

# 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.

## 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.