Une photo publiée par un salarié peut-elle engager la responsabilité de l'entreprise ?

Réponse courte

Oui, une photo publiée par un salarié peut **engager la responsabilité de l'entreprise** si la publication est réalisée dans le cadre de ses fonctions, avec les moyens de l'entreprise, ou si elle porte atteinte au droit à l'image de l'employeur, à la vie privée ou aux droits de tiers. La responsabilité de l'employeur peut être engagée au titre de la responsabilité du fait d'autrui ou du fait personnel, notamment en cas de défaut de prévention ou de contrôle.

En dehors du temps et du lieu de travail, la responsabilité de l'entreprise n'est engagée que si un **lien direct avec l'activité professionnelle** est établi, par exemple si le salarié se présente comme représentant de l'entreprise ou utilise des signes distinctifs de celle-ci. L'employeur peut se dégager de sa responsabilité en prouvant que le salarié a agi à des fins personnelles ou en violation d'instructions claires et connues.

Définition

La **publication d'une photo** par un salarié correspond à la diffusion, sur un **support public** ou accessible à des tiers (réseaux sociaux, sites internet, presse, etc.), d'une image prise ou partagée par un membre du personnel, en lien ou non avec l'activité professionnelle. Cette action peut concerner des images de collègues, de locaux, d'événements internes ou de documents professionnels.

La **responsabilité de l'entreprise** peut être engagée si la publication cause un **préjudice à des tiers**, porte atteinte à l'**image de l'employeur**, ou viole des droits protégés par la législation luxembourgeoise, notamment en matière de **protection des données** et de **respect de la vie privée**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il s'exonérer de sa responsabilité ?

L'employeur peut se dégager en prouvant que le salarié a agi à des fins personnelles ou en violation d'instructions claires et connues. Il faut documenter les actions de sensibilisation et la traçabilité des instructions données aux salariés.

Comment prévenir l'engagement de la responsabilité de l'entreprise ?

Il est recommandé d'intégrer des clauses précises dans le règlement interne ou la charte informatique sur l'utilisation des images, de sensibiliser les salariés aux risques, de mettre en place une procédure de signalement interne et d'agir rapidement en cas d'incident.

L'employeur est-il responsable des publications faites en dehors du travail ?

Hors temps et lieu de travail, la responsabilité n'est engagée que si un lien direct avec l'activité professionnelle est établi, par exemple si le salarié se présente comme représentant de l'entreprise ou utilise des signes distinctifs (logo, uniforme, identifiants).

Quelle procédure suivre en cas d'incident de publication ?

Il faut agir rapidement pour limiter le préjudice : demande de retrait, communication de crise, action disciplinaire si justifiée. La documentation des actions et la traçabilité des instructions sont essentielles pour démontrer la diligence de l'employeur.

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

Quels fondements juridiques engagent la responsabilité de l'employeur ?

L'article 1384 du Code civil (responsabilité du fait d'autrui pour acte commis dans l'exercice des fonctions), l'article 1382 (fait personnel : défaut de prévention ou de contrôle), ainsi que l'article L.261-1 du Code du travail et le RGPD pour la protection des données.

Une photo publiée par un salarié peut-elle engager la responsabilité de l'entreprise ?

Oui, si la publication est réalisée dans le cadre de ses fonctions, avec les moyens de l'entreprise, ou si elle porte atteinte à l'image de l'employeur, à la vie privée ou aux droits de tiers. La responsabilité peut être engagée au titre du fait d'autrui ou personnel.

Conditions d’exercice

La responsabilité de l'employeur peut être engagée dans plusieurs situations caractéristiques :

Fondement	Situation
Responsabilité du fait d'autrui (art. 1384 Code civil)	Acte commis dans l'exercice des fonctions
Responsabilité du fait personnel (art. 1382 Code civil)	Défaut de prévention ou de contrôle
Moyens de l'entreprise	Matériel, réseaux, identité visuelle utilisés
Représentation	Salarié se présentant comme représentant
Signes distinctifs	Logo, uniforme ou éléments identifiants
Lien fonctionnel	Connexion directe avec l'activité professionnelle

Modalités pratiques

En cas de litige, plusieurs éléments sont analysés pour déterminer la responsabilité :

Élément	Analyse
Contexte de publication	Cadre professionnel ou privé
Intention du salarié	Fins professionnelles ou personnelles
Moyens utilisés	Matériel de l'entreprise ou personnel
Autorisation employeur	Tolérance ou instruction formelle
Atteinte aux tiers	Réputation, droit à l'image, confidentialité
Preuve exonératoire	Instructions claires, acte hors fonctions

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement interne** ou la **charte informatique** des clauses précises sur l'utilisation des images et la communication externe. L'information et la **sensibilisation des salariés** sur les risques liés à la publication de contenus visuels sont essentielles pour limiter les risques juridiques. L'employeur doit rappeler l'interdiction de diffuser des photos prises sur le lieu de travail sans **autorisation préalable**, notamment si elles comportent des éléments identifiant l'entreprise ou des tiers.

En cas d'incident, il convient d'agir rapidement pour limiter le préjudice (**demande de retrait**, **communication de crise**, action disciplinaire). La mise en place d'une **procédure de signalement interne** et l'encadrement humain des processus de publication facilitent la gestion de ces situations. La documentation des actions de sensibilisation et la **traçabilité des instructions** sont essentielles.

Cadre juridique

La responsabilité de l'employeur en matière de publications visuelles repose sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. 1382 du Code civil	Responsabilité du fait personnel
Art. 1384 du Code civil	Responsabilité du fait d'autrui
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Jurisprudence luxembourgeoise	Responsabilité pour actes commis dans l'exercice des fonctions

L'employeur doit veiller à informer régulièrement les salariés sur les règles applicables à la diffusion d'images et à rappeler que toute publication engage potentiellement la responsabilité de l'entreprise, même en dehors du temps de travail si un lien avec l'activité professionnelle est établi. Il est également recommandé de documenter les actions de sensibilisation.

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.