

LE COEUR DU SUJET

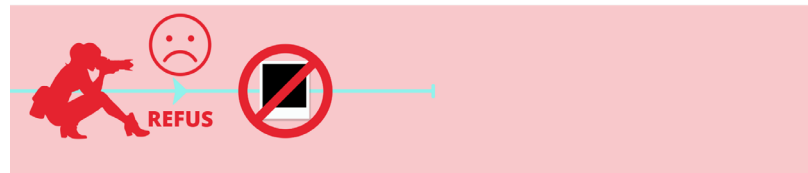
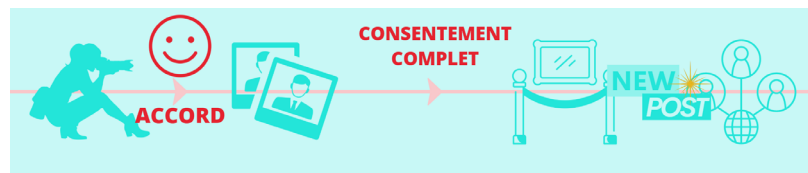
Le droit à l'image, qu'est ce que c'est ?

A l'heure actuelle, les images sont présentes partout dans la vie quotidienne, que ce soit sous forme de photographies, de films, de dessins, sur Internet, sur les réseaux sociaux, ou encore dans des journaux.

Mais qu'en est-il des images sur lesquelles une personne peut être identifiable d'une manière ou d'une autre ? Il peut s'agir typiquement d'une photo où l'on voit un visage. Mais l'image d'une personne ne se limite pas à la simple représentation de son visage.

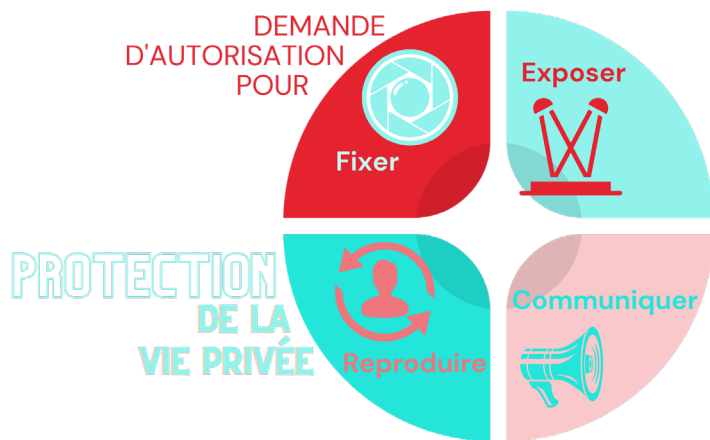
En effet, une photo est soumise à la législation sur le droit à l'image dès que l'identité de la personne sur l'image est suffisamment identifiable. Par exemple, on peut également identifier quelqu'un par ses vêtements, ou encore par ses tatouages.

Le droit à l'image découle de la législation sur la protection de la vie privée. Elle vise à demander l'autorisation de fixer, exposer, communiquer ou reproduire l'image d'une personne.



Afin de pouvoir utiliser l'image d'une personne, il faut s'assurer d'avoir un consentement complet de la personne, tant sur la prise de l'image que sur **toutes les utilisations** qui seront faites de cette image.

Le droit à l'image d'une personne



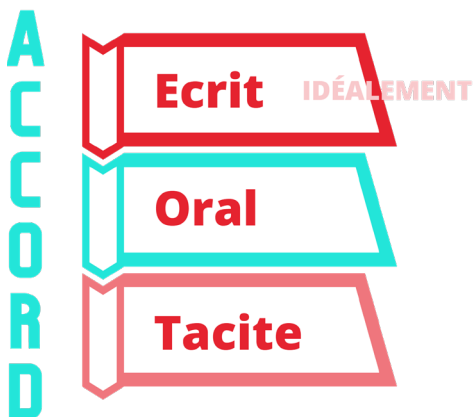
Quelle est sa durée ?

L'image d'une personne ainsi que le respect du droit de cette image seront protégés pendant toute la durée de vie de cette personne.

Une fois celle-ci décédée, son droit à l'image ne disparaît pas pour autant. En effet, les ayants droit et héritiers ont le droit de faire respecter le droit à l'image de cette personne pendant une période de 20 ans après son décès.

L'autorisation d'utilisation et exceptions

De quelle manière ?



Comme toujours en matière de preuve, l'idéal est d'avoir une autorisation écrite de la personne concernée.

Il faut également être vigilant en matière de consentement tacite. En effet, pour que celui-ci soit valable, il faut pouvoir déduire des circonstances, sans aucun doute possible, que la personne concernée a effectivement bien voulu donner son accord.

Exceptions

Il existe des cas où l'autorisation de la personne représentée n'est pas requise, ou, dans certains cas, où l'autorisation est renforcée.

Les cas suivants sont les plus communs :

- **LE MINEUR D'ÂGE**

Pour les mineurs d'âge, la règle est un peu différente. Lorsque l'image concerne un mineur, la formalité d'autorisation se renforce. L'autorisation des parents ou du tuteur légal est obligatoire. L'autorisation ne peut être donnée par le mineur uniquement.

Dans certaines situations, une autorisation du mineur peut être nécessaire en plus de celle de ses parents ou tuteur, pour autant qu'il ait une capacité de discernement.

- **LES PERSONNES PUBLIQUES**

Certaines personnes dites « publiques » telles que les ministres, chanteurs, sportifs, ou encore artistes sont, quant à eux, présumés avoir donné leur autorisation pour l'utilisation de leur image.

