LA PHOTOGRAPHIE D'ENTREPRISE

L'IMAGE DU SALARIÉ

Utiliser

l'image et/ou la photographie de ses salariés dans sa communication interne ou externe est une tendance forte des entreprises depuis quelques années. L'utilisation de l'image des salariés permet en effet de personnifier et d'humaniser le discours des entreprises. Toutefois, le statut de salarié n'exclut pas la personne des protections traditionnellement octroyées à toute personne physique: le salarié bénéficie d'une protection de sa vie privée et d'un «droit à l'image» (articles 9 du code civil et 226-1 du Code pénal).

L'employeur qui décide d'organiser une séance photo au sein de son entreprise, sera ainsi bien avisé de prendre quelques précautions d'usage, dont le photographe pourra lui rappeler l'importance afin d'éviter tout contentieux ultérieur.

La nécessité d'une autorisation expresse d'exploiter l'image du salarié

La prudence recommande en premier lieu de conclure, en tout état de cause, avec le salarié, une autorisation expresse d'exploitation de l'image sur laquelle il figure. Une alternative s'offre alors à l'employeur: soit faire figurer cette autorisation dans le

contrat de travail du salarié, soit conclure un acte d'autorisation séparé. Certaines décisions de justice ont pu opter pour une autorisation tacite d'utilisation de la photographie du salarié, notamment en raison du caractère prévisible de l'exploitation devant être faite de l'image en cause.

Ainsi, dans un arrêt en date du 10 avril 2013, la Cour d'appel de Douai a reconnu une autorisation tacite d'utilisation de sa photographie par l'entreprise d'un salarié responsable de la communication ne s'étant jamais opposé, en connaissance de cause, à la publication de sa photographie sur un emballage (Cour d'appel de Douai, 10 avril 2013 n°12/02060).

Dans une autre affaire en date du 20 janvier 2011, la Cour d'appel de Metz a reconnu l'existence d'une autorisation tacite pour une photographie « posée » de salariés dont la seule finalité envisageable et connue d'eux, était l'illustration du journal d'entreprise (Cour d'appel de Metz, du 20 janvier 2011 n°08/00378). Le caractère tacite de l'autorisation est déterminé par le juge en fonction des circonstances de l'espèce.

En revanche, le consentement tacite ne pourra jamais être déduit de la seule qualité de salarié, subordonné à son employeur (Cour d'appel de Grenoble, 30 mai 2013, n°11/02553). Notons par ailleurs qu'il est tout à fait possible pour le salarié de refuser la prise de vue, et que ce refus ne devrait pas, en principe, pouvoir être qualifié de faute justifiant une sanction ou un licenciement.

Enfin, la photographie de taille réduite ou rendant impossible l'identification du salarié ne peut engendrer un préjudice pour ce dernier, rendant sans objet l'éventuelle demande de réparation formulée (Cour d'appel de Douai, 31 janvier 2008, n°07/00642: décision relative à une photographie de petite dimension où le visage de la salarié était à peine visible compte tenu de l'angle choisi).

L'autorisation d'exploitation doit être précise

L'autorisation d'utilisation de l'image du salarié doit être rédigée avec la plus grande attention: ce qui n'est pas envisagé par l'accord ne sera pas réputé accepté par le salarié. L'autorisation devra donc prévoir précisément ce qu'elle couvre. Ainsi, l'accord pour une utilisation sur papier ne vaudra pas pour une publication sur internet ou sur le site intranet de l'entreprise.

Il a notamment été jugé qu'une publication pour illustrer la fonction de téléconseiller ne vaut pas pour



de nouvelles diffusions ayant pour objet le handicap (Cour d'appel de Douai, du 31 janvier 2012, n°11 /00586). Ainsi, il faut déterminer précisément: le bénéficiaire, l'identification des images visées, les supports envisagés, la durée et la finalité de l'exploitation, ainsi qu'une éventuelle rémunération complémentaire dans l'hypothèse d'une diffusion à grande échelle par exemple.

66

Le statut de salarié n'exclut pas la personne des protections traditionnellement octroyées à toute personne physique: le salarié bénéficie d'une protection de sa vie privée et d'un « droit à l'image ».

313

Il sera également rappelé à l'employeur que l'autorisation donnée pour exploiter l'image du salarié ne donne pas autorisation de diffuser son nom, sa voix, ou tout autre attribut de sa personnalité. Ces exploitations devront faire l'objet d'une autorisation spécifique.

L'autorisation peut être donnée à durée déterminée ou indéterminée.

Certains accords prévoient un «droit de retrait» ou de rectification du salarié sur son image, à l'instar de ce qui existe pour les œuvres couvertes par le droit d'auteur, en général en contrepartie d'un délai de prévenance. Lorsque ce droit de retrait est exercé, il appartient à l'employeur de retirer dans un délai raisonnable les photographies en cause (Cour d'appel de Lyon le 15 juin 2012, n°11/08416: le salarié avait envoyé plusieurs demandes de retrait mais constatait la persistance de l'utilisation de son image par l'employeur).

Le sort de la photographie après la rupture du contrat de travail

Un abondant contentieux concerne également le sort de la photographie du salarié après son départ de l'entreprise et la rupture de son contrat de travail. La conservation des supports des photographies après le départ du salarié a pu être analysée comme un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté qui survit après la rupture du contrat de travail (Cour d'appel de Dijon, 2 juillet 2009, n°2009-378066).

Dans une autre espèce, un ancien manutentionnaire avait été photographié en habit de travail dans l'exercice de ses fonctions. La photographie n'avait été utilisée que quatorze ans plus tard sur des documents publicitaires. Le salarié avait soulevé le caractère dévalorisant de cette publication en ce qu'elle nuisait à sa notoriété auprès de ses clients actuels. Entendu, il lui fut alloué la somme de 5000 frcs au titre de son préjudice moral [CA Paris, 20 juin 2001, T.H. C/Sté Rockwool Isolation].

Toutefois, si une autorisation en bonne et due forme ne mentionne pas que l'autorisation prend fin avec la rupture des relations de travail, l'employeur peut valablement utiliser l'image du salarié à des fins publicitaires après cette rupture (Cour d'appel de Toulouse, 6 septembre 2013, n°11/05160).

L'image du salarié est donc dotée de garde-fous protecteurs, dont le photographe bien avisé pourra prévenir les entreprises clientes.