

Quelles sont les obligations de l'employeur sur le droit à l'image des salariés ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit obtenir un **consentement libre, spécifique, éclairé et exprès** du salarié avant toute captation ou utilisation de son image, quel que soit le support ou le contexte professionnel. Ce consentement doit être recueilli **par écrit**, de façon distincte de tout autre engagement contractuel, et le salarié doit être informé de la finalité, des supports de diffusion, de la durée de conservation, des destinataires et de la possibilité de retirer son consentement à tout moment.

L'employeur doit **conserver la preuve du consentement**, s'assurer que l'utilisation de l'image reste conforme à ce qui a été autorisé, et cesser immédiatement toute utilisation en cas de retrait du consentement. Toute nouvelle utilisation nécessite un nouveau consentement. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions **civiles, administratives et pénales**.

Définition

Le **droit à l'image** est un **droit de la personnalité** qui permet à toute personne physique de contrôler la captation, la reproduction et la diffusion de son image. Au Luxembourg, ce droit est protégé par l'**article 9 du Code civil**, qui garantit le respect de la vie privée, ainsi que par la législation sur la **protection des données à caractère personnel**. L'image d'un salarié, qu'il s'agisse de photographies, de vidéos ou d'enregistrements, ne peut être utilisée par l'employeur sans le **consentement exprès** de l'intéressé, indépendamment du support ou du contexte professionnel.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il prouver le consentement obtenu ?

L'employeur doit conserver la preuve du consentement et s'assurer que l'utilisation reste conforme à ce qui a été autorisé. Il est impératif de formaliser, d'archiver et de pouvoir présenter à tout moment la preuve du consentement en cas de contrôle.

Le consentement à l'utilisation d'image peut-il être présumé ?

Non, le consentement ne peut jamais être présumé du fait du contrat de travail ou de la participation à une activité d'entreprise. Il doit être recueilli par écrit, de manière spécifique, et documenté par l'employeur pour être valable.

Le salarié peut-il retirer son consentement à l'utilisation de son image ?

Oui, le consentement peut être retiré à tout moment sans justification. L'employeur doit cesser immédiatement toute utilisation en cas de retrait. Toute nouvelle utilisation nécessite un nouveau consentement, conformément à l'article 7 du RGPD.

Quelles sanctions en cas de non-respect du droit à l'image ?

Le non-respect expose l'employeur à des actions en responsabilité civile, à des sanctions administratives de la CNPD et, dans certains cas, à des poursuites pénales. Il est impératif de documenter le consentement pour limiter les risques juridiques.

Quelles sont les obligations de l'employeur sur le droit à l'image des salariés ?

L'employeur doit obtenir un consentement libre, spécifique, éclairé et exprès du salarié avant toute captation ou utilisation de son image, recueilli par écrit, distinct de tout autre engagement contractuel. Le salarié doit être informé de la finalité, des supports et de la durée.

Quels textes protègent le droit à l'image au Luxembourg ?

L'article 9 du Code civil (vie privée), l'article L.261-1 du Code du travail (protection vie privée), l'article L.414-3 (consultation), le règlement (UE) 2016/679 (RGPD articles 5, 6, 7, 13, 17), la loi du 1er août 2018 et les recommandations de la CNPD.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives du consentement valide sont résumées ci-dessous.

| Condition | Exigence |
|------------------------|--|
| Nature du consentement | Libre, spécifique, éclairé et exprès |
| Forme | Document distinct de tout engagement contractuel |
| Présomption | Le consentement ne peut être présumé de la relation de travail |
| Information | Finalité, supports, durée, destinataires |
| Retrait | Possibilité de retrait à tout moment, sans justification |
| Sanctions | Civiles, administratives (CNPD), pénales |

Modalités pratiques

Les modalités opérationnelles à respecter sont les suivantes.

| Étape | Modalité |
|----------------------|--|
| Recueil | Par écrit, document distinct ou clause spécifique |
| Précisions | Type d'images, supports, durée, public concerné |
| Preuve | L'employeur conserve la preuve du consentement |
| Conformité | Utilisation strictement conforme à ce qui est autorisé |
| Nouvelle utilisation | Nécessite un nouveau consentement |
| Retrait | Cessation immédiate sur tous supports |
| Traçabilité | Conformément au Code du travail et au RGPD |

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'utilisation de l'image des salariés aux besoins strictement professionnels et de privilégier, lorsque cela est possible, des **images collectives ou anonymisées**. L'employeur doit informer les salariés de leurs droits et des modalités d'exercice, notamment lors de prises de vues lors d'événements internes ou de diffusions sur l'intranet, le site internet ou les réseaux sociaux de l'entreprise. L'élaboration d'une **politique interne claire** sur le droit à l'image, intégrée au règlement intérieur ou à une **charte informatique**, permet de prévenir les litiges. Il est conseillé de **consulter la délégation du personnel** lors de la mise en place de telles pratiques, conformément à l'obligation d'information et de consultation prévue par le Code du travail. En cas de doute sur la portée du consentement ou la licéité d'une utilisation, il est prudent de solliciter un **avis juridique**.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. L.261-1 Code du travail | Respect de la vie privée du salarié |
| Art. L.414-3 Code du travail | Consultation du personnel sur la protection des données |
| Art. 9 Code civil | Respect de la vie privée et droit à l'image |
| Règlement (UE) 2016/679 | RGPD – art. 5, 6, 7, 13 et 17 (consentement, retrait) |
| Loi du 1er août 2018 | Protection des données personnelles (Luxembourg) |
| Recommandations CNPD | Image = donnée personnelle soumise à transparence et proportionnalité |

L'absence de consentement exprès du salarié pour l'utilisation de son image expose l'employeur à des actions en responsabilité civile, à des sanctions administratives de la CNPD et, dans certains cas, à des poursuites pénales. Il est impératif de formaliser, d'archiver et de pouvoir présenter à tout moment la preuve du consentement.

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.