

Un salarié peut-il être sanctionné pour une vidéo TikTok tournée dans les locaux de l'entreprise ?

Réponse courte

Un salarié peut être **sanctionné pour avoir publié une vidéo TikTok** réalisée dans les locaux de l'entreprise au Luxembourg si cette publication a été faite sans autorisation, en violation du règlement intérieur, d'une note de service ou d'une charte informatique, ou si elle porte atteinte à la confidentialité, à la sécurité, à la réputation de l'entreprise, ou aux droits des personnes filmées.

La sanction disciplinaire est **possible même en l'absence de disposition explicite** dans le règlement intérieur, dès lors que la publication cause un préjudice ou un risque pour l'entreprise. L'employeur doit toutefois respecter la procédure disciplinaire prévue par la loi, convoquer le salarié à un entretien préalable et motiver la décision par écrit. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits et peut aller de l'avertissement au licenciement avec préavis, voire au licenciement pour motif grave selon la nature de l'atteinte.

Définition

La publication d'une **vidéo sur TikTok** réalisée dans les locaux de l'entreprise correspond à la diffusion, par un salarié, d'images ou de séquences audiovisuelles capturées au sein de l'**espace professionnel**, accessibles à un public externe via la plateforme TikTok. Cette action peut concerner des images de postes de travail, de collègues, de clients, de documents ou d'équipements appartenant à l'employeur.

Elle engage la **responsabilité du salarié** au regard de ses **obligations contractuelles**, du respect des **règles internes** de l'entreprise, ainsi que de la législation sur la **protection des données** et le **droit à l'image**.

Questions fréquentes

Comment encadrer les publications vidéo dans l'entreprise ?

Il est recommandé d'intégrer dans le règlement intérieur ou une charte informatique des dispositions sur l'utilisation des réseaux sociaux et la captation d'images, d'organiser une sensibilisation régulière et d'identifier les comptes officiels et le rôle du DPO.

La sanction est-elle possible sans clause explicite dans le règlement ?

Oui, la sanction disciplinaire est possible même en l'absence de disposition explicite dans le règlement intérieur, dès lors que la publication cause un préjudice ou un risque pour l'entreprise. La formalisation des règles renforce néanmoins la sécurité juridique.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre avant de sanctionner ?

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable avec exposé des faits, recueillir ses explications, garantir la proportionnalité de la sanction (avertissement à licenciement) et notifier la décision motivée par écrit, en conservant les preuves objectives.

Quelles sanctions peuvent être prononcées pour une vidéo TikTok au bureau ?

Les sanctions vont de l'avertissement au licenciement avec préavis (article L.124-3 du Code du travail), voire au licenciement pour motif grave (article L.124-10) selon la nature de l'atteinte. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits.

Quels textes encadrent la publication de vidéos professionnelles sur TikTok ?

Les articles L.121-6 (obligations contractuelles), L.124-3, L.124-10 (licenciement avec préavis et pour motif grave), L.261-1 (vie privée) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et la loi du 1er août 2018 sur la protection des données.

Un salarié peut-il être sanctionné pour une vidéo TikTok tournée dans les locaux de l'entreprise ?

Oui, le salarié peut être sanctionné si la publication a été faite sans autorisation, en violation du règlement intérieur ou d'une charte, ou si elle porte atteinte à la confidentialité, à la sécurité, à la réputation de l'entreprise, ou aux droits des personnes filmées.

Conditions d'exercice

Le salarié est tenu à une obligation de loyauté et de discrétion envers son employeur. Une sanction peut être prononcée lorsque les conditions suivantes sont réunies :

Situation	Caractère fautif
Absence d'autorisation	Violation du règlement intérieur, note de service ou charte
Atteinte à l'entreprise	Confidentialité, sécurité ou réputation compromises
Informations sensibles	Exposition d'éléments stratégiques ou commerciaux
Droit à l'image	Personnes identifiables filmées sans consentement
Dignité et égalité	Contenus portant atteinte aux droits des personnes

Modalités pratiques

Avant toute sanction, l'employeur doit respecter une procédure disciplinaire rigoureuse conforme au Code du travail :

Étape	Modalité
Convocation	Entretien préalable avec exposé des faits reprochés
Recueil des explications	Droit du salarié de s'expliquer et contradictoire
Proportionnalité	Sanction adaptée à la gravité (avertissement à licenciement)
Notification écrite	Décision motivée remise au salarié
Preuves	Capture vidéo, témoignages, éléments objectifs du préjudice

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement intérieur** ou une **charte informatique** des dispositions spécifiques relatives à l'utilisation des réseaux sociaux et à la **captation d'images** dans l'entreprise. Les salariés doivent être informés des interdictions et des conséquences disciplinaires encourues en cas de non-respect. Une **sensibilisation**

régulière sur la confidentialité, la protection des données, le respect de l'image de l'entreprise et l'égalité de traitement est conseillée.

En cas de publication litigieuse, l'employeur doit agir rapidement pour **limiter la diffusion** et **préserver les preuves**. Il est conseillé de solliciter l'avis du **délégué à la protection des données (DPO)** en cas d'atteinte potentielle à la vie privée ou aux données personnelles. L'encadrement humain de la procédure disciplinaire doit être assuré à chaque étape.

Cadre juridique

La sanction d'un salarié pour une vidéo TikTok tournée dans l'entreprise repose sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations contractuelles du salarié
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection de la vie privée sur le lieu de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données

L'absence de disposition explicite dans le règlement intérieur n'empêche pas la sanction si la publication porte atteinte à l'entreprise, mais la formalisation de règles internes et l'information des salariés renforcent la sécurité juridique de l'employeur. Le respect de la procédure disciplinaire et de la protection des droits des personnes concernées est impératif.

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.