

# Un salarié peut-il exiger l'effacement de photos ou vidéos de l'entreprise où il apparaît ?

## Réponse courte

Oui, un salarié peut exiger l'effacement des **photos ou vidéos** de l'entreprise où il apparaît, sur le double fondement du **droit à l'image** (art. 9 du Code civil luxembourgeois) et du **droit à l'effacement** garanti par l'article 17 du RGPD. L'image d'une personne identifiable est une **donnée à caractère personnel** dont le traitement suppose une base légale valide (consentement, intérêt légitime) et dont la personne concernée peut demander la suppression à tout moment, en particulier lorsque le consentement est retiré ou que le traitement n'est plus nécessaire à la finalité initiale.

Le droit à l'effacement connaît toutefois des **limites** : l'entreprise peut le refuser si le traitement est nécessaire au respect d'une **obligation légale**, à la **défense de droits en justice**, à des **fins d'archivage** dans l'intérêt public, ou si un **intérêt légitime impérieux** prévaut. La procédure suppose une **demande écrite** adressée au responsable de traitement, qui doit répondre dans un délai maximal d'**un mois** (prolongeable de deux mois en cas de complexité). En cas de refus non motivé, le salarié peut saisir la **CNPD** ou le tribunal du travail.

## Définition

Le **droit à l'image** est un attribut de la personnalité reconnu par l'article 9 du Code civil luxembourgeois, qui protège le droit au respect de la vie privée. Il confère à toute personne le droit exclusif d'autoriser ou de refuser la reproduction et la diffusion de son image, y compris dans un cadre professionnel. Le consentement doit être **libre, spécifique, éclairé et univoque**, et peut être retiré à tout moment.

Le **droit à l'effacement** (ou "droit à l'oubli"), consacré par l'article 17 du RGPD, permet à toute personne concernée d'obtenir du responsable de traitement la suppression, dans les meilleurs délais, des données personnelles la concernant. Il s'applique lorsque les données ne sont plus nécessaires, lorsque le consentement est retiré, lorsque la personne s'oppose au traitement, ou lorsque les données ont été traitées illicitement. Le responsable de traitement dispose d'un **délai d'un mois** pour répondre, extensible à trois mois en cas de complexité (art. 12 RGPD).

## Conditions d'exercice

Le droit à l'effacement suppose la réunion de conditions cumulatives et connaît des exceptions.

Critère	Règle
Identifiabilité	Le salarié doit être reconnaissable sur la photo ou vidéo
Base légale	Absence de base légale ou retrait du consentement
Finalité épuisée	Les données ne sont plus nécessaires à la finalité initiale
Opposition	Motif légitime d'opposition au traitement
Limites	Obligation légale, intérêt public, défense de droits
Archivage	Possible maintien pour archives avec pseudonymisation

## Modalités pratiques

La procédure d'exercice du droit à l'effacement suit des étapes formalisées.

Étape	Modalité
Demande écrite	Courrier ou email adressé au DPO ou responsable de traitement
Identification	Justification de l'identité du demandeur
Accusé de réception	Réponse initiale dans les meilleurs délais
Instruction	Analyse de la demande et des bases légales
Réponse motivée	Décision d'effacement ou de refus motivé dans un délai d'un mois
Effacement effectif	Suppression ou anonymisation des contenus
Recours	Saisine CNPD ou tribunal du travail en cas de refus

## Pratiques et recommandations

L'entreprise doit mettre en place une **procédure interne** formalisée pour traiter les demandes d'effacement, incluant la désignation d'un **point de contact unique** (DPO ou service RH), un formulaire dédié et un workflow de traitement documenté. La tenue d'un **registre des demandes** et des réponses est une bonne pratique recommandée par la CNPD, permettant de démontrer la conformité en cas de contrôle ou de contentieux.

Il est recommandé d'obtenir dès la collecte un **consentement écrit** du salarié pour l'utilisation de son image, spécifique à chaque support (site internet, brochure, réseaux sociaux) et limité dans le temps. L'**information préalable** sur les modalités de retrait de consentement et d'exercice des droits RGPD doit être intégrée au contrat de travail ou à une annexe dédiée. Enfin, l'employeur peut anticiper les demandes d'effacement en mettant en place un **processus automatisé** de revue périodique des contenus visuels, avec suppression ou anonymisation des images de salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus d'une durée définie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 9 du Code civil	Droit au respect de la vie privée et à l'image
Art. 17 RGPD	Droit à l'effacement (droit à l'oubli)
Art. 12 RGPD	Modalités d'exercice des droits et délais
Art. 13 et 14 RGPD	Information de la personne concernée
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Loi du 1er août 2018	Transposition luxembourgeoise du RGPD
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée dans la relation de travail
CNPD	Autorité de contrôle compétente

Le droit à l'effacement n'est pas absolu et connaît des exceptions liées aux obligations légales et à l'intérêt légitime de l'entreprise. Le délai de réponse d'un mois, extensible à trois mois, doit être rigoureusement respecté. Une procédure interne formalisée protège l'entreprise et facilite l'exercice effectif des droits des salariés.

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.