

### **Mémorandum – Droit à l’image des salariés en entreprise**

Le droit à l’image s’entend du droit de toute personne physique à disposer/gérer/autoriser l’utilisation de son image dès lors qu’une identification de cette dernière est possible.

Ce droit est consacré par l’article 9 du Code civil :

*Chacun a droit au respect de sa vie privée.*

*Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.*

Mais également protégé par la Cour européenne des droits de l’Homme en tant que droit fondamental):

*[L]’image d’un individu est l’un des attributs principaux de sa personnalité, du fait qu’elle exprime son originalité et lui permet de se différencier de ses paires. Le droit de la personne à la protection de son image constitue ainsi l’une des conditions essentielles de son épanouissement personnel. Elle présuppose principalement la maîtrise par l’individu de son image, laquelle comprend notamment la possibilité pour celui-ci d’en refuser la diffusion (...)*

arrêt von Hannover c. Allemagne (n° 2) de la Grande Chambre du 7 février 2012, § 96

Le droit dont dispose une personne sur son image porte sur toute utilisation et donc sa captation, sa conservation, sa reproduction et s’applique dès lors que la personne concernée est identifiable.

Il s’applique sans exclusion et donc y compris dans le monde du travail où l’employeur se doit alors de prévenir toute atteinte au droit de son salarié, que ce soit lorsque l’entreprise utilise l’image de son employé à des fins interne ou externe.

Le contrat de travail n’emporte pas autorisation expresse et la règle est simple : **obtenir le consentement préalable** de tout employé avant l’exploitation de son image, peu importe le but (promotion ou informel) ou la portée (trombinoscope interne, valorisation de l’entreprise sur son site internet public...).

A défaut, le salarié serait en droit de demander réparation dans le cadre d’un litige devant le Conseil des prudhommes.

Par ailleurs, il convient de noter que la jurisprudence est très protectrice puisque la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation. En effet, le fait pour un employeur de porter atteinte au droit à l'image de ses salariés suffit à justifier une condamnation, « *sans qu'il y ait lieu pour les salariés de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulté* ». (Cass. Soc., 19 janvier 2022, n° 20-12.420).

☞ **Il est donc indispensable de prendre toutes les mesures et précautions nécessaires dès lors qu'une utilisation de l'image d'une personne physique est envisagée, même si l'accord oral est donné et même si les relations avec le salarié sont bonnes.**

Il importe par ailleurs peu que l'employé soit à l'origine de la création du contenu, dès lors qu'un usage sera ensuite effectué par l'entreprise, il est nécessaire d'obtenir son accord écrit.

Le plus simple est d'acter en amont avec chaque employé l'autorisation donnée (par exemple, en faisant signer une autorisation concomitamment à la signature du contrat de travail) mais également de mettre en place les outils permettant à tout employé de révoquer facilement son consentement (adresse email dédiée par exemple).

Un projet d'autorisation de droit à l'image « AUTORISATION DE CESSION DE DROIT À L'IMAGE », qu'il convient de faire signer à tout collaborateur par mesures préventives. Ce projet peut également servir à faire acter les usages déjà présents pour sécuriser ces derniers.

Ce projet prévoit par ailleurs d'acter l'autorisation de l'employé actuellement en poste, voire suite à son départ de l'entreprise sur une période donnée.

Une alternative, notamment lorsque l'autorisation n'a pu être obtenue (personne externe non identifiée : visiteur, personne de passage) ou ne peut plus être demandée (départ des effectifs) est alors de rendre non identifiable la personne par exemple en la floutant.

Enfin, lorsque ce sont les tiers extérieurs à l'entreprise qui font l'objet de la captation de leur image, une autorisation doit aussi leur être demandée, c'est l'objet du second projet d'autorisation de droit à l'image « AUTORISATION DE CESSION DE DROIT À L'IMAGE – TIERS ».