

Que prévoit le droit luxembourgeois en matière de droit à l'image au travail ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois impose à l'employeur d'obtenir le **consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et écrit** du salarié avant toute captation, conservation ou diffusion de son image dans le cadre professionnel. Ce consentement doit préciser la finalité, la durée, les supports de diffusion et les destinataires, et il peut être retiré à tout moment sans conséquence pour le salarié.

L'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné, recueillir un consentement distinct du contrat de travail, garantir la traçabilité du consentement et permettre l'exercice des droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement. L'absence de consentement ou un consentement obtenu sous contrainte expose l'employeur à des **sanctions civiles, pénales et administratives** sur le fondement de l'article L.261-1 du Code du travail et du RGPD.

Définition

Le **droit à l'image au travail** correspond au droit exclusif de chaque salarié de contrôler l'utilisation de sa **représentation visuelle**, qu'il s'agisse de photographies, de vidéos ou de tout autre support numérique. Ce droit découle de la **protection de la vie privée** et de la personnalité, telles que reconnues par l'**article 9 du Code civil luxembourgeois**, et s'applique à toute captation ou diffusion de l'image du salarié dans le cadre professionnel ou lors d'événements liés à l'entreprise.

Ce droit s'exerce indépendamment du lieu où l'image est prise, dès lors que le salarié est identifiable. Il vise à garantir que nul ne puisse utiliser l'image d'un salarié sans son **accord exprès**, protégeant ainsi sa **dignité et son intégrité**.

Questions fréquentes

Comment formaliser le consentement à l'utilisation d'image ?

Il faut un consentement distinct du contrat de travail, l'information sur l'identité du responsable, la finalité, la durée et les droits, le consentement individuel pour la diffusion collective, un nouveau consentement pour toute nouvelle finalité et la conservation de la preuve.

Le salarié peut-il refuser ou retirer son consentement ?

Oui, le refus est possible sans conséquence sur la relation de travail. Le retrait est possible à tout moment sans justification. L'employeur doit cesser immédiatement toute utilisation et procéder à la suppression des images concernées en cas de retrait du consentement.

Que prévoit le droit luxembourgeois en matière de droit à l'image au travail ?

L'employeur doit obtenir le consentement préalable, libre, spécifique, éclairé et écrit du salarié avant toute captation, conservation ou diffusion de son image. Ce consentement doit préciser la finalité, la durée, les supports et les destinataires, et peut être retiré à tout moment.

Quelles bonnes pratiques pour le droit à l'image ?

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne avec formulaire de consentement et politique de conservation, de limiter la collecte au strict nécessaire et de privilégier l'anonymisation. L'usage à des fins commerciales nécessite une vigilance accrue.

Quelles sanctions en cas d'absence de consentement ?

L'absence de consentement ou un consentement obtenu sous contrainte expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives sur le fondement de l'article L.261-1 du Code du travail et du RGPD. La traçabilité du consentement est essentielle pour la conformité.

Quels textes encadrent le droit à l'image au travail ?

L'article L.261-1 du Code du travail (vie privée), le règlement (UE) 2016/679 (RGPD), la loi du 1er août 2018 sur la protection des données, l'article 11 de la Constitution (droits fondamentaux), l'article 9 du Code civil et les recommandations CNPD.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant l'exercice du droit à l'image du salarié sont les suivantes.

Critère	Exigence
Consentement	Préalable, libre, spécifique, éclairé, écrit
Finalité	Précisée (communication interne, site, réseaux)
Durée	Période de conservation définie
Supports	Liste exhaustive des canaux de diffusion
Retrait	Possible à tout moment, sans justification
Refus	Sans conséquence sur la relation de travail

Modalités pratiques

Avant toute prise de vue, l'employeur applique les modalités suivantes.

Étape	Action
Information	Identité du responsable, finalité, durée, droits
Recueil	Consentement distinct du contrat de travail
Diffusion collective	Consentement individuel de chaque personne identifiable
Nouvelle finalité	Nouveau consentement écrit obligatoire
Traçabilité	Conservation de la preuve du consentement
Droits	Accès, rectification, opposition, effacement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne relative à la gestion du droit à l'image, incluant un **formulaire de consentement** et une **politique de conservation** et de suppression des images. L'employeur doit limiter la collecte d'images au strict nécessaire et privilégier l'**anonymisation** lorsque cela est possible.

Toute utilisation de l'image à des fins commerciales, publicitaires ou externes requiert une vigilance accrue et un **consentement spécifique**. En cas de retrait du consentement, l'employeur doit cesser immédiatement toute utilisation et procéder à la suppression des images concernées. Les dispositifs de **vidéosurveillance** sont soumis à des règles distinctes (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail) et ne peuvent être utilisés à des fins de communication sans consentement explicite.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée lors de la collecte et de l'utilisation des images, et toute décision automatisée impliquant l'image d'un salarié doit faire l'objet d'un **encadrement humain**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 Code du travail	Vie privée et données personnelles du salarié
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Art. 11 Constitution	Droits fondamentaux
Recommandations CNPD	Encadrement du traitement des images

L'absence de consentement écrit du salarié pour l'utilisation de son image constitue une violation susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur et d'entraîner des sanctions civiles, pénales et administratives. Il est essentiel de conserver une preuve du consentement pour chaque usage envisagé et de garantir la possibilité pour le salarié de retirer ce consentement à tout moment.

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.