Attention, cette présomption ne vaut que dans l'exercice de leur fonction. Par conséquent, une image relevant de la vie privée et donc en dehors des fonctions de cette personnalité publique, nécessitera son autorisation afin de pouvoir fixer, exposer, communiquer ou reproduire l'image.

- **L'INFORMATION**

Il n'est également pas nécessaire de demander le consentement d'une personne si son image est prise, exposée, communiquée et reproduite dans le seul but d'informer. Par information est visée le grand public, notamment dans le cadre de la liberté d'expression de la presse.

- **LES ÉLÉMENTS SECONDAIRES**

Par exemple, lorsque l'image de la personne est un élément secondaire à l'image principale : une photographie d'un monument est prise et la personne se retrouve en arrière-plan.

Dans cette situation, on considère que la personne apparaissant sur l'image a donné son accord pour l'utilisation ultérieure de cette photo. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir son consentement. Il s'agit ici d'une sorte de consentement tacite accepté juridiquement.

• LES IMAGES DE FOULE

Il existe également une exception à l'obligation de demander une autorisation pour prendre, exposer et reproduire les images de personnes prises dans une foule.

En effet, ces images ne permettent pas d'identifier une personne de manière spécifique.

Droit à l'image et contrat de travail : combinaison possible ?

Les règles relatives au traitement des données personnelles sont applicables dans la relation de travail comme elles le sont dans d'autres types de relations contractuelles.

L'image, à ce titre, constitue une donnée personnelle qui doit être traitée, par l'employeur et dans la relation de travail, de la même manière que toute autre donnée personnelle.



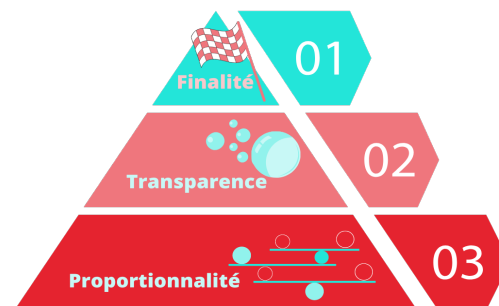
Légitimité de l'usage de l'image ciblée du travailleur

A défaut de reposer sur un des quatre éléments qui précèdent, l'employeur ne pourra pas faire usage de l'image du travailleur.

L'employeur doit donc, lors de l'usage de l'image du travailleur, se poser la question de la base légale sur laquelle repose cette utilisation. Si l'utilisation de l'image du

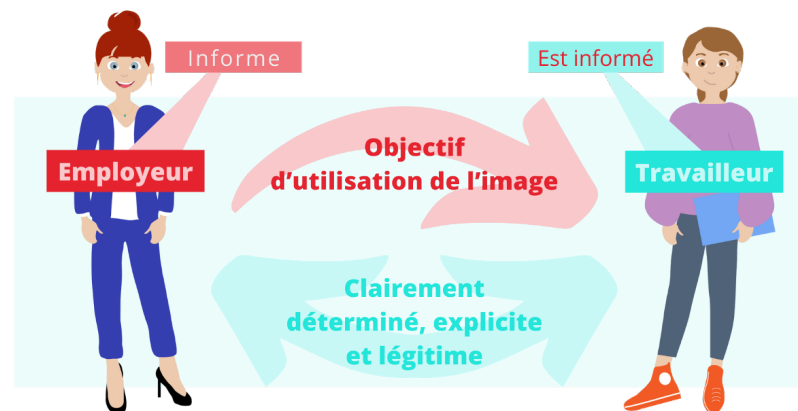
travailleur repose sur une obligation légale ou l'exécution du contrat de travail, le travailleur ne pourra pas s'y opposer. Par contre, dans la négative, l'employeur devra pouvoir justifier de l'intérêt légitime ou obtenir le consentement du travailleur.

Outre ce qui précède, l'utilisation de l'image respectera les principes suivants :



• FINALITÉ

L'employeur doit informer le travailleur de l'objectif d'utilisation de l'image.



Par exemple, si l'employeur mentionne comme objectif « présentation du travailleur de l'entreprise », l'objectif n'est pas suffisamment déterminé. Le travailleur peut se poser des questions telles que :

- comment ?
- sur quel support ?
- à destination de quel public ?

L'employeur, dans cette situation, devra être beaucoup plus précis sur l'usage qui est fait de l'image.

• TRANSPARENCE

Le travailleur doit être informé, en principe au moment de la conclusion de son contrat de travail, que son image sera traitée, et sous quelle forme.

Dans ce cadre, le travailleur doit également être informé de son droit éventuel à ne pas consentir à l'utilisation de son image.



Tous ces éléments devront apparaître dans le contrat de travail signé entre l'employeur et le travailleur.

• PROPORTIONNALITÉ

L'usage de l'image doit être limité à ce qui est strictement nécessaire pour aboutir à l'objectif visé.

Utilisation
de l'image

LIMITÉE

Par exemple, s'il s'agit de présenter les travailleurs de l'entreprise sur le site web, et pour autant que le travailleur ait, dans ce cas, donné son consentement, l'image du travailleur de l'entreprise pourra être utilisée mais uniquement sur le site web.

L'employeur ne pourra donc pas en faire un usage distinct tel qu'une publication sur un support papier ou encore sur un réseau social.

Images ciblées ou non ?

Si l'image du travailleur est ciblée, c'est-à-dire qu'elle permet la reconnaissance explicite du travailleur qu'il soit seul ou en groupe, il convient d'être vigilant : le consentement sera requis si aucune autre base légale n'en permet l'usage.

A l'inverse, concernant une image dans laquelle le travailleur n'est pas ciblé, seule l'information de celui-ci est nécessaire. Par exemple, lors d'un événement d'entreprise dans lequel le travailleur n'est pas spécifiquement identifié.