

Le droit à l'image du salarié

Le droit à l'image du salarié

- . L'article 9 du Code civil garantit le droit de chacun au respect de sa vie privée.
- . Les juges en ont déduit un **droit à l'image pour chacun**, qui ne connaît que quelques limitations très encadrées (intérêt légitime, droit à la preuve...).
- . La relation de travail ne confère pas à l'employeur le droit d'utiliser l'image du salarié.
- . Ainsi, avant de mettre sur son site internet une photographie des membres du personnel, l'employeur doit obtenir l'autorisation de chaque salarié y figurant (Cass. Soc. 19 janvier 2022 n°20-12.420).



La preuve de l'atteinte au droit à l'image

- . Bien que le droit à l'image soit basé sur l'article 9 du Code civil, une atteinte à ce droit peut être caractérisée **sans avoir à prouver une atteinte à la vie privée** (Cass. Civ1. 12 déc. 2000 n°98-21.311).
- . Il n'est **pas nécessaire d'apporter la preuve d'un préjudice** pour obtenir une indemnisation. Toutefois, en pratique, pour fixer le montant des dommages et intérêts, les juges prennent en compte l'ampleur du préjudice subi (Cass. Civ1. 21 févr. 2006 n°03-19.994).

Utiliser la photo d'un salarié dans une plaquette ...

- . Une société a diffusé **auprès de ses clients une plaquette de présentation de ses concierges**, sur laquelle **figuraient les photos individuelles de chaque concierge**.
- . Un salarié lui a réclamé des dommages et intérêts pour avoir utilisé, **sans son autorisation**, son nom de famille et son image dans des campagnes publicitaires.
- . L'entreprise s'est défendue en précisant que :
 - il ne s'agissait pas d'une campagne publicitaire mais d'une simple démarche informative de présentation à l'attention uniquement des clients,
 - le salarié n'avait subi aucun préjudice.



... requiert son accord, même pour une diffusion limitée

- . [Cass. Soc. 14 février 2024 n°22618.014](#)
- . La Cour de Cassation a donné raison au salarié en considérant que :
 - l'atteinte au droit à l'image n'est pas limitée aux seuls cas de diffusion auprès du grand public,
 - la seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation, **sans que le salarié n'ait à prouver un préjudice**.
- . En conséquence, **la société aurait dû obtenir l'accord du salarié pour reproduire son image, y compris sur une plaquette destinée à ses seuls clients**.
- . Ne l'ayant pas fait, elle a été condamnée à indemniser le salarié.

Identifier les situations nécessitant l'accord du salarié

- L'accord du salarié est nécessaire si :
- il est identifiable, par son visage (même s'il ne regarde pas l'objectif) ou par un signe distinctif,
 - l'image est prise soit dans un lieu privé, soit dans un lieu public où le salarié est isolé et reconnaissable.



Garantir la sécurité des données

- . La réglementation sur la protection des données personnelles (RGPD) s'applique à la collecte, au stockage et à l'utilisation des images.



Formaliser l'accord du salarié

- . Le seul fait que le salarié accepte d'être pris en photo ne vaut pas acceptation que son image soit utilisée par son employeur en interne ou à des fins promotionnelles.
- . L'autorisation du salarié doit être formalisée par écrit, et ce même si l'image n'est pas destinée à être diffusée largement.
- . La demande d'autorisation doit être précise, notamment sur les utilisations envisagées (finalités de la diffusion...), leur durée et les supports utilisés (site intranet/internet, réseaux sociaux...).

Tenir à jour les autorisations

- . L'entreprise doit vérifier régulièrement sa bibliothèque d'images et ses supports de communication en s'assurant que toutes les autorisations sont à jour.