

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment prévenir les diffusions non autorisées ?

Il est recommandé de sensibiliser régulièrement les salariés via des sessions de formation sur la sécurité de l'information, d'actualiser les règles internes et de privilégier l'interdiction par défaut de toute diffusion externe sans autorisation préalable en cas de doute.

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

Oui, à condition que la restriction soit justifiée, proportionnée et clairement formalisée dans le règlement d'ordre intérieur, la charte informatique ou la politique de sécurité. Les salariés doivent être informés individuellement des règles et sanctions applicables.

### Quelle procédure pour formaliser cette restriction ?

Il faut formaliser dans le règlement d'ordre intérieur, la charte ou une politique de sécurité, informer individuellement avec accusé de réception (article L.261-1), consulter la délégation du personnel pour tout dispositif technique (article L.414-3) et organiser une procédure disciplinaire conforme.

### Quelles informations sont protégées par cette limitation ?

Les captures peuvent contenir des informations confidentielles, des données personnelles, des échanges professionnels ou des éléments relevant du secret des affaires. La diffusion expose l'employeur à des risques de confidentialité, de réputation et de conformité réglementaire.

### Quelles sanctions en cas de diffusion non autorisée ?

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 (article L.124-10) selon la gravité des faits, après audition préalable du salarié (article L.124-2).

### Quels textes encadrent les captures d'écran internes ?

L'article 11 de la Constitution, les articles L.121-6, L.124-2, L.124-10, L.251-1, L.261-1, L.414-3 du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD), la loi du 1er août 2018 et la loi du 26 juin 2019 sur le secret des affaires.

## 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.