

Publications de salariés sur LinkedIn :

Quelle latitude ? Quels risques ?

Le réseau social LinkedIn, fondé en 2002 aux Etats-Unis, est utilisé en particulier en France (plus de 30 millions de membres début 2025), principalement à des fins professionnelles.

Ainsi, n'est-il pas rare d'y lire des publications de salariés évoquant leur entreprise, en termes positifs comme négatifs, ou postant des contenus parfois beaucoup plus personnels sur les entreprises qu'ils mentionnent comme étant (ou ayant été) leur employeur.

De telles publications peuvent être reprochées à leur auteur si elles portent atteinte à l'image et la réputation de l'entreprise ou créent un trouble objectif au fonctionnement de cette dernière.

En réaction, est désormais invoquée en particulier la liberté d'expression consacrée notamment à l'article 10 §1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et à l'article 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

En droit du travail, il est admis que sauf abus, un salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées en application notamment de l'article L. 1121-1 du Code du travail (notamment : Cass. soc., 29 novembre 2006, n°04-48.012 ; Cass. soc., 28 avril 2011, n°10-30.107).

Dans ce cadre, les salariés sont libres de s'exprimer sur le réseau LinkedIn (et ses concurrents) et ne peuvent faire l'objet d'une sanction fondée sur l'exercice de cette liberté fondamentale, sous peine que cette sanction soit jugée nulle (notamment : Cass. soc., 29 juin 2022, n°20-16.060 ; CA Paris, Pôle 6 – Chambre 6, 30 avril 2025, n°22/00493), à moins qu'il soit démontré l'existence d'un abus en la matière.

L'éventuelle sanction de ces publications sur LinkedIn par l'employeur ou leur utilisation par celui-ci (2.) dépendra de leur caractère privé ou public (1.).

La question se pose également de la possibilité pour l'employeur d'encadrer en amont l'utilisation par ses salariés de ce réseau social, en vue de veiller à trouver un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et le respect de la liberté d'expression (3.).

1. Publications d'un salarié sur LinkedIn : caractère public ou privé ?

A titre liminaire, il convient de rappeler qu'un employeur ne peut licencier un salarié pour un motif tiré de sa vie personnelle, sauf si ce motif constitue un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ou caractérise un manquement à une obligation de son contrat de travail (notamment : Cass. Ass. Plén., 22 décembre 2022, n°21-11.330).

Dans ce cadre et s'il peut y avoir un débat pour certains réseaux sociaux (par exemple : pour Facebook : notamment : Cass. soc., 20 septembre 2023, n°21-18.593 ; Cass. soc., 9 octobre 2024, n°23-19.063 et Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058), la question du caractère privé ou public des publications d'un salarié sur LinkedIn et, partant, de leur utilisation par l'employeur ne semble plus être réellement d'actualité, eu égard à l'accès libre de la plupart des informations s'y trouvant.

Ainsi, la Cour de cassation, dans un arrêt du 30 mars 2022, a admis la possibilité pour l'employeur d'utiliser, à titre de preuve, le profil LinkedIn de l'un de ses anciens salariés en vue de démontrer sa situation professionnelle postérieurement à la rupture du contrat de travail et de limiter le montant des dommages-intérêts réclamés par ce dernier qui contestait le bien-fondé de cette rupture (Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-21.665).

Les juges du fond ont également retenu cette possibilité.

Par exemple, il a été jugé que LinkedIn était un « *réseau social professionnel public* » et que les publications d'un salarié, comprenant des termes visant à dénigrer le travail de l'un de ses collègues et remettre en cause la pertinence des actions menées par son employeur, se rattachaient à la vie professionnelle de ce salarié, constituaient un manquement à son obligation de loyauté et caractérisaient un abus à sa liberté d'expression ayant justifié son licenciement notamment à ce titre (CA Versailles, 17^{ème} Chambre, 28 septembre 2022, n°21/00064).

De même, à propos du licenciement d'une salariée ayant publié sur LinkedIn un message qualifié par son employeur d'abusif, la Cour d'appel de Douai a écarté l'argumentation tendant à soutenir que ce message relevait de la vie privée, après avoir considéré que ce réseau social avait pour objet de permettre à ses membres d'entretenir des relations entre professionnels, que la salariée en question s'y présentait par son nom et les deux métiers qu'elle y exerçait, que le contenu de son message était en lien direct avec ses conditions de travail et qu'il était accessible « *à des membres LinkedIn du monde professionnel et partageable à l'infini* » (CA Douai, Chambre sociale – Prud'hommes, 31 mai 2024, n°22/01378).

