

# Le règlement intérieur peut-il fixer des règles sur l'usage de l'image des salariés ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** peut encadrer l'**usage de l'image des salariés** sous réserve du respect strict des **droits fondamentaux** et du **RGPD**. Toute disposition doit être justifiée, **proportionnée** et soumise au **consentement préalable** du salarié. Le seuil minimal est la **consultation obligatoire** de la **délégation du personnel** et l'obtention du **consentement écrit** pour chaque utilisation.

## Définition

L'**usage de l'image des salariés** désigne toute captation, conservation ou diffusion de représentations visuelles identifiables d'un salarié (photographies, vidéos, etc.) dans le cadre professionnel. Cette utilisation constitue un **traitement de données à caractère personnel** soumis au **RGPD** et aux dispositions du **Code du travail** luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'intégration de règles sur l'image dans le règlement intérieur requiert :

- La consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel (Art. [L.414-1](#) du Code du travail)
- Le respect des principes de finalité, proportionnalité et minimisation des données
- L'obtention du consentement libre, spécifique et éclairé du salarié
- La garantie du droit de retrait du consentement sans préjudice

Les dispositions doivent être conformes aux articles [L.261-1](#) et [L.261-2](#) du Code du travail relatifs à la surveillance sur le lieu de travail.

## Modalités pratiques

Le règlement intérieur doit préciser :

- Les finalités légitimes d'utilisation de l'image
- Les modalités de captation et de conservation
- Les destinataires des images
- La durée de conservation
- La procédure de recueil du consentement
- Les droits des salariés (accès, rectification, effacement)
- Les mesures de sécurité et de confidentialité

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Limiter l'usage aux stricts besoins professionnels
- Privilégier l'anonymisation quand possible
- Documenter les consentements obtenus
- Mettre en place une procédure de retrait du consentement
- Former les responsables à la protection des données
- Réaliser une analyse d'impact si nécessaire

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.261-1</u> et <u>L.261-2</u>	Surveillance sur le lieu de travail
Article <u>L.414-1</u>	Consultation de la délégation du personnel
RGPD, Articles 6, 7, 13 et 32	Consentement et sécurité des données
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Constitution, Articles 1er et 11(3)	Dignité humaine
Code pénal, Articles 544-1 à 544-3	Atteinte à la vie privée

Le non-respect des dispositions relatives à l'image des salariés expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA), des sanctions pénales et des dommages et intérêts. Un encadrement humain des processus automatisés est obligatoire.

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.