

# L'employeur peut-il interdire à un salarié d'accepter des sollicitations LinkedIn en préavis ?

## Réponse courte

Il n'est **pas possible d'interdire de façon générale** à un salarié d'accepter des sollicitations LinkedIn pendant sa période de préavis, car cela porterait atteinte à sa **liberté individuelle** et à son droit au respect de la vie privée, protégés par l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise et l'article L.261-1 du Code du travail.

L'employeur peut toutefois rappeler au salarié ses **obligations de loyauté** (art. L.121-6) et de confidentialité, et mettre en place des restrictions ciblées, justifiées et proportionnées uniquement en cas de risque avéré pour les intérêts de l'entreprise (détournement de clientèle, divulgation d'informations sensibles). Toute mesure doit être formalisée, motivée et respecter les droits fondamentaux du salarié.

## Définition

La **période de préavis** est le laps de temps légal ou contractuel qui s'écoule entre la notification de la **rupture du contrat de travail** et la fin effective de la relation de travail. Durant cette période, le salarié reste lié à l'employeur par l'ensemble de ses obligations contractuelles, dont la **loyauté**, la **confidentialité** et, le cas échéant, la **non-concurrence**.

Les **sollicitations LinkedIn** désignent les invitations ou demandes de connexion reçues par le salarié via la plateforme LinkedIn, qui est un **réseau social professionnel** permettant d'élargir et d'entretenir un réseau de contacts professionnels.

## Conditions d'exercice

Les limites applicables au salarié en préavis sur LinkedIn sont les suivantes.

Critère	Règle
Liberté	Conservée pendant le préavis (Art. 11 Constitution)
Loyauté	Maintenue (Art. <u>L.121-6</u> Code du travail)
Confidentialité	Pas de divulgation d'informations internes
Non-concurrence	Effet après rupture, sauf clause expresse
Non-sollicitation	Pas de démarchage de clients ou collègues
Interdiction générale	Illicite (atteinte à la vie privée)

## Modalités pratiques

Les mesures légitimes que l'employeur peut prendre sont les suivantes.

Mesure	Portée
Rappel écrit	Obligations de loyauté et confidentialité
Charte réseaux sociaux	Règles compatibles avec droits fondamentaux
Restrictions ciblées	Justifiées par un risque avéré
Surveillance	Proportionnée et transparente (Art. <a href="#">L.261-1</a> )
Clauses contractuelles	Non-sollicitation, confidentialité renforcée
Procédure disciplinaire	En cas d'abus caractérisé (Art. <a href="#">L.124-10</a> )

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de sensibiliser les salariés en préavis aux risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels, notamment en matière de **transfert d'informations sensibles** ou de **démarchage de clients** ou collaborateurs.

L'employeur peut intégrer dans le **règlement interne** ou dans une **charte informatique** des règles précises sur l'usage des réseaux sociaux, sous réserve de leur compatibilité avec les **droits fondamentaux** des salariés. En cas de soupçon d'abus, l'employeur doit réunir des éléments probants et respecter la **procédure disciplinaire** prévue par le Code du travail.

La rédaction de **clauses contractuelles spécifiques** (non-sollicitation, confidentialité renforcée) peut permettre de mieux encadrer ces situations, dans le respect des limites légales et sous réserve d'une information claire et préalable du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 Constitution	Libertés individuelles et vie privée
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Obligation de loyauté
Art. <u>L.124-4</u> Code du travail	Préavis à l'initiative du salarié
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Vie privée et surveillance
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg

L'interdiction générale d'accepter des sollicitations LinkedIn en période de préavis est illicite. Seules des restrictions ciblées, justifiées et proportionnées peuvent être envisagées, notamment en cas de risque avéré pour les intérêts de l'entreprise. Toute mesure doit être formalisée, motivée et respecter les droits fondamentaux du salarié.

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.