2. Publications d'un salarié sur LinkedIn : utilisations possibles par l'employeur

Dès lors que les publications d'un salarié sur LinkedIn présentent en principe un caractère public, l'employeur peut être amené à les lui opposer si elles lui causent un préjudice et/ou s'il a un intérêt à préserver.

2.1. Les publications d'un salarié sur LinkedIn peuvent servir en vue d'engager une procédure disciplinaire et/ou des poursuites pénales.

i) Des propos ou contenus postés par un salarié sur LinkedIn, s'ils sont abusifs ou constitutifs d'un manquement à une obligation professionnelle, peuvent conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

- Ainsi, le contenu d'une publication sur LinkedIn peut caractériser un abus du salarié de sa liberté d'expression.

A cet égard, il a été admis que l'emploi de termes excessifs, injurieux, diffamatoires envers son employeur, critiques partiellement renouvelées sur LinkedIn, pouvait justifier un licenciement pour faute (par exemple : CA Douai, Chambre sociale – Prud'hommes, 31 mai 2024, n°22/01378), voire pour faute grave (notamment : CA Orléans, Chambre sociale A - Section 2, 30 novembre 2023, n°21/03211 ; CA Paris, Pôle 6 - Chambre 5, 18 mars 2025, n°22/06222).

Il convient néanmoins d'être vigilant en la matière.

En effet, la difficulté réside dans la conciliation entre la liberté d'expression du salarié, qui est une liberté fondamentale, et les intérêts de l'entreprise à préserver.

La démonstration de l'abus de la liberté d'expression dépendra en particulier de l'activité de l'entreprise et des termes contenus dans la publication. En cas de litige, ces termes seront soumis à l'appréciation des juges.

Il a ainsi été récemment jugé que le fait de licencier un salarié pour avoir publié sur LinkedIn deux articles de presse relatifs à la situation et aux résultats du groupe auquel son employeur appartenait et d'y avoir ajouté un commentaire constituait un motif illicite, à savoir l'exercice de sa liberté d'expression, entraînant la nullité du licenciement notifié notamment à ce titre (CA Paris, Pôle 6 – Chambre 6, 30 avril 2025, n°22/00493).

- De même, une publication sur LinkedIn peut constituer un manquement du salarié à son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel lorsqu'il en est contractuellement tenu.

Dans ce cadre, a été retenue la légitimité du licenciement d'un salarié qui avait publié sur LinkedIn des images de coupes et géométrie d'un moteur extraites de documents de son employeur classés « confidentiel société » et n'ayant pas vocation à être divulguées à des tiers

dans un secteur d'activité concurrentiel, en l'occurrence la défense nationale (CA Paris, Chambre 6-10, 23 février 2022, n°19/07192).

- Par ailleurs, le profil LinkedIn d'un salarié peut conduire à mettre en exergue une situation de concurrence déloyale au préjudice de son employeur.

Par exemple, un salarié a été licencié pour faute grave notamment pour manquement à son obligation de loyauté, dans la mesure où il travaillait simultanément avec une autre société exerçant la même activité que son employeur, sans l'en avertir et en utilisant pour cela le bénéfice du télétravail, son profil LinkedIn ayant permis de confirmer ce travail simultané (CA Versailles, Chambre sociale 4-4, 4 décembre 2024, n°22-03438).

ii) Les publications d'un salarié sur LinkedIn, si elles sont répréhensibles, peuvent également conduire à l'engagement de poursuites pénales.

