

Que faire si un salarié détourne le logo de l'entreprise dans un même ?

Réponse courte

Si un salarié détourne le logo de l'entreprise dans un même, l'employeur doit d'abord **collecter des preuves** (captures d'écran, liens, témoignages) et **identifier formellement** le salarié concerné, en respectant la protection des données personnelles (RGPD, Règlement (UE) 2016/679). Il peut ensuite exiger le **retrait immédiat** du contenu et engager la procédure disciplinaire.

Selon la gravité des faits et leur impact sur l'entreprise, l'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire allant de l'avertissement au **licenciement pour motif grave** (art. L.124-10 du Code du travail), voire engager une action en responsabilité civile ou en contrefaçon si le logo est protégé par le droit d'auteur. Il est recommandé de documenter chaque étape, d'informer le salarié de ses droits et de veiller à la **proportionnalité** de la procédure.

Définition

Le **détournement du logo** de l'entreprise par un salarié dans un **même** désigne l'utilisation, sans autorisation, de l'**emblème graphique** de la société, modifié ou non, dans un **contenu humoristique ou satirique** diffusé sur des supports numériques ou réseaux sociaux. Ce comportement peut porter atteinte à l'**image de marque**, à la réputation de l'entreprise et constituer une violation des **droits de propriété intellectuelle** ainsi qu'une **faute disciplinaire**.

Ce type d'agissement engage la responsabilité du salarié, que la diffusion ait lieu dans un cadre public ou interne, et même en dehors du temps de travail, dès lors qu'un lien avec l'entreprise est établi.

Conditions d'exercice

L'action de l'employeur est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

Condition	Portée
Preuve de l'usage	Utilisation du logo sans autorisation démontrée
Imputabilité	Salarié identifié comme auteur ou diffuseur
Lien avec l'entreprise	Caractère public ou interne avec impact
Atteinte avérée	Préjudice à l'image ou aux intérêts établi
Égalité de traitement	Application uniforme (art. <u>L.251-1</u>)
Contradictoire	Respect des droits de la défense

Modalités pratiques

La procédure à suivre respecte les étapes suivantes :

Étape	Action
Collecte	Captures d'écran, liens, témoignages
Identification	Vérification conforme au RGPD
Entretien préalable	Convocation écrite du salarié
Retrait du contenu	Exigence immédiate auprès du salarié
Sanction	De l'avertissement au licenciement (art. <u>L.124-10</u>)
Recours civil	Action en contrefaçon si logo protégé

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'intégrer dans le règlement intérieur ou la **charte informatique** des dispositions spécifiques relatives à l'utilisation des **signes distinctifs** de l'entreprise, y compris sur les réseaux sociaux. Une **sensibilisation régulière** des salariés aux enjeux de l'image de marque et aux conséquences juridiques d'un usage non autorisé du logo est préconisée. En cas d'incident, il convient de privilégier une **approche graduée**, proportionnée à la gravité des faits et à l'intention du salarié, tout en veillant au **respect du contradictoire** et à la confidentialité de la procédure disciplinaire. Il est également important de rappeler les **obligations de loyauté** et de respect de l'image de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. L.124-3 et L.124-4	Licenciement avec préavis
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination, égalité de traitement
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée
Loi du 18 avril 2001	Droits d'auteur et droits voisins
Règlement (UE) 2016/679	RGPD
Loi du 1er août 2018	Protection des données (Luxembourg)

En cas de diffusion massive ou de risque de viralité, il est conseillé d'agir rapidement pour limiter l'atteinte à l'image de l'entreprise, en sollicitant si nécessaire le retrait du contenu auprès des plateformes concernées parallèlement à la procédure interne.

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.