

# Un salarié peut-il être représentant syndical et actif sur les réseaux sociaux ?

## Réponse courte

Un salarié peut être représentant syndical et actif sur les réseaux sociaux, à condition de respecter ses obligations légales et contractuelles. Il bénéficie d'une **liberté d'expression renforcée** dans le cadre de son mandat (art. 11 de la Constitution), mais cette liberté n'est pas absolue.

Le représentant syndical doit veiller à ne pas divulguer d'informations confidentielles, à respecter l'**obligation de loyauté** envers l'employeur, la protection des données personnelles (RGPD) et le principe de **non-discrimination** (art. L.251-1). Toute publication portant atteinte à l'image de l'employeur, à la confidentialité ou à la dignité d'autrui peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10), même en cas de protection liée au mandat. Il est recommandé de distinguer clairement les prises de position personnelles de celles relevant du mandat syndical.

## Définition

Le **représentant syndical** est un salarié désigné par une **organisation syndicale représentative** pour défendre les **intérêts collectifs** et individuels des salariés au sein de l'entreprise. Ce **mandat syndical** est encadré par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.415-1 et suivants, qui précisent les conditions de désignation, les missions et la protection attachée à cette fonction.

L'activité sur les réseaux sociaux recouvre toute prise de parole, publication ou interaction réalisée par le salarié sur des plateformes numériques accessibles au public ou à un cercle déterminé d'utilisateurs. Cette activité peut concerner des sujets professionnels, syndicaux ou personnels, mais reste soumise au respect du **cadre légal** applicable à la **communication publique** des salariés.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice du mandat syndical sur les réseaux sociaux sont résumées ci-dessous.

| Condition              | Exigence                                | Référence                            |
|------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|
| Liberté d'expression   | Renforcée mais non absolue              | Art. 11 Constitution                 |
| Protection syndicale   | Contre le licenciement du délégué       | Art. <u>L.415-11</u> Code du travail |
| Secret professionnel   | Non-divulgateur d'infos confidentielles | Loi du 26 juin 2019                  |
| Loyauté                | Pas d'acte nuisant à l'employeur        | Art. <u>L.121-6</u> Code du travail  |
| Protection des données | Respect du RGPD                         | Règlement (UE) 2016/679              |
| Non-discrimination     | Égalité de traitement                   | Art. <u>L.251-1</u> Code du travail  |

## Modalités pratiques

Les modalités d'exercice de la communication syndicale sur les réseaux sociaux sont synthétisées ci-dessous.

| Situation               | Modalité                                                         |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Usage légitime          | Relais d'infos syndicales, mobilisation, commentaire d'actualité |
| Distinction             | Prises de position personnelles vs mandat syndical               |
| Publications interdites | Diffamation, divulgation confidentielle, atteinte à la dignité   |
| Outils de l'entreprise  | Respect de la charte informatique                                |
| Sanction possible       | Motif grave même pour un salarié protégé                         |
| Doute sur la licéité    | Avis du service juridique du syndicat ou de l'entreprise         |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé au représentant syndical d'informer l'employeur de l'existence de **comptes ou pages syndicales** gérés sur les réseaux sociaux, bien que cela ne constitue pas une obligation légale. Les publications doivent respecter la **neutralité et l'exactitude** des informations et l'absence d'atteinte à la dignité des personnes.

Le représentant syndical doit s'assurer que ses communications numériques ne contreviennent pas aux règles de **confidentialité et de loyauté** et de protection des données. En cas de doute sur la licéité d'une publication, il est conseillé de solliciter l'avis du **service juridique** du syndicat ou de l'entreprise. Il est également recommandé de conserver une **traçabilité des communications** syndicales diffusées sur les réseaux sociaux, afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de litige.

## Cadre juridique

| Référence                            | Objet                                          |
|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| Art. 11 Constitution                 | Liberté d'expression                           |
| Art. <u>L.121-6</u> Code du travail  | Pouvoir de direction et obligations du salarié |
| Art. <u>L.124-10</u> Code du travail | Licenciement pour motif grave                  |
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail  | Non-discrimination                             |
| Art. <u>L.415-11</u> Code du travail | Protection du délégué syndical                 |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)       | Protection des données personnelles            |
| Loi du 1er août 2018                 | Protection des données au Luxembourg           |
| Loi du 26 juin 2019                  | Protection des savoir-faire                    |

Le non-respect des obligations de discrétion, de loyauté ou la diffusion de propos injurieux sur les réseaux sociaux peut justifier une sanction disciplinaire, même pour un représentant syndical protégé. Il est essentiel de rappeler aux représentants syndicaux la nécessité de maîtriser leur communication numérique et de respecter le cadre légal applicable à toute prise de parole publique.

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.