

Que faire si un salarié utilise l'image de l'entreprise sur un compte personnel ?

Réponse courte

En cas d'utilisation non autorisée de l'image de l'entreprise par un salarié, l'employeur doit mettre en œuvre une procédure disciplinaire encadrée par les articles [L.121-9](#) et [L.124-10](#) du Code du travail luxembourgeois. Après constatation des faits, l'employeur peut prononcer une sanction allant de l'avertissement au licenciement avec effet immédiat, selon la gravité de l'atteinte portée aux intérêts légitimes de l'entreprise.

Définition

L'utilisation non autorisée de l'image de l'entreprise constitue une violation de l'obligation de loyauté prévue à l'article [L.121-9](#) du Code du travail. Elle comprend tout usage des éléments distinctifs de l'entreprise (marque déposée, logo, photos, contenus protégés) sur des comptes personnels sans accord préalable de l'employeur.

Conditions d'exercice

Pour qualifier l'infraction, trois éléments doivent être réunis :

- Une utilisation des éléments de propriété intellectuelle de l'entreprise sans autorisation explicite
- Un usage dans un cadre personnel ou non professionnel
- Un préjudice potentiel ou avéré pour l'image ou les intérêts de l'entreprise

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure précise :

- Documenter l'infraction par des preuves tangibles (captures d'écran horodatées)
- Adresser une mise en demeure écrite exigeant le retrait immédiat du contenu
- Convoquer le salarié à un entretien préalable conformément à l'article [L.124-2](#)
- Notifier la sanction par lettre recommandée en respectant les délais légaux
- Conserver l'ensemble des éléments dans le dossier personnel du salarié

Pratiques et recommandations

L'employeur est invité à mettre en place des mesures préventives :

- Établir une charte d'utilisation des réseaux sociaux annexée au règlement intérieur
- Former régulièrement les salariés aux obligations de confidentialité
- Définir une procédure claire d'autorisation d'utilisation de l'image
- Désigner un référent pour la validation des contenus
- Mettre en place une veille sur l'utilisation de l'image de l'entreprise

Cadre juridique

- Article [L.121-9](#) du Code du travail : obligations du salarié et pouvoir disciplinaire
- Article [L.124-10](#) : motifs de licenciement avec effet immédiat
- Article [L.124-2](#) : procédure de licenciement
- Article [L.261-1](#) : protection des données à caractère personnel
- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)

La proportionnalité de la sanction est essentielle. Un licenciement pour ce motif doit être solidement motivé par la gravité des faits et le préjudice subi, sous peine d'être requalifié en licenciement abusif par les juridictions du travail.

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.