Une clause d'interdiction de porter atteinte à l'image de l'entreprise est-elle licite dès l'embauche ?

Réponse courte

Une clause d'interdiction de porter atteinte à l'**image de l'entreprise** est licite dès l'embauche, à condition qu'elle soit justifiée par la nature de la fonction ou les **intérêts légitimes** de l'entreprise, qu'elle soit rédigée de façon précise et **proportionnée**, et qu'elle ne porte pas atteinte de manière excessive à la **liberté d'expression** du salarié.

La clause doit être insérée par **écrit** dans le contrat de travail ou un avenant, spécifier clairement les comportements ou propos visés, et respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment le **droit d'alerte**, la vie privée et la participation syndicale. Toute clause trop générale, imprécise ou disproportionnée peut être déclarée **nulle** par les juridictions luxembourgeoises, en application des principes de non-discrimination. L'employeur doit adapter la portée de la clause au poste occupé et à l'exposition médiatique du salarié.

Définition

Une clause d'interdiction de porter atteinte à l'image de l'entreprise est une stipulation insérée dans le contrat de travail par laquelle le salarié s'engage à ne pas adopter de comportements ou tenir de propos susceptibles de nuire à la **réputation**, à la notoriété ou à l'**image de marque** de l'employeur. Cette clause vise à protéger les intérêts immatériels de l'entreprise contre des actes ou déclarations du salarié, que ceux-ci interviennent dans le cadre professionnel ou **extra-professionnel**, dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur la perception publique de l'entreprise.

La clause s'inscrit dans le cadre plus large des obligations de **loyauté** et de **discrétion** du salarié envers son employeur, tout en devant respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment la liberté d'expression et la protection de la vie privée.

Questions fréquentes

Comment formuler la clause sur la protection de l'image ?

L'insertion doit se faire par écrit dans le contrat ou un avenant signé (article L.121-4). La formulation doit spécifier les types de comportements ou propos visés, définir les canaux de communication concernés et rappeler les limites, notamment le respect du droit à la critique.

Quelles sanctions disciplinaires en cas de violation de la clause ?

Les conséquences disciplinaires doivent respecter la procédure disciplinaire prévue par les articles L.124-10 et suivants du Code du travail. Les juges apprécient la proportionnalité au regard des circonstances concrètes et de l'intérêt légitime de l'employeur à protéger son image.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels articles encadrent la clause de protection de l'image ?

Les articles L.121-1 (égalité), L.121-4 (contrat écrit), L.121-6 (libertés), L.121-7 (restrictions), L.124-10 et suivants (procédure disciplinaire), L.415-1 (représentants), L.312-3 (lanceurs d'alerte) du Code du travail et l'article 11 de la Constitution encadrent cette clause.

Quels comportements peuvent être visés par la clause ?

La clause peut viser la diffamation, les propos dénigrants publics ou les publications sur les réseaux sociaux identifiant l'entreprise. Elle doit être limitée aux comportements ou propos susceptibles de causer un préjudice réel et sérieux à l'image de l'entreprise.

Quels droits ne peuvent être restreints par cette clause ?

La clause ne saurait interdire au salarié d'exercer son droit d'alerte, de signaler des faits illicites ou de participer à des activités syndicales, conformément aux articles L.415-1 et L.312-3 du Code du travail. La vie privée doit être préservée sauf lien direct avec l'activité.

Une clause d'interdiction de porter atteinte à l'image de l'entreprise est-elle licite dès l'embauche ?

Oui, une clause d'interdiction de porter atteinte à l'image de l'entreprise est licite dès l'embauche, à condition qu'elle soit justifiée par la nature de la fonction ou les intérêts légitimes, rédigée de façon précise et proportionnée, sans porter atteinte excessive à la liberté d'expression.

Conditions d’exercice

Pour être licite, la clause doit répondre à plusieurs **conditions cumulatives**.

Condition	Description
Proportionnalité	Elle doit être justifiée par la nature de la fonction exercée ou par les **intérêts légitimes** de l'entreprise, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. La clause ne peut porter atteinte de manière disproportionnée à la **liberté d'expression** du salarié, protégée par l'article L.121-6 du Code du travail et l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise.
Proportionnalité	La rédaction de la clause doit être **précise**, non équivoque, et ne pas revêtir un caractère général ou absolu. Toute restriction doit être **proportionnée** au but poursuivi, c'est-à-dire limitée aux comportements ou propos susceptibles de causer un préjudice réel et sérieux à l'image de l'entreprise. La clause ne saurait interdire au salarié d'exercer son **droit d'alerte**, de signaler des faits illicites ou de participer à des activités syndicales, conformément aux articles L.415-1 et L.312-3 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'insertion d'une telle clause doit se faire par **écrit**, généralement dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** par les parties, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Aspect	Détail
diffamation	Sa formulation doit spécifier les types de comportements ou de propos visés, tels que la **diffamation**, les propos dénigrants publics ou les publications sur les réseaux sociaux identifiant l'entreprise.
Procédure	Il est recommandé de définir les **canaux de communication** concernés et de rappeler les limites, notamment le respect du droit à la critique dans le cadre du dialogue social. La clause doit mentionner les **conséquences disciplinaires** en cas de violation, tout en respectant la procédure disciplinaire prévue par les articles L.124-10 et suivants du Code du travail. Elle ne doit pas porter sur la **vie privée** du salarié, sauf si un lien direct avec l'activité professionnelle est démontré.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **limiter** la portée de la clause aux situations présentant un risque avéré pour l'image de l'entreprise, en tenant compte du poste occupé et de l'exposition médiatique du salarié. Les clauses trop générales ou imprécises sont susceptibles d'être **déclarées nulles** par les juridictions luxembourgeoises.

L'employeur doit **informer** le salarié, lors de l'embauche, des attentes en matière de communication interne et externe. Une politique interne sur l'utilisation des réseaux sociaux et la communication publique peut utilement **compléter** la clause contractuelle. En cas de contentieux, les juges **apprécient** la proportionnalité de la clause au regard des circonstances concrètes et de l'intérêt légitime de l'employeur à protéger son image.

Il est également recommandé de **documenter** la communication des règles internes et de **garantir** la traçabilité des échanges relatifs à la clause, afin de respecter l'obligation de transparence et de preuve en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1	égalité de traitement et non-discrimination
Article L.121-4	obligation d'établir un contrat écrit
Article L.121-6	respect des libertés individuelles et collectives
Article L.121-7	restrictions aux droits fondamentaux, conditions de validité
Articles L.124-10 et suivants	procédure disciplinaire
Article L.415-1	protection des représentants du personnel
Article L.312-3	droit d'alerte et protection des lanceurs d'alerte
Article 11	liberté d'expression, limites nécessaires à la protection des droits d'autrui
Jurisprudence nationale	contrôle de la proportionnalité et de la justification des clauses restrictives

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une clause d'interdiction de porter atteinte à l'image de l'entreprise doit être rédigée sur-mesure, adaptée au contexte de l'entreprise et au poste du salarié. Toute clause trop large, imprécise ou portant une atteinte excessive aux droits fondamentaux du salarié est susceptible d'être déclarée nulle par les juridictions luxembourgeoises.

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.