

L'employeur peut-il limiter la diffusion de captures d'écran internes sur les réseaux sociaux ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **limiter la diffusion de captures d'écran internes** sur les réseaux sociaux, à condition que cette restriction soit justifiée, proportionnée et clairement formalisée dans des documents internes tels que le règlement d'ordre intérieur, la charte informatique ou la politique de sécurité. Les salariés doivent être informés individuellement de ces règles et des sanctions applicables en cas de non-respect.

La limitation doit respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment la **liberté d'expression** (art. 11 Constitution) et le respect de la **vie privée** (art. L.261-1), mais ces droits peuvent être restreints pour protéger la confidentialité, les données personnelles (RGPD) et le secret des affaires. Toute mesure disciplinaire doit suivre la procédure prévue par le Code du travail et respecter le principe de proportionnalité, pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10) selon la gravité des faits.

Définition

La **diffusion de captures d'écran internes** sur les réseaux sociaux correspond à la publication, par un salarié, d'images issues d'outils, de documents ou de plateformes internes de l'employeur sur des espaces publics ou semi-publics en ligne. Ces captures peuvent contenir des **informations confidentielles**, des **données à caractère personnel**, des échanges professionnels ou des éléments relevant du **secret des affaires**.

La publication de telles informations expose l'employeur à des risques en matière de confidentialité, de réputation, de conformité réglementaire et de protection des données. Elle peut également porter atteinte aux droits de tiers ou à la **sécurité des systèmes d'information** de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Les conditions juridiques de la restriction de la diffusion de captures d'écran internes sont résumées ci-dessous.

Condition	Exigence	Référence
Liberté d'expression	Respect de la garantie constitutionnelle	Art. 11 Constitution
Vie privée	Respect du droit fondamental	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Justification	Lié aux intérêts légitimes de l'entreprise	Pouvoir de direction
Proportionnalité	Limitée à ce qui est nécessaire	Jurisprudence
Information	Claire et préalable aux salariés	Règlement d'ordre intérieur
Non-discrimination	Égalité de traitement	Art. <u>L.251-1</u> Code du travail

Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles de l'encadrement de la diffusion de captures sont synthétisées ci-dessous.

Étape	Modalité	Référence
Formalisation	Règlement d'ordre intérieur, charte, politique de sécurité	Pouvoir de direction
Information	Individuelle, idéalement avec accusé de réception	Art. <u>L.261-1</u> Code du travail
Consultation	Délégation du personnel si dispositif technique	Art. <u>L.414-3</u> Code du travail
Procédure disciplinaire	Audition préalable du salarié	Art. <u>L.124-2</u> Code du travail
Sanction	Proportionnelle à la gravité	Art. <u>L.124-10</u> Code du travail
Traitement de données	Base légale et information	Art. 6 RGPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de sensibiliser régulièrement les salariés aux enjeux liés à la diffusion d'informations internes, notamment lors de **sessions de formation** sur la sécurité de l'information et la protection des données. L'employeur doit veiller à ce que les règles internes soient **actualisées régulièrement** et adaptées à l'évolution des outils numériques et des usages professionnels.

En cas de doute sur le caractère confidentiel d'une information, il convient de privilégier l'**interdiction par défaut** de toute diffusion externe sans autorisation préalable. La **traçabilité des communications** et la documentation des mesures prises sont essentielles pour garantir la conformité et la possibilité de justifier toute sanction disciplinaire.

La mise en place de dispositifs de **contrôle technique** doit être proportionnée, encadrée par une **intervention humaine** et respecter les droits des salariés, notamment en matière de vie privée et de protection des données.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Pouvoir de direction
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Procédure disciplinaire
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance et vie privée
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Loi du 26 juin 2019	Secret des affaires

L'absence de formalisation claire des règles internes limite la possibilité de sanctionner un salarié ayant diffusé des captures d'écran. Il est donc essentiel d'intégrer explicitement ces interdictions dans les documents internes, de garantir leur communication effective à l'ensemble du personnel et de documenter toutes les étapes du processus disciplinaire.

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.