



LE DROIT À L'IMAGE

AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sommaire

Utilisation de l'image d'un salarié

- Pour une diffusion interne
- Pour une diffusion externe

Mentions impératives

- La durée de l'exploitation
- Les finalités
- Les supports
- L'étendue géographique de l'exploitation
- La rémunération

Sanctions encourues

Site web, réseaux sociaux, ces médias numériques sont demandeurs de contenus, textes mais aussi de photos et de vidéos.

Des salariés dans l'exercice de leur activité professionnelle peuvent être amenés à figurer sur des supports de communication de l'entreprise.

Attention, leur image n'est pas à la libre disposition de l'employeur. Celui-ci doit veiller au respect du droit à l'image.

Ce droit est protégé par l'article 9 du Code Civil qui concerne la catégorie plus large du droit à la vie privée, ainsi que par une jurisprudence abondante. Il s'oppose à l'utilisation de l'image d'une personne sans son accord, même sur son temps et son lieu de travail.

Le consentement du salarié est nécessaire pour l'utilisation de son image, quels qu'en soient le but et le support : il peut s'agir d'une photo, d'une vidéo, d'enregistrements sonores ou encore d'un dessin fidèle.

Plusieurs situations doivent être distinguées puisqu'elles nécessiteront un degré de vigilance différent.

Cette notice vise à donner les clefs d'une utilisation de l'image des salariés dans le respect du droit à l'image.



UTILISATION DE L'IMAGE D'UN SALARIÉ



POUR UNE DIFFUSION INTERNE

L'image peut être utilisée pour réaliser un trombinoscope dont la diffusion se limitera à l'entreprise, un journal d'entreprise ou un badge.

Dans ce cas la photographie est bien prise dans le cadre d'activités professionnelles et n'est pas utilisée à des fins commerciales.

Parfois une clause de cession de droit à l'image est insérée dans le contrat de travail, bien souvent celle-ci est suffisante pour comprendre une diffusion interne non commerciale.

Dans le cas où aucune clause n'a été prévue dans le contrat de travail, l'employeur peut faire signer aux salariés, a posteriori, un formulaire-type sous la forme d'une déclaration d'autorisation d'exploitation de leur image.

■ ■ POUR UNE DIFFUSION EXTERNE

Une diffusion externe se distingue par son aspect promotionnel et/ou publicitaire : réalisation de brochures, d'un concours publicitaire ou encore d'un site web comprenant une photo ou une vidéo où apparaît le salarié. L'utilisation à but publicitaire représente une menace potentielle plus importante pour le droit à l'image, et nécessite en conséquence plus de vigilance et de formalisme.

Dans un tel cas, la présence d'une clause de cession dans le contrat de travail peut s'avérer insuffisante. Bien souvent ses termes sont trop vagues et elle n'identifie pas précisément certains éléments essentiels de l'exploitation de l'image : les finalités, les supports, la durée et l'étendue géographique.

Dans la pratique, le formalisme contractuel est bien souvent proportionnel à l'étendue de l'utilisation de l'image :

- Un formulaire-type sous la forme d'une déclaration d'autorisation d'exploitation de l'image convient à l'utilisation d'images sur le site web de l'entreprise
- Un contrat de cession, plus détaillé et formel, sera plus adapté à une utilisation commerciale ou marketing de plus grande ampleur

De manière générale, plus l'autorisation rédigée est précise et limitée, plus les juges seront prêts à reconnaître sa validité en cas de contestation. La consultation d'un spécialiste est fortement recommandée en cas d'utilisation de l'image à grande échelle.



MENTIONS IMPÉRATIVES

Quelle que soit la forme prise par la cession de droit à l'image (clause du contrat de travail, autorisation, contrat), certains aspects doivent impérativement être abordés.

■ ■ LA DURÉE DE L'EXPLOITATION

La durée de la cession de droit doit impérativement être précisée.

En effet, il se peut qu'une clause de cession insérée dans un contrat de travail qui ne précise pas de durée précise soit interprétée comme limitant la cession pour la durée du contrat de travail.

Quelques précautions :

- Si l'employeur envisage de continuer l'exploitation de l'image après la cessation du contrat de travail, cela doit être précisé
- La durée doit être limitée car les contrats perpétuels sont interdits. Une clause de cession à durée indéterminée (ou illimitée) permettrait au salarié de dénoncer le contrat à tout moment, sans avoir à justifier d'un motif.

■ ■ LES FINALITÉS

Par finalités, il faut comprendre l'utilisation qui sera faite de l'image. Les juges n'admettent pas une clause trop générale qui viserait « toute utilisation ». Il s'agit de détailler le contexte dans lequel l'image de la personne sera utilisée.

Il est possible d'encadrer l'utilisation par deux moyens :

- En listant les utilisations qui sont envisagées. Par exemple : « utilisation à des fins publicitaires dans le cadre du programme marketing Z »
- En fixant des limites à l'utilisation. Par exemple : « toute utilisation à l'exclusion de tout usage commercial »

Bien souvent un certain nombre d'exploitations qui aborderaient des aspects « sensibles » sont explicitement exclues : orientations politiques, philosophiques, sexuelles, questions de santé...

■ ■ LES SUPPORTS

Les supports, c'est-à-dire les modes de publication ou de diffusion, doivent être détaillés. Il est possible par exemple qu'une personne soit prête à céder son image pour un usage sur support papier mais refuse qu'elle soit diffusée sur Internet.

Une utilisation pour « tous supports » est envisageable mais il est préférable de détailler à minima les supports envisagés de manière non exhaustive : « sur tous supports de communication, notamment par tous moyens de communication électronique tels que le réseau Internet... »

■ ■ L'ÉTENDUE GÉOGRAPHIQUE DE L'EXPLOITATION

Il est nécessaire de déterminer où l'image pourra être reproduite et exploitée. On retrouve bien souvent la formule très générale « pour le monde entier ».

Mais dans le cas d'un journal qui n'a pas vocation à quitter l'entreprise, il est parfaitement possible de limiter l'exploitation.

Cette précision peut sembler futile, mais au regard de l'utilisation internationale qui est faite des réseaux de nos jours, se dispenser de déterminer l'étendue de l'exploitation c'est prendre le risque de voir la personne s'opposer plus tard à une exploitation en ligne.

REMARQUE

Le respect du droit à l'image n'exonère pas des déclarations à réaliser auprès de la CNIL. Les attributs du droit à l'image constituent des données à caractère personnel dès lors qu'ils se rapportent à une personne identifiée ou identifiable et leur traitement nécessite une déclaration.

■ ■ LA RÉMUNÉRATION

L'image d'une personne peut très bien être cédée sans contrepartie mais cela doit être mentionné.

Si habituellement on ne trouve pas de rémunération pour des diffusions internes, il arrive parfois qu'un usage publicitaire, selon son ampleur, fasse l'objet d'une contrepartie financière.

Dans le cas d'une disproportion manifeste entre l'étendue des droits obtenue et la contrepartie financière, le contrat pourrait être annulé.



SANCTIONS ENCOURUES

Les sanctions en cas de violation du droit à l'image peuvent être importantes.

L'article 226-1 du code pénal réprime la violation du droit à l'image sous le délit d'atteinte à la vie privée, puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

A cela s'ajoute une potentielle condamnation à des dommages-intérêts sur le fondement de l'article 9 du Code Civil qui consacre le droit à la vie privée.