

# Un salarié peut-il refuser une clause relative à l'usage de son image dans le contrat de travail ?

## Réponse courte

Un salarié peut **refuser une clause** relative à l'usage de son image dans le contrat de travail, sauf si l'utilisation de l'image est **strictement nécessaire** à l'exécution des fonctions pour lesquelles il est recruté. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif légitime de refus d'embauche, et ne peut donner lieu à aucune **mesure discriminatoire** ou sanction.

Le **consentement du salarié** doit être exprès, libre, éclairé et recueilli par écrit, **distinctement** de l'acceptation du contrat de travail. Le salarié peut également **retirer son consentement** à tout moment, sans préjudice pour sa situation contractuelle, sauf nécessité objective liée à la nature du poste. Le droit à l'image constitue un **droit fondamental** protégé par la législation luxembourgeoise, et son utilisation nécessite un encadrement strict respectant les principes de protection des données personnelles.

## Définition

La **clause relative à l'usage de l'image** dans le contrat de travail vise à obtenir l'accord du salarié pour que son image soit utilisée par l'employeur dans un cadre déterminé, tel que la **communication interne**, la promotion de l'entreprise ou la diffusion sur des supports numériques ou imprimés. Le **droit à l'image** est un attribut du droit au respect de la vie privée, protégé par la législation luxembourgeoise et le Code du travail.

Ce droit implique que toute utilisation de l'image d'un salarié requiert son **consentement préalable**, spécifique et éclairé. L'image constitue une **donnée à caractère personnel** au sens du droit luxembourgeois, soumise à des règles strictes de protection et de traçabilité.

## Questions fréquentes

### Le salarié peut-il retirer son consentement à l'utilisation de son image après l'avoir donné ?

Oui, le salarié peut retirer son consentement à tout moment, sans préjudice pour sa situation contractuelle, sauf si l'utilisation de l'image est indissociable de l'exercice de ses fonctions. L'employeur doit respecter ce retrait et ne peut sanctionner le salarié pour cette décision.

### Quelles conditions doit respecter l'employeur pour obtenir le consentement du salarié à l'usage de son image ?

Le consentement du salarié doit être exprès, libre, éclairé et recueilli par écrit, distinctement de l'acceptation du contrat de travail. L'employeur doit informer le salarié de la finalité, de la durée, des supports de diffusion envisagés et des éventuels destinataires. Le consentement doit respecter les principes de proportionnalité, de finalité et de minimisation des données.

### Quels risques encourt l'employeur en cas d'utilisation de l'image du salarié sans consentement ?

Toute utilisation de l'image sans consentement ou au-delà du cadre autorisé constitue une violation des droits du salarié et expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives, notamment de la CNPD. L'employeur doit conserver la preuve du consentement et respecter le principe de traçabilité pour éviter ces risques.

## Un salarié peut-il refuser une clause d'utilisation de son image dans son contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut refuser une clause relative à l'usage de son image dans le contrat de travail, sauf si l'utilisation de l'image est strictement nécessaire à l'exécution des fonctions pour lesquelles il est recruté. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif légitime de refus d'embauche et ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire ou sanction.

### Conditions d'exercice

L'employeur ne peut **imposer unilatéralement** l'utilisation de l'image du salarié. Le consentement du salarié doit être **exprès, libre et éclairé**, distinct de l'acceptation du contrat de travail lui-même.

Le salarié peut **refuser une telle clause** sans que cela constitue une faute ou un motif légitime de refus d'embauche, sauf si l'utilisation de l'image est **strictement nécessaire** à l'exécution des fonctions pour lesquelles il est recruté. Ce refus ne peut donner lieu à aucune **mesure discriminatoire** ou sanction.

Le consentement doit être recueilli dans le respect des principes de **proportionnalité**, de finalité et de minimisation des données, conformément à la législation sur la protection des données. La **finalité** de l'utilisation doit être clairement définie et ne peut être étendue sans nouvel accord du salarié.

### Modalités pratiques

Lors de la proposition d'une clause relative à l'usage de l'image, l'employeur doit informer le salarié de la **finalité**, de la durée, des **supports de diffusion** envisagés et des éventuels destinataires. Le consentement doit être donné **par écrit**, de manière spécifique et non équivoque.

Le salarié peut à tout moment **retirer son consentement**, sans préjudice pour sa situation contractuelle, sauf si l'utilisation de l'image est indissociable de l'exercice de ses fonctions. L'employeur doit conserver la **preuve du consentement** et respecter le principe de traçabilité.

En cas de refus, l'employeur ne peut **sanctionner le salarié** ni subordonner l'embauche à l'acceptation de la clause, sauf nécessité objective et documentée liée à la nature du poste. Toute utilisation de l'image sans consentement ou au-delà du cadre autorisé constitue une **violation** des droits du salarié.

### Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger la clause relative à l'usage de l'image de manière **précise**, en détaillant les usages autorisés, la **durée de validité** du consentement et les modalités de retrait. L'employeur doit veiller à respecter le principe d'**égalité de traitement** et à garantir l'encadrement humain des décisions relatives à l'utilisation de l'image.

Toute utilisation de l'image du salarié **en dehors du cadre convenu** expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives, notamment de la CNPD. Il est conseillé de documenter précisément le **consentement obtenu** et de prévoir des procédures claires pour le retrait du consentement.

L'employeur doit également s'assurer que les **tiers** (photographes, agences de communication, etc.) respectent les mêmes obligations de protection et de respect du consentement du salarié. La formation des équipes RH et communication sur ces questions est essentielle.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - **Article L.246-2** (Égalité de traitement et interdiction de discrimination)
  - **Articles L.261-1 et suivants** (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 à caractère personnel
- **Code civil luxembourgeois :**
  - **Article 1382** (Responsabilité civile et respect des droits de la personnalité)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur le droit à l'image et la protection de la vie privée
- **Recommandations de la CNPD** (Commission nationale pour la protection des données)

Le consentement du salarié à l'utilisation de son image doit être recueilli **par écrit**, de façon spécifique et **révocable à tout moment**. L'absence de consentement ou l'utilisation au-delà du cadre autorisé expose l'employeur à des risques de contentieux et à des sanctions administratives de la CNPD.

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.