

L'utilisation de l'image du salarié n'est pas sans limite



© 2026 Les Echos Publishing

Tous les salariés ont droit, au sein de l'entreprise, au respect de leur vie privée incluant, entre autres, leur droit à l'image. Ce qui interdit aux employeurs de capter et/ou d'utiliser l'image de leurs salariés sans leur autorisation, par exemple, sur le site internet de l'entreprise ou sur les réseaux sociaux. Bien entendu, les salariés restent libres de céder leur droit à l'image (ou de renoncer à ce droit) à leur employeur, autrement dit de leur permettre d'utiliser leur image, au moyen, notamment, d'une clause spécifique insérée dans leur contrat de travail. Mais pour éviter tout litige, les employeurs doivent veiller à fixer les limites de cette autorisation (durée, supports de publication...), comme l'illustre une récente décision de la Cour de cassation.

Pas d'engagement perpétuel !

Un salarié, engagé en tant que directeur régional au sein d'une société spécialisée dans les services liés à la santé, avait, au moyen d'un formulaire de renonciation à son droit à l'image, autorisé son employeur à le photographier, l'enregistrer et le filmer, dans le cadre des activités de l'entreprise (réunions, foires, salons...) et à exploiter son image sous toute forme et tout support (médias, web, publicité...). Environ 5 ans plus tard, et après avoir conclu une rupture conventionnelle avec son employeur, le salarié

avait saisi la justice en vue d'obtenir, notamment, des dommages-intérêts pour non-respect de sa vie privée. Concrètement, le salarié reprochait à son ancien employeur d'avoir continué à utiliser son image après la rupture de son contrat de travail.

De son côté, l'employeur avait estimé être dans son bon droit dans la mesure où le salarié avait renoncé à son droit à l'image sans limitation de durée.

Saisies du litige, la Cour d'appel de Nîmes et la Cour de cassation ont indiqué que la renonciation du droit à l'image du salarié qui n'est pas limitée dans le temps prend fin lors de la rupture de son contrat de travail. Et que l'utilisation de l'image du salarié après le terme de son contrat constitue une atteinte à sa vie privée, lui ouvrant droit à des dommages-intérêts pour le préjudice qu'il subit (soit 1 500 €, dans cette affaire).

[Cassation sociale, 13 mai 2026, n° 24-19117](#)

© 2026 Les Echos Publishing