégiques.

Les propos susceptibles de porter atteinte à l'**image de l'entreprise**, de générer un risque de concurrence déloyale ou de constituer une violation du **secret des affaires** peuvent justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave.

Les RH peuvent sensibiliser les salariés aux risques liés à la communication externe et intégrer des règles spécifiques dans le **règlement interne** ou la **charte informatique**. Il est également recommandé de documenter les échanges et de prévoir un **encadrement humain** en cas de doute sur la conformité des publications.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Art. L.121-6 Code du travail	Pouvoir de direction, loyauté et secret
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination
Loi du 26 juin 2019	Protection des savoir-faire et secret des affaires
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

Le non-respect de l'obligation de discrétion, la publication de contenus préjudiciables à l'entreprise ou la violation du secret professionnel peuvent entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave, même si le blog est créé en dehors du temps de travail. La traçabilité des communications et l'encadrement humain sont recommandés pour prévenir les risques juridiques.

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.