

# Photos des salariés sur l'intranet : quelles règles RGPD ?

## Réponse courte

L'employeur peut publier des **photographies de salariés** sur l'intranet **sous réserve** du **consentement libre et éclairé** de chaque personne concernée (**article 6.1.a et 7 du RGPD**). La photographie est une **donnée personnelle** et, lorsqu'elle permet une identification biométrique, elle entre dans la catégorie des **données sensibles** de l'**article 9 du RGPD**.

Le consentement doit être **écrit, spécifique** à l'usage prévu (intranet, organigramme, trombinoscope) et **révocable** à tout moment. Le salarié ne peut subir aucune conséquence négative s'il refuse. L'accès à l'intranet doit être limité au personnel interne pour éviter toute diffusion publique.

## Définition

La **photographie d'un salarié** constitue une **donnée à caractère personnel** au sens de l'article 4 du RGPD dès lors qu'elle permet son identification. La diffusion sur un **intranet d'entreprise** est un traitement autonome, distinct de la simple conservation dans un dossier administratif. Au Luxembourg, la publication s'inscrit aussi dans le cadre de la protection de la **vie privée** garantie par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et par le droit à l'image reconnu par la jurisprudence.

## Questions fréquentes

### Comment retirer une photo de l'intranet ?

La photographie doit être supprimée dès le départ du salarié ou dès sa demande de retrait, en actualisant les sauvegardes pour éviter toute persistance résiduelle. Le retrait est un droit garanti par l'article 17 du RGPD.

### Faut-il tenir un registre des consentements de photo ?

Oui, un registre des consentements doit être tenu avec date, portée et éventuelle révocation pour démontrer la conformité en cas de contrôle. Cette traçabilité satisfait le principe d'accountability prévu par l'article 5.2 du RGPD.

### Le consentement à la publication doit-il être écrit ?

Oui, le consentement doit être écrit, spécifique à l'usage prévu (intranet, organigramme, trombinoscope) et révocable à tout moment. Cette exigence découle des conditions de validité posées par l'article 7 du RGPD.

### Le salarié peut-il refuser la publication de sa photo ?

Oui, le salarié ne peut subir aucune conséquence négative s'il refuse. L'employeur doit informer clairement le salarié que son refus n'entraînera aucune conséquence professionnelle, ce qui garantit le caractère libre du consentement.

### Peut-on publier la photo d'un salarié sur l'intranet ?

Oui, sous réserve du consentement libre et éclairé de chaque personne concernée (articles 6.1.a et 7 du RGPD). La photographie est une donnée personnelle et peut entrer dans la catégorie des données sensibles si elle permet une identification biométrique.

## Peut-on publier une photo permettant la reconnaissance faciale ?

Non, les photos permettant une identification biométrique nécessitent une analyse d'impact (AIPD) et ne peuvent être diffusées sans base légale renforcée au sens de l'article 9 du RGPD. Cette pratique est strictement encadrée.

## Conditions d'exercice

L'article 7 du RGPD exige un consentement écrit, libre, spécifique et révoquant, une diffusion limitée à l'intranet interne et l'absence de toute sanction pour le salarié qui refuse.

Condition	Détail
Consentement	Écrit, libre, spécifique et éclairé (art. 7 RGPD)
Finalité limitée	Trombinoscope, organigramme, cohésion
Public restreint	Diffusion interne exclusivement
Droit de retrait	Révocation à tout moment
Minimisation	Photos à usage identifiable sans excès
Absence de sanction	Refus sans conséquences pour le salarié
Sécurité	Accès contrôlé à l'intranet

## Modalités pratiques

L'employeur doit recueillir un consentement écrit individuel, encadrer la prise de vue, publier sur l'intranet à accès restreint et garantir le retrait rapide des photos en cas de demande ou de départ du salarié.

Étape	Détail
Demande de consentement	Formulaire écrit individuel
Information	Notice sur finalité, durée et droits
Prise de vue	Séance encadrée et non obligatoire
Publication	Mise en ligne sur l'intranet interne
Traçabilité	Registre des consentements
Retrait	Suppression rapide sur demande
Durée	Limitée à la durée du contrat de travail

## Pratiques et recommandations

**Recueillir** un consentement écrit distinct pour chaque usage envisagé (trombinoscope, organigramme, actualités) afin de garantir la spécificité exigée par l'article 7 du RGPD.

**Inform**er clairement le salarié que son refus n'entraînera aucune conséquence professionnelle et qu'il pourra retirer son accord à tout moment.

**Limiter** strictement l'accès à l'intranet au personnel interne authentifié pour éviter toute diffusion publique non maîtrisée.

**Supprimer** la photographie dès le départ du salarié ou dès sa demande de retrait, et actualiser les sauvegardes pour éviter toute persistance résiduelle.

**Tenir** un registre des consentements avec date, portée et éventuelle révocation pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

## Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent la publication de photographies de salariés.

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Art. 4 RGPD</b>	Définition de la donnée personnelle
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. 7 RGPD</b>	Conditions du consentement
<b>Art. 9 RGPD</b>	Traitement des données biométriques
<b>Art. 13 RGPD</b>	Information de la personne concernée
<b>Art. 17 RGPD</b>	Droit à l'effacement
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Art. 8 CEDH</b>	Droit au respect de la vie privée

La publication d'une photographie sans consentement ou après révocation peut fonder une plainte à la CNPD et une action civile pour atteinte au droit à l'image. Les photos permettant une identification biométrique nécessitent une analyse d'impact et ne peuvent être diffusées sans base légale renforcée. Le consentement arraché sous pression est nul.

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.