

L'employeur peut-il photographier les salariés en uniforme pour ses supports marketing ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas photographier ses salariés en uniforme à des fins marketing sans leur **consentement explicite et éclairé**. Le droit à l'image est protégé par l'article 11(3) de la Constitution luxembourgeoise (vie privée) et par le **RGPD** (règlement UE 2016/679). L'image du salarié constitue une **donnée personnelle** dont le traitement à des fins de communication commerciale nécessite une base juridique spécifique. Cette question se distingue de l'information vestimentaire communiquée à l'embauche et de la justification du dress code par l'image de marque.

Le consentement du salarié doit être **libre, spécifique, éclairé et univoque**, conformément à l'article 7 du RGPD. En raison du lien de subordination employeur-salarié, le consentement est présumé ne pas être libre, ce qui impose à l'employeur de démontrer l'absence de toute pression. Le salarié peut **retirer son consentement** à tout moment sans conséquence sur sa relation de travail. L'utilisation non autorisée de l'image d'un salarié expose l'employeur à des sanctions de la **CNPD** et à des dommages-intérêts.

Définition

Le **droit à l'image du salarié en uniforme** désigne la protection juridique dont bénéficie tout salarié contre l'utilisation non consentie de sa photographie ou de son image à des fins commerciales ou de communication par l'employeur. Ce droit relève de la protection de la **vie privée** et du droit des **données personnelles**, même lorsque le salarié porte un uniforme fourni par l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'utilisation de l'image du salarié en uniforme est soumise à des conditions strictes de consentement et de protection des données.

Condition	Détail
Consentement	Libre, spécifique, éclairé et univoque (art. 7 RGPD)
Forme	Accord écrit détaillant l'objet, la durée et les supports d'utilisation
Lien de subordination	Présomption de non-liberté du consentement en contexte professionnel
Retrait	Le salarié peut retirer son consentement à tout moment
Sans conséquence	Le refus ou le retrait ne peut entraîner aucune sanction
Droit d'opposition	Le salarié peut s'opposer à l'utilisation de son image (art. 21 RGPD)

Modalités pratiques

L'employeur souhaitant utiliser l'image de salariés en uniforme doit respecter une procédure rigoureuse.

Modalité	Contenu
Formulaire	Autorisation écrite précisant l'objet, les supports, la durée et le territoire
Information	Notice d'information complète sur le traitement des données (art. 13 RGPD)
Délai de réflexion	Laisser un temps suffisant au salarié avant de recueillir son accord
Alternatives	Proposer des solutions alternatives (mannequins, photos sans visage)
Registre	Inscription du traitement au registre des activités de traitement
Suppression	Retrait des photos dans un délai raisonnable après retrait du consentement

Pratiques et recommandations

Rédiger un formulaire d'autorisation d'utilisation de l'image distinct du contrat de travail, précisant les supports (site web, brochures, réseaux sociaux), la durée d'utilisation et le territoire de diffusion.

Garantir la liberté du consentement en évitant toute pression directe ou indirecte, en proposant des alternatives aux salariés qui refusent et en s'abstenant de toute remarque ou sanction en cas de refus.

Prévoir une procédure de retrait du consentement simple et accessible, avec un engagement de suppression des images dans un délai déterminé et sur tous les supports identifiés.

Consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, le délégué à la protection des données (DPO) avant toute campagne photographique impliquant des salariés en uniforme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 11(3) Constitution	Protection de la vie privée et droit à l'image
RGPD art. 6 et 7	Base juridique du traitement et conditions du consentement
RGPD art. 13	Obligation d'information de la personne concernée
RGPD art. 21	Droit d'opposition au traitement
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données à des fins de surveillance
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg

La CNPD (Commission nationale pour la protection des données) considère que le consentement du salarié en contexte professionnel est rarement libre en raison du lien de subordination. L'employeur prudent privilégie des alternatives ne nécessitant pas l'image identifiable des salariés, comme des photos sans visage ou des illustrations. En cas de litige, l'employeur doit pouvoir démontrer que le consentement a été recueilli sans aucune pression.

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.