

# L'entreprise peut-elle publier des photos de salariés sur ses réseaux sans leur accord ?

## Réponse courte

L'entreprise **ne peut pas publier de photos de salariés** sur ses réseaux sociaux sans leur accord. La publication requiert impérativement le **consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et univoque** de chaque salarié concerné, recueilli par écrit avant toute diffusion, même pour des photos prises lors d'événements professionnels.

Le consentement **ne peut pas être présumé** du fait du contrat de travail ou de la participation à une activité d'entreprise, et il peut être **retiré à tout moment** sans conséquence pour le salarié. En l'absence de ce consentement, la publication expose l'employeur à des sanctions administratives (CNPD), des dommages et intérêts civils, ainsi qu'à une atteinte à la réputation de l'entreprise.

## Définition

La **publication de photos de salariés** sur les réseaux sociaux d'entreprise désigne la diffusion, par l'employeur, d'images permettant d'identifier un ou plusieurs membres du personnel sur des plateformes numériques accessibles au public ou à un cercle déterminé. Cette opération constitue un **traitement de données à caractère personnel** au sens du Code du travail luxembourgeois et de la **loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. L'image d'un salarié est considérée comme une **donnée personnelle** dès lors qu'elle permet son **identification directe ou indirecte**.

## Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives autorisant la publication sont résumées ci-dessous.

Condition	Exigence
Consentement	Préalable, libre, spécifique, éclairé et univoque
Forme	Recueilli par écrit avant toute diffusion
Présomption	Aucune présomption tirée du contrat ou de l'événement
Retrait	Possible à tout moment, sans justification ni sanction
Égalité de traitement	Respect entre salariés (art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail)
Vie privée	Protection garantie (art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail)

## Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles à mettre en œuvre sont listées ci-dessous.

Étape	Modalité
Information individuelle	Finalités, supports, durée, destinataires (art. 13 RGPD)
Support du consentement	Écrit papier ou électronique
Conservation	Preuve conservée pendant toute la durée de publication
Retrait	Suppression sans délai des images sur tous les supports
Clause générale	Ne vaut pas consentement valable
Dignité	Pas d'atteinte à la dignité, vie privée ou intégrité du salarié

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser des **formulaires de consentement distincts** pour chaque projet de publication, en précisant les réseaux sociaux visés et la nature des images. L'employeur doit limiter la diffusion aux seules images strictement nécessaires à la **communication institutionnelle**, en évitant toute utilisation détournée ou excessive. Il convient de privilégier les **prises de vue anonymisées** lorsque cela est possible. Une **politique interne claire** sur la gestion de l'image des salariés doit être élaborée et communiquée à l'ensemble du personnel. En cas de doute sur la portée du consentement ou sur la licéité de la publication, il est conseillé de solliciter l'avis du **délégué à la protection des données** ou, le cas échéant, de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). L'**encadrement humain** du processus de publication doit être assuré pour garantir le respect des droits des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a> Code du travail	Protection de la vie privée du salarié
Art. <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. <a href="#">L.414-3</a> Code du travail	Consultation du personnel sur les traitements de données
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – art. 6, 7, 13 (consentement, retrait, information)
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (Luxembourg)
Code civil	Droit au respect de la vie privée et à l'image

L'absence de consentement préalable expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD, à des dommages et intérêts civils, ainsi qu'à une atteinte à la réputation de l'entreprise. Il est impératif de documenter systématiquement le recueil et le retrait des consentements, et de garantir un encadrement humain du traitement.

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.