

Le salarié peut-il critiquer publiquement son entreprise après la fin du contrat ?

Réponse courte

Le salarié peut critiquer publiquement son entreprise après la fin du contrat, mais il doit respecter le secret professionnel, la confidentialité des informations sensibles et s'abstenir de tout propos diffamatoire ou injurieux. La liberté d'expression s'exerce dans le respect des droits de l'employeur et des limites fixées par la loi.

La publication de faits exacts et d'intérêt général est protégée, mais la diffusion de fausses informations ou d'accusations non fondées expose le salarié à des poursuites civiles ou pénales. Les clauses de confidentialité ou de non-dénigrement prévues dans le contrat doivent également être respectées si elles sont licites et proportionnées.

Définition

La critique publique de l'entreprise par un ancien salarié désigne toute déclaration, orale ou écrite, rendue accessible à des tiers extérieurs à l'entreprise, portant sur l'organisation, les pratiques, les personnes ou la réputation de l'employeur, et diffusée après la cessation du contrat de travail.

Cette notion englobe les propos tenus dans la presse, sur les réseaux sociaux, lors d'événements publics ou dans tout autre espace accessible au public.

La critique publique peut concerner des faits, des opinions ou des jugements de valeur, mais elle se distingue de la dénonciation d'actes illicites dans le cadre de l'alerte professionnelle, qui obéit à un régime spécifique.

Conditions d'exercice

Après la rupture du contrat de travail, le salarié n'est plus tenu par l'obligation de loyauté attachée à l'exécution du contrat, mais il demeure soumis à certaines obligations légales.

Le respect du secret professionnel (article [L.121-6](#) du Code du travail) et de la confidentialité des informations sensibles (article [L.121-7](#) du Code du travail) subsiste après la fin de la relation de travail.

La liberté d'expression, garantie par l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise, s'exerce dans le respect des droits d'autrui, notamment la réputation et les intérêts légitimes de l'entreprise, ainsi que dans les limites fixées par la loi, telles que la prohibition de la diffamation et de l'injure (articles 443 et suivants, 448 et suivants du Code pénal).

Modalités pratiques

Le salarié peut exprimer publiquement une opinion critique sur son ancienne entreprise, à condition de ne pas divulguer d'informations confidentielles ou protégées par le secret professionnel.

Il doit s'abstenir de tout propos diffamatoire ou injurieux, sous peine de sanctions civiles ou pénales. La publication de faits exacts, vérifiables et relevant de l'intérêt général bénéficie d'une protection accrue, notamment dans le cadre de l'alerte professionnelle, sous réserve du respect des procédures prévues par la loi.

La diffusion de fausses informations, d'accusations non fondées ou de propos portant atteinte à la réputation de l'employeur expose le salarié à des poursuites. Les clauses de confidentialité ou de non-dénigrement prévues dans le contrat ou dans une convention de rupture doivent être respectées si elles sont licites et proportionnées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié d'analyser avec prudence le contenu des propos envisagés avant toute communication publique, en particulier s'ils concernent des faits sensibles ou non vérifiés.

Les responsables RH ont intérêt à prévoir, lors de la rupture du contrat, des clauses de confidentialité et de non-dénigrement rédigées de manière précise, proportionnée et conforme à la liberté d'expression.

En cas de violation avérée, l'employeur peut engager une action en responsabilité civile pour obtenir réparation du préjudice subi, ou déposer plainte pour diffamation ou injure devant les juridictions compétentes. La charge de la preuve du caractère diffamatoire, injurieux ou confidentiel des propos incombe à l'employeur.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-6](#) : secret professionnel
 - Article [L.121-7](#) : confidentialité des informations
- Code pénal luxembourgeois :
 - Articles 443 et suivants : diffamation
 - Articles 448 et suivants : injure publique
- Constitution luxembourgeoise :
 - Article 11 : liberté d'expression
- Principes généraux :
 - Égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail)
 - Encadrement humain et traçabilité des procédures disciplinaires (articles [L.124-1](#) et suivants)
- Jurisprudence nationale : encadrement de la liberté d'expression de l'ancien salarié et validité des clauses de non-dénigrement sous réserve de proportionnalité

Avant toute prise de parole publique, il est conseillé de solliciter un avis juridique afin de s'assurer du respect des obligations légales et contractuelles, et de limiter le risque de contentieux pour diffamation, injure ou violation de la confidentialité.

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.