

# Un salarié peut-il publier des photos de ses collègues prises au bureau sur ses réseaux sociaux ?

## Réponse courte

Non, un salarié ne peut **pas publier des photos** de ses collègues prises au bureau sur les réseaux sociaux sans avoir obtenu leur **consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et explicite**, de préférence écrit. Cette règle s'applique même dans un contexte informel ou festif (afterwork, fête d'entreprise).

Toute publication réalisée sans autorisation constitue à la fois une **atteinte au droit à l'image**, une violation du **RGPD** (traitement de données personnelles sans base légale) et, selon le contexte, une atteinte à la vie privée. Le salarié fautif s'expose à des **sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave (**art. L.124-10**), ainsi qu'à des poursuites civiles (dommages et intérêts) et pénales. L'employeur a également intérêt à encadrer la pratique via une charte interne.

## Définition

Le **droit à l'image** est un droit fondamental protégé par l'**article 9 du Code civil** (droit au respect de la vie privée et à l'image) et par le **RGPD**. Il garantit à chaque personne le droit de s'opposer à la captation, l'enregistrement et la diffusion de son image sans son **autorisation expresse**. La publication de photos de collègues constitue également un **traitement de données à caractère personnel** soumis au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser le consentement pour publier la photo d'un collègue ?

Le consentement doit être écrit et préciser l'identité des personnes photographiées, la description des photos concernées, la finalité, les canaux de diffusion, la durée d'autorisation et les modalités de révocation conformément au RGPD.

### Comment l'employeur peut-il prévenir les publications non autorisées de photos ?

L'employeur doit définir dans le règlement interne les conditions de prise et de diffusion des photos, mener des actions de sensibilisation régulières, consulter le délégué à la protection des données (DPO) en cas de doute et privilégier les canaux officiels de communication.

### Le consentement à la publication d'une photo peut-il être révoqué ?

Oui, conformément au RGPD, le consentement peut être révoqué à tout moment. Toute demande de retrait doit être honorée immédiatement, sans discussion. Le consentement doit également être renouvelé pour chaque nouvelle utilisation ou diffusion significative.

### Quelles sont les sanctions en cas de publication non autorisée de photos de collègues ?

Le salarié fautif s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave (article L.124-10 du Code du travail), ainsi qu'à des poursuites civiles (dommages et intérêts) et pénales pour atteinte à la vie privée.

### Quels textes protègent le droit à l'image au Luxembourg ?

Le droit à l'image est protégé par l'article 9 du Code civil, les articles 371-1 et suivants du Code pénal (atteinte à la vie privée), la loi du 1er août 2018 sur la protection des données et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment articles 6 et 7.

## Un salarié peut-il publier des photos de ses collègues prises au bureau sur les réseaux sociaux ?

Non, un salarié ne peut pas publier des photos de ses collègues sans avoir obtenu leur consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et explicite, de préférence écrit. Cette règle s'applique même dans un contexte informel comme un afterwork.

## Conditions d'exercice

Pour publier une photo d'un collègue, le salarié doit respecter les conditions suivantes :

| Condition        | Exigence                                                        |
|------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Consentement     | Écrit, préalable et explicite pour chaque personne identifiable |
| Finalité         | Préciser le type de réseau social et le contexte                |
| Droit de retrait | Révocation possible à tout moment                               |
| Règles internes  | Respect de la charte ou du règlement interne                    |
| Dignité          | Aucune atteinte à la vie privée ou à la réputation              |

## Modalités pratiques

Le consentement doit être formalisé par écrit et contenir les éléments suivants :

| Élément     | Détail                                          |
|-------------|-------------------------------------------------|
| Identité    | Personnes photographiées clairement identifiées |
| Description | Photos concernées décrites précisément          |
| Finalité    | Périmètre et canaux de diffusion                |
| Durée       | Période d'autorisation définie                  |
| Retrait     | Modalités de révocation du consentement         |

L'employeur peut définir dans le règlement interne les conditions de prise et de diffusion des photos sur le lieu de travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de s'abstenir de toute publication sans **autorisation formelle** et de privilégier les **canaux de communication officiels** de l'entreprise. Toute **demande de retrait** doit être honorée immédiatement, sans discussion. En cas de doute, le service RH ou le **délégué à la protection des données (DPO)** doit être consulté. Des **actions de sensibilisation régulières** permettent de maintenir un haut niveau de vigilance sur les enjeux du droit à l'image et de la protection des données personnelles au sein de l'entreprise.

## Cadre juridique

| Référence                                  | Objet                                             |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Article 9 du Code civil                    | Droit au respect de la vie privée et à l'image    |
| Article <u>L.124-10</u> du Code du travail | Licenciement pour motif grave                     |
| Articles 371-1 et suivants du Code pénal   | Atteinte à la vie privée                          |
| Loi du 1er août 2018                       | Protection des données personnelles au Luxembourg |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)             | Art. 6 et 7 : base légale et consentement         |

La violation du droit à l'image peut entraîner un licenciement pour motif grave, des dommages et intérêts, voire des sanctions pénales. Le consentement doit être renouvelé pour chaque nouvelle utilisation ou diffusion significative.

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.