

L'employeur peut-il exiger le retrait de publications pendant le préavis ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut pas exiger de façon générale** le retrait de toutes les publications d'un salarié pendant le préavis. Il peut toutefois demander le retrait d'une publication si celle-ci porte atteinte à ses **intérêts légitimes**, par exemple en cas de violation du secret professionnel, de divulgation d'informations confidentielles, ou de propos diffamatoires, injurieux ou dénigrants concernant l'entreprise, ses représentants ou ses clients.

La demande de retrait doit être **justifiée, proportionnée** à la gravité de la publication, et respecter la liberté d'expression garantie par l'article 11 de la Constitution. L'employeur doit notifier formellement sa demande en précisant les motifs et les contenus concernés, et peut engager une procédure disciplinaire (voire un licenciement pour motif grave selon l'art. L.124-10) si le salarié refuse d'obtempérer. Le salarié reste tenu à l'obligation de loyauté jusqu'au terme effectif du contrat.

Définition

Le **préavis** est la période qui s'écoule entre la **notification de la rupture** du contrat de travail (démission ou licenciement) et la date effective de la fin de la relation contractuelle. Durant cette période, le salarié reste lié à l'employeur par le contrat de travail et demeure soumis à l'ensemble de ses obligations contractuelles et légales, notamment le respect du **devoir de loyauté** et de **confidentialité**. Les publications visées concernent tout contenu diffusé sur des **supports publics ou semi-publics** susceptible d'avoir un lien avec l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'employeur ne dispose pas d'un droit général lui permettant d'exiger le retrait de toute publication d'un salarié pendant le préavis, mais peut intervenir dans des cas précis.

Condition	Exigence
Atteinte aux intérêts	Réelle ou potentielle, documentée
Type de contenu	Diffamation, injure, secret violé, dénigrement
Justification	Nécessité de protéger l'entreprise
Proportionnalité	Adaptée à la gravité de la publication
Liberté d'expression	Respect de l'art. 11 Constitution
Obligation de loyauté	Maintien jusqu'au terme effectif du contrat

Modalités pratiques

En cas de publication litigieuse, l'employeur doit suivre une procédure formalisée pour demander le retrait et, le cas échéant, sanctionner le manquement.

Étape	Description
Notification	Écrite (recommandée ou remise contre décharge)
Motivation	Éléments factuels et juridiques précis
Délai	Raisonnable imparti pour le retrait
Preuve	Captures d'écran horodatées de la publication
Sanction	Procédure disciplinaire si refus (art. L.124-10)
Recours	Saisine des juridictions civiles si nécessaire

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'**informer préalablement** les salariés, dans le règlement interne ou une **charte informatique**, des règles applicables en matière de communication externe et d'utilisation des réseaux sociaux. Pendant le préavis, toute intervention doit être mesurée et motivée, afin d'éviter toute atteinte disproportionnée à la **liberté d'expression**. L'employeur doit privilégier la **voie amiable** et la pédagogie avant d'envisager des mesures disciplinaires ou contentieuses. Il convient également de **conserver la preuve** de la publication litigieuse et de la notification adressée au salarié. Enfin, l'employeur doit s'abstenir de toute **surveillance généralisée** ou intrusive de l'activité en ligne du salarié, sous peine de porter atteinte à sa vie privée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée au travail
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.124-3 Code du travail	Licenciement avec préavis par l'employeur
Art. L.124-4 Code du travail	Démission avec préavis par le salarié
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD (Luxembourg)

L'employeur doit systématiquement apprécier la gravité de la publication et privilégier la proportionnalité dans sa réaction, sous peine de voir sa sanction annulée par les juridictions compétentes.

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.