- Le contenu de ces publications peut ainsi être diffamatoire ou injurieux et son auteur peut dans ce cas engager sa responsabilité pénale sur le fondement :
 - Du délit de diffamation publique, prévu par l'article 29, alinéa 1, de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (*« Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation »*) et réprimé par les articles 30, 31 et 32 de la même loi (l'auteur d'une telle diffamation commise envers un particulier encourt par exemple une amende de 12 000 euros),
 - Du délit d'injure publique défini à l'article 29, alinéa 2, de la loi précitée du 29 juillet 1881 (*« Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait, est une injure »*) et sanctionné à l'article 33 de la même loi (l'auteur d'une telle injure commise envers un particulier encourt par exemple une amende de 12.000 euros).
- Si ce contenu constitue une violation par le salarié du secret professionnel sur les procédés de fabrication de son entreprise, des poursuites pénales peuvent être exercées notamment sur le fondement de l'article L. 1227-1 du Code du travail qui prévoit que *« le fait pour un directeur ou un salarié de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrication est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30.000 euros. La juridiction peut également prononcer, à titre de peine complémentaire, pour une durée de cinq ans au plus, l'interdiction des droits civiques, civils et de famille prévue par l'article 131-26 du code pénal »*.
- Par ailleurs, si des publications d'un salarié sur LinkedIn ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'un de ses collègues ou de sa hiérarchie, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, elles peuvent tomber sous le coup de l'article 222-33-2 du Code pénal, sanctionnant le délit de harcèlement moral au travail et faisant encourir à son auteur deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende.

2.2. Les publications d'un salarié sur LinkedIn peuvent aussi être utilisées postérieurement à son départ de l'entreprise

Postérieurement à sa sortie des effectifs, un salarié peut se voir opposer ses publications sur LinkedIn si elles sont de nature à caractériser une faute de sa part et/ou constituer un préjudice pour son ancien employeur.

Ainsi, il a été jugé que le dénigrement de la part d'un salarié, par le biais de publications répréhensibles sur LinkedIn et ayant porté atteinte à l'image de son ancien employeur, pouvait entraîner sa condamnation à verser à ce dernier des dommages-intérêts à ce titre (CA Reims, Chambre sociale, 11 janvier 2023, n°21/01836).

Cette condamnation a été prononcée à l'occasion d'un litige initié par le salarié qui contestait son licenciement, litige à l'occasion duquel son ancien employeur avait également formulé une demande reconventionnelle tendant à obtenir la réparation du préjudice moral résultant de ces publications qui avaient été postées après la notification du licenciement.

De même, l'employeur peut avoir un intérêt à ce que l'un de ses salariés ayant quitté l'entreprise actualise son profil LinkedIn et ce, pour éviter notamment toute confusion avec les clients.

En cas de résistance injustifiée de la part de l'ancien salarié de procéder amiablement à cette actualisation, l'employeur peut alors saisir le juge prud'homal, à la condition toutefois d'établir un préjudice (notamment : CA Toulouse, 4^{ème} Chambre - Section 2, 28 juin 2019, n°17/05107 ; CA Rouen, Chambre sociale, 24 février 2022, n°19/03112).

Par ailleurs, il est admis qu'un employeur, à l'occasion d'une procédure judiciaire engagée par l'un de ses anciens salariés contestant son licenciement, peut utiliser le profil LinkedIn de ce dernier en vue de démontrer sa situation professionnelle postérieurement à ce licenciement et de limiter le montant des dommages-intérêts réclamés (notamment : Cass. soc., 30 mars 2022, n°20-21.665).

Ainsi, il appartient aux salariés d'être précautionneux sur le contenu de leur profil professionnel, même postérieurement à leur départ des effectifs.

3. L'employeur peut-il donner à ses salariés des consignes d'utilisation de LinkedIn ?

Le Code du travail ne prévoit pas de disposition qui encadre l'utilisation par les salariés des réseaux sociaux, et notamment LinkedIn.

Par ailleurs, sauf abus, les salariés jouissent, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de leur liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées en application notamment de l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Dans ce contexte, l'employeur peut souhaiter prévenir de potentielles atteintes ou dérives dans l'usage des réseaux sociaux professionnels par ses salariés, tout en veillant à respecter leur liberté d'expression.

Des mesures de prévention peuvent être envisagées et consister notamment en la mise en place de formations ou sensibilisations et/ou la diffusion d'une charte de bonnes pratiques relatives à l'usage des réseaux sociaux à destination des salariés.

Ces derniers peuvent être invités en particulier à faire preuve de vigilance vis-à-vis des contenus qu'ils publient lorsque leur employeur est susceptible d'être identifié et à actualiser leur profil professionnel en cas de départ de l'entreprise.

Un employeur pourrait-il également aller jusqu'à préconiser à ses salariés de ne pas mentionner leur appartenance à l'entreprise sur les réseaux sociaux où ils souhaiteraient exercer leur liberté d'expression ?

Un équilibre doit être trouvé entre la liberté d'expression et les intérêts de l'entreprise.

François Hubert

14 170